

PLATAFORMAS DE MEDIACÃO DE TRABALHO

fundamentos, modelos de negócio
e impactos sobre trabalhadoras/es



Ed
UECE

editorial
ser **tao**

HELENA MARTINS
JONAS VALENTE
MARINA POLO

(Colaboradores)

LIGIA COELI SILVA RODRIGUES
RAÍSSA ARAÚJO PACHECO
ALESSANDRO FERNANDES
MIRELE RODRIGUES
PAMELA ROCHA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ

REITOR

Hidelbrando dos Santos Soares

VICE-REITOR

Dárcio Ítalo Alves Teixeira

EDITORA DA UECE

Cleudene de Oliveira Aragão

CONSELHO EDITORIAL

Ana Carolina Costa Pereira

Ana Cristina de Moraes

André Lima Sousa

Antonio Rodrigues Ferreira Junior

Daniele Alves Ferreira

Erasmus Miessa Ruiz

Fagner Cavalcante Patrocínio dos Santos

Germana Costa Paixão

Heraldo Simões Ferreira

Jamili Silva Fialho

Lia Pinheiro Barbosa

Maria do Socorro Pinheiro

Paula Bittencourt Vago

Paula Fabricia Brandão Aguiar Mesquita

Sandra Maria Gadelha de Carvalho

Sarah Maria Forte Diogo

Vicente Thiago Freire Brazil

COORDENAÇÃO EXECUTIVA

Pelo Cetros:
Elivânia da Silva Moraes
Epitácio Macário Moura
Erlenias Sobral do Vale
Leila Maria Passos de Souza Bezerra

Pelo Centelha:
David Moreno Montenegro
John Karley de Sousa Aquino
Rodrigo Cavalcante de Almeida

Pela Rupal:
Alba Maria Pinho de Carvalho
Francisco Uribam Xavier de Holanda
Natan dos Santos Rodrigues Junior

CONSELHO LOCAL

Dr. Abrahão Antônio Braga Sampaio (IFCE)	Helena Vieira (Escritora e Ativista LGBTQ+ - Ceará)
Dra. Adriana de Oliveira Alcântara (UECE)	Me. Ingrid Lorena da Silva Leite (UFC)
Dra. Alba Maria Pinho de Carvalho (UFC)	Dra. Isabelle Braz Peixoto da Silva (UFC)
Dr. Alcides Fernando Gussi (UFC)	Me. John Karley de Sousa Aquino (IFCE)
Antonio Elias de França (Escritor e dramaturgo – Ceará)	Dr. José Emiliano Fortaleza de Aquino (UECE)
Dr. Carlos Américo Leite Moreira (UFC)	Dr. Joubert Max Maranhão Priorsky Aires (UECE)
Dra. Caroline Farias Leal Mendonça (UNILAB)	Dra. Leila Maria Passos de Sousa Bezerra (UECE)
Dr. Célio Ribeiro Coutinho (UECE)	Dra. Lia Pinheiro Barbosa (UECE)
Ceronha Pontes (Atriz, dramaturga, diretora e produtora – Ceará)	Dra. Liduína Farias Almeida da Costa (UECE)
Me. Cláudia Maria Inácio Costa (UFC)	Marco Aurelio Severo Vieira (Escritor)
Dra. Cynthia Studart Albuquerque (IFCE)	Maria de Jesus dos Santos Gomes (MST – Ceará)
Dr. David Moreno Montenegro (IFCE)	Dra. Maria José Camelo Maciel (UECE)
Dra. Elda Maria Freire Maciel (UECE)	Dra. Michely Peres de Andrade (UECE)
Dra. Elivânia da Silva Moraes (UECE)	Dra. Mônica Dias Martins (UECE)
Dr. Epitácio Macário Moura (UECE)	Me. Natan dos Santos Rodrigues Junior (UFC)
Dra. Erlenias Sobral do Vale (UECE)	Raimundo Alves Ferreira Neto (Escritor – Ceará)
Fábio Carneiro Rodrigues (MTST – Ceará)	Me. Richelly Barbosa de Medeiros (UFC)
Dra. Francisca Rejane Bezerra Andrade (UECE)	Dra. Rita Gomes do Nascimento (Secretaria de Educação do Estado do Ceará)
Dr. Francisco Carlos Jacinto Barbosa (UECE)	Me. Rodrigo Cavalcante de Almeida (IFCE)
Dr. Francisco das Chagas Alexandre Nunes de Sousa (UFCA)	Dra. Sâmbara Paula Francelino Ribeiro (UECE)
Francisco Dorismar Soares da Silva (MTST – Ceará)	Talles Azigon (Poeta, Produtor Cultural, Contador de Histórias e Editor – Ceará)
Dr. Francisco José Soares Teixeira (URCA – Ceará)	Dr. Thiago Chagas Oliveira (URCA)
Me. Francisco Paiva das Neves (Poeta popular, especialista em literatura de cordel)	Dr. Tiago Coutinho Parente (UFCA)
Dr. Francisco Uribam Xavier de Holanda (UFC – Ceará)	Dra. Vânia Maria Ferreira Vasconcelos (UNILAB)

NACIONAL

Dra. Janaina Lopes do Nascimento Duarte (UnB – Brasília)	Dra. Olinda Evangelista (UFSC)
Dr. Lalo Watanabe Minto (Unicamp – São Paulo)	Dra. Paula Raquel da Silva Jales (UFPI)
Dr. Luiz Eduardo Soares (UERJ)	Me. Raí Vieira Soares (UFT – Tocantins)
Dr. Luiz Fernando Reis (Unioeste – Paraná)	Dr. Robespierre de Oliveira (UEM – Paraná)
Dr. Marcelo Braz Moraes dos Reis (UFRN)	Dra. Sálvea de Oliveira Campelo e Paiva (UFPE – Pernambuco)
Dr. Marcelo Buzetto (MST – São Paulo)	Dr. Silvio Luiz de Almeida (Universidade Presbiteriana Mackenzie – São Paulo)
Dr. Marcelo Dias Carcanholo (UFF – Rio de Janeiro)	Dra. Teresa Cristina Moura Costa (UFPI)
Dra. Marfisa Martins Mota de Moura (UNIFSA – Piauí)	Dr. Valdemar Sguissardi (UFSCar)
Dra. Olgaíses Cabral Maués (UFPA – Pará)	

INTERNACIONAL

Dr. Claudio Katz (UBA – Argentina)	Dra. Mabel Thwaites Rey (UBA – Argentina)
Dra. Eveline Chagas Lemos (UB - Espanha)	Dra. Raquel Varela (Universidade Nova de Lisboa - Portugal)
Dr. Hernán Ouviaña (UBA – Argentina)	Dra. Rosana Pinheiro Machado (University of Bath – Reino Unido)
Dr. Lucio Fernando Oliver Costilla (UNAM – México)	Dr. William James Mello (Indiana University – Estados Unidos)

PLATAFORMAS DE MEDIAÇÃO DE TRABALHO

fundamentos, modelos de negócio
e impactos sobre trabalhadoras/es



Edição
UECE

editorial
ser **tao**

1ª Edição
Fortaleza
2024

HELENA MARTINS
JONAS VALENTE
MARINA POLO

(Colaboradores)

LIGIA COELI SILVA RODRIGUES
RAÍSSA ARAÚJO PACHECO
ALESSANDRO FERNANDES
MIRELE RODRIGUES
PAMELA ROCHA

Plataformas de mediação de trabalho: fundamentos, modelos de negócio e impactos sobre trabalhadoras/es

© 2024 *Copyright* by Helena Martins, Jonas Valente e Marinna Polo

O conteúdo deste livro bem como os dados usados e sua fidedignidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. O *download* e o compartilhamento da obra são autorizados desde que sejam atribuídos créditos aos autores. Além disso, é vedada a alteração de qualquer forma e/ou utilizá-la para fins comerciais.

Coordenação Editorial

Cleudene de Oliveira Aragão

Nayana Pessoa

Projeto Gráfico

Marina Polo

Capa e Ilustração

Samara Romão

Revisão e normalização

Roni Farto Pereira

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Plataformas de mediação de trabalho [livro eletrônico]: fundamentos, modelos de negócio e impactos sobre trabalhadoras/es / coordenação Helena Martins. -- 1. ed. -- Fortaleza, CE: Editora da UECE : Editorial Sertão, 2024.
PDF

Vários autores.
Vários colaboradores.
Bibliografia.
ISBN 978-85-7826-949-4

1. Comunicação e política 2. Economia 3. Direito do trabalho - Brasil 4. Mercado de trabalho - Aspectos sociais 5. Plataforma digital 6. Relações de trabalho 7. Teletrabalho - Aspectos econômicos I. Martins, Helena.

24-234671

CDD-331.129

Índices para catálogo sistemático:

1. Mercado de trabalho : Economia 331.129

Aline Grazielle Benitez - Bibliotecária - CRB-1/3129

Todos os direitos reservados

Editora da Universidade Estadual do Ceará – EdUECE

Av. Dr. Silas Munguba, 1700 – *Campus* do Itaperi – Reitoria – Fortaleza – Ceará

CEP: 60714-903 – Tel.: (085) 3101-9893

www.uece.br/eduece – E-mail: eduece@uece.br

Editora filiada à



O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001

APRESENTAÇÃO

A pesquisa *Plataformas de mediação de trabalho: fundamentos, modelos de negócio e impactos sobre trabalhadoras/es* aborda uma das transformações mais marcantes no mundo do trabalho hoje, a mediação do trabalho por plataformas digitais, que implica mudanças nas condições de vida de milhões de pessoas e mobiliza Estados e sociedade civil em torno de diferentes propostas de regulação. Para investigar o fenômeno, foi constituída uma rede internacional de pesquisa, que no Brasil se expressou na formação do Telas - Laboratório de Pesquisa em Economia, Tecnologia e Políticas da Comunicação. Ao longo de três anos, trabalhou-se em um esforço conjunto que envolveu professores, pesquisadores e estudantes de graduação e mestrado, as e os quais se debruçaram sobre dez plataformas digitais que medeiam a oferta e a compra de força de trabalho, no arranjo que é chamado de trabalho *freelancer*.

O resultado de tal esforço está expresso neste livro, financiado pelo Programa de Pós-graduação em Comunicação da Universidade Federal do Ceará (PPGCOM-UFC). A autoria é de Helena Martins (doutora em Comunicação pela Universidade de Brasília e professora da Universidade Federal do Ceará), Jonas Valente (doutor em Sociologia pela Universidade de Brasília e pesquisador no Oxford internet Institute) e Marina Polo (doutora em Comunicação pela Universidade do Minho

RESUMO

A pesquisa discute as transformações no mundo do trabalho associadas à mediação tecnológica de plataformas digitais. A partir da Economia Política da Comunicação (EPC), situa o fenômeno como parte do aprofundamento da subsunção do trabalho intelectual, em curso desde a reestruturação sistêmica iniciada nos anos 1970, que atualmente tem particularidades associadas à crise neoliberal, à digitalização e à datificação da sociedade. A análise percorre diferentes níveis de abstração. Nesse sentido, apresenta a perspectiva do “trabalho mediado por plataformas digitais” e uma tipificação das diferentes mediações exercidas pelas plataformas, compreendendo tanto a que é efetivada em relação ao capital em geral quanto aquela baseada na atuação de agentes econômicos que exploram diretamente e conectam vários lados da relação laboral.

Na segunda seção, tem-se a análise de plataformas utilizadas por comunicadores e comunicadoras. Analisa o discurso que contribui para legitimar a precarização, considerando a linguagem como elemento de mediação e construção das relações sociais, e detalha os modelos de negócio de dez plataformas digitais que medeiam a oferta e a compra do que vem sendo tratado como trabalho *freelancer*: *Workana*, *Freela Web*, *99Freelas*, *GetNinjas*, *Freelas Conecta*, *Comunica Freelancer*, *We Do Logos*, *VintePila*, *Vinteconto* e *Rock Content Talent Network*. Os dados foram coletados entre 2021 e 2023.

Discute, na terceira seção, o impacto desse tipo de mediação na autonomia dos trabalhadores e trabalhadoras. Conclui que a mediação do trabalho por plataformas é funcional às transformações sistêmicas e detalha os modelos mais favoráveis à ampliação da subsunção do trabalho intelectual e à exploração do trabalho, em geral, por desenvolverem maior dependência, vigilância e controle de informações.

Palavras-Chave: Plataformas digitais, Trabalho, Mediação, Economia Política da Comunicação.



SUMÁRIO

Introdução	01
SEÇÃO 1	16
Mudanças no mundo do trabalho a partir da Economia Política da Comunicação	22
Capítulo 1	
Transformações no mundo do trabalho associadas às plataformas digitais	23
1.1. Trabalho e tecnologia: uma abordagem marxista	29
1.2. Neoliberalismo, trabalho e tecnologias da informação e da comunicação	41
1.3. A mediação do trabalho pelas plataformas digitais	



SEÇÃO 2	48
Estudos de caso de plataformas digitais de mediação do trabalho no Brasil	
Capítulo 2:	58
Lógica de funcionamento das plataformas digitais de mediação do trabalho	
2.1. Apresentação das plataformas	59
GetNinjas	
VintePila	
Vinteconto	
Rock Content Talent Network	
Workana	
99Freelas	
Freela Web	
Comunica Freelancer	
We Do Logos	
Freelas Conecta	
	90



2.2. A construção da linguagem do trabalho mediado por plataformas digitais	94
2.2.1. As relações sociais e a compreensão do espaço e do tempo na linguagem das plataformas: o “seu profissional não tira férias”	114
2.2.2. Conectar ou controlar? Crítica à abordagem cibernética e o futuro do trabalho em disputa	122
2.3. Modelo de negócio das plataformas digitais de mediação do trabalho	123
	132
2.3.1. Quanto ao modelo de contratação	139
2.3.2. Quanto à relação salarial	



2.3.3. Quanto à remuneração da plataforma	146
--	-----

Capítulo 3:	149
--------------------	-----

Conteúdo do trabalho, autonomia e controle

3.1. Conteúdo do trabalho e autonomia dos trabalhadores	160
--	-----

3.2. Sistema de avaliação, gamificação e concorrência	166
--	-----

3.3. Tratamento de dados e vigilância	179
--	-----

3.4. Controle sobre informações e comunicação	184
--	-----

Considerações Finais

Referências

Apêndice A – Percepções dos/as trabalhadores/as



e Días (2021), as diferenciações variam de acordo com o tipo de atividade, a relação com o local, os espaços (públicos ou privados) em que são realizadas, a forma de remuneração, o grau de complexidade e qualificação, entre outros fatores. Nesta introdução, cumpre salientar essa diversidade, pois ela indica também o diverso universo empírico aqui investigado, composto por plataformas, processos e formas de exploração da força de trabalho igualmente distintos.

Em que pesem os desafios de categorização, quantificação e mensuração do impacto desse tipo de trabalho, é notório que a mediação tecnológica do trabalho, a partir das plataformas, tem se expandido nos últimos anos. O número de trabalhadoras e trabalhadores que recorrem a plataformas de trabalho *on-line* tem crescido desde 2015. Segundo pesquisa de Kassi *et al.* (2021, p. 3), em 2021, foi estimada a existência de 163 milhões de perfis de trabalhadores nas 351 plataformas mapeadas em todo o mundo, considerando apenas aquelas onde o trabalho *freelancer* é entregue e pago de maneira remota, ou seja, não incluindo plataformas cuja atividade é baseada em locais específicos (como entrega, viagens, serviços de faxina ou domésticos), tão presentes em nosso cotidiano.

O referido estudo indica ainda que 14 milhões daqueles trabalhadores obtiveram trabalho por meio de plataforma pelo menos uma vez, ao passo que 3,3 milhões completaram pelo menos 10 projetos ou ganharam pelo menos US\$ 1.000, o que é considerado uma quantidade de trabalho significativa, segundo a definição dos autores. Quando levados em conta os múltiplos cadastros em plataformas por pessoa, o número cai para 9,3 milhões. O descompasso entre os perfis e aqueles que realmente trabalharam sinaliza, afirmam, que o crescimento de registros do que chamam de *freelancer on-line*, feitos por profissionais de diversas categorias, não é acompanhado pelo aumento da quantidade de trabalho.

O relatório *Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho*, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aponta crescimento do número de plataformas de trabalho com a pandemia da covid-19, especialmente no setor de desenvolvimento de *software* e tecnologia. “As evidências indicam que em algumas plataformas digitais de trabalho há um excesso de oferta de mão-de-obra, o que conduz a uma maior concorrência entre os trabalhadores para a atribuição de tarefas e coloca uma pressão descendente sobre o preço das tarefas a executar”, destaca o relatório (OIT, 2021, p. 20).

A OIT aponta dois tipos de plataformas de trabalho: plataformas baseadas na internet, nas quais os trabalhos são realizados *on-line*, sem vinculação ao local geográfico em que está o trabalhador, e as plataformas baseadas na localização, em que as tarefas são executadas pessoalmente, em locais físicos especificados, como nos casos de entrega de produtos. Entre 2010 e 2020, “[...] o número de plataformas baseadas na internet triplicou durante este período, ao passo que o número de plataformas de táxis e de entregas aumentou quase dez vezes” (OIT, 2021, p. 19). Essa diferença tem gerado também maior atenção às plataformas do tipo *Uber* e *Ifood*. Não obstante, há outras que merecem ser analisadas e que demonstram o potencial expansivo da mediação do trabalho em plataforma. Por isso, esta análise recairá sobre o primeiro tipo de plataforma de trabalho, em que é preciso apenas acesso a um dispositivo conectado à internet para comprar ou vender a força de trabalho.

O relatório da OIT também revela as disparidades geográficas desse universo. Do total de plataformas analisadas, 49% estão nos Estados Unidos, 23% na China e 11% na Europa. Os países mais dinâmicos no capitalismo, hoje, concentram não somente as plataformas digitais de trabalho como

os contratantes dos serviços mediados por elas. Os periféricos participam desse arranjo como fonte da força de trabalho de milhões de trabalhadores e trabalhadoras, atraídos pelas possibilidades e por ganhos em moedas estrangeiras. Estes se expõem a relações precarizadas, com diversos problemas, em uma “divisão internacional do trabalho em plataforma” que reforça a relevância de se observar a situação dos trabalhadores mais explorados. O presente trabalho se soma a esses esforços.

Para a compreensão desses processos, é importante considerá-los como integrantes de um contexto mais amplo de reestruturação do próprio capitalismo, a partir do qual as tecnologias da informação e da comunicação se tornaram a base técnica do sistema, afetando o conjunto das relações sociais. Associados às mudanças tecnológicas que permitiram a reestruturação produtiva estão os processos de mundialização e financeirização do capital, bem como de constituição do arranjo neoliberal.

A mundialização é consequência do caráter expansivo do capital, ensejando sua abrangência para os mais diversos territórios. Além da incorporação de regiões à dinâmica do sistema, como a China e os países da ex-União Soviética, possibilita que corporações explorem matérias-primas e mão de obra barata localizadas em diferentes países. A financeirização é um mecanismo adotado, especialmente nas últimas décadas, a fim de forjar o crescimento das taxas de lucro, em um momento em que a valorização do capital na esfera produtiva mostrava limites. A dominância da valorização financeira foi viabilizada pela desregulamentação ou liberalização financeira, pela desintermediação, que deu fim ao monopólio dos bancos sobre o sistema de crédito, e pela abertura dos mercados financeiros nacionais. Ela permitiu a mobilidade de capitais entre distintas partes do mundo e o endividamento, tanto público quanto dos trabalhadores, instados a seguir

consumindo, apesar das restrições salariais, por meio de crédito (Husson; Louçã, 2013).

Para essa transição, destaca-se a importância das tecnologias que favorecem a coordenação de diferentes atividades nas cadeias globais de valor, além de gerarem, elas próprias, mercados e processos que contribuem para fazer girar a roda do capital. As tecnologias participam igualmente de uma reconfiguração cultural que objetiva a promoção do modo de vida capitalista, impulsionando a integração à economia internacional e, na outra face, a fragmentação social. Nos termos de Louçã (2018, p. 95), “[...] o que assistimos é a uma luta de classes para reconfigurar o mundo, de modo que as tecnologias possam ser o centro de um relançamento da acumulação de capital, com uma exploração mais intensa”. Isso passa pela reorganização das cadeias produtivas e das formas de controle e subordinação do trabalho, bem como de subjetivação, dinâmicas que envolvem, no momento atual, a operação de plataformas digitais.

De acordo com Antunes (2019, p. 9), com o neoliberalismo, “[...] vivenciamos, desde então, uma ampliação exponencial de novas (e velhas) modalidades de (super)exploração do trabalho, desigualmente impostas e globalmente combinadas pela nova divisão internacional do trabalho”. Isso pressupõe ampliação da jornada, intensificação do trabalho, acúmulo de funções que antes eram de outros profissionais – viabilizando, assim, a ampliação do mais-valor produzido pelos trabalhadores e trabalhadoras, dentro ou fora de arranjos formais de trabalho. Nesse caso, a contratação do que passou a ser chamado de *freelancer*, que recebe conforme a demanda, permite o pagamento de salário por peça, já descrito por Marx como uma forma metamorfoseada do salário por tempo, sem que a essência do trabalho seja alterada. É nesse

contexto que emerge o que é chamado, aqui, de mediação do trabalho por plataformas digitais.

A caracterização da mediação do trabalho por plataformas digitais tem em vista a relação entre forças produtivas e relações sociais de produção, compreendendo que, no contexto atual do neoliberalismo e de desenvolvimento das tecnologias da informação e da comunicação digitais, as plataformas digitais assumem o papel de mediadoras ativas também da compra e venda da força de trabalho. As plataformas facilitam o ajustamento do mundo do trabalho às determinações mais gerais do sistema, ao virtualizar o espaço de trabalho, criar camadas de ocultação das relações trabalhistas, fragmentar e ampliar a precarização dos trabalhadores e trabalhadoras. Em um segundo plano, viabilizam a exploração da força de trabalho por agentes diversos, de forma deslocalizada, sem que haja vínculo formalizado e direitos assegurados. Uma relação que se estabelece de maneira desigual também entre os países, como destacado antes.

As plataformas interessam à análise porque conjugam elementos centrais do tempo presente: afinal, são corporações que, assentadas em novos meios técnicos, permitem a ampliação da exploração do trabalho, ao passo que constituem uma base material para a ideologia neoliberal, ou, mais especificamente, para a chamada ideologia do Vale do Silício, comprometendo a auto-organização dos trabalhadores e produzindo novos modos de subjetivação. Tal ideologia associa modernização, progresso e tecnologia em uma perspectiva instrumental, a qual, aliás, não é nova. Ela está na base da própria configuração do sistema capitalista e ganhou força com o desenvolvimento da ciência, nos últimos séculos.

No século XX, o desenvolvimento da computação chegou a animar perspectivas tidas como libertárias. Winner (1997, p. 1) define a ideologia

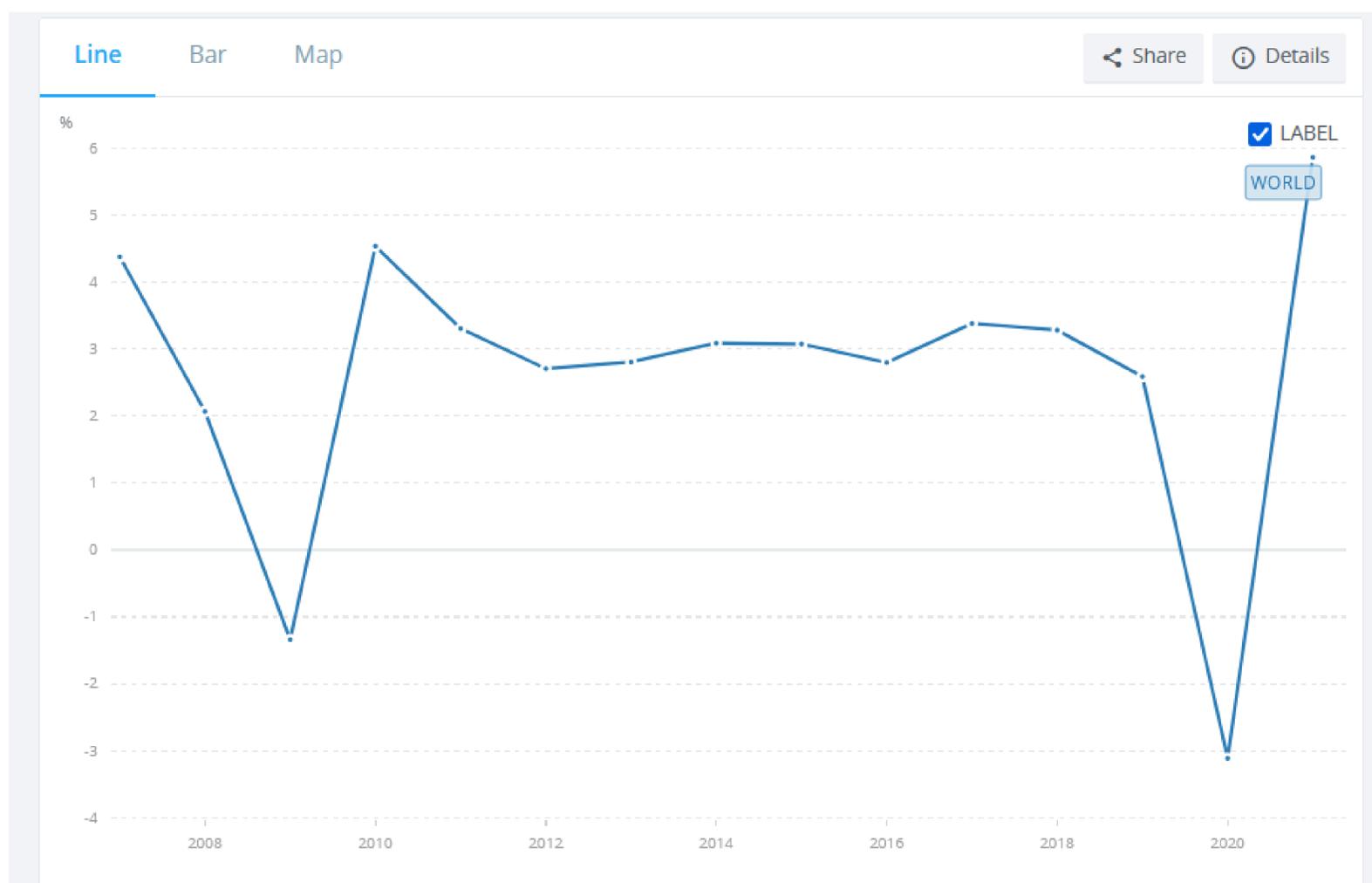
ciberlibertária como “[...] uma coletânea de ideias que relaciona o entusiasmo extasiado pelas formas de vida mediadas eletronicamente com concepções libertárias radicais de direita acerca da definição apropriada de liberdade, vida social, economia e política”. Nos marcos do neoliberalismo, as tecnologias são, em geral, apresentadas como úteis à flexibilização e mesmo à liberdade. São promovidas ideias sobre emancipação e promoção da autonomia, ao passo que o sentido hegemônico do desenvolvimento tecnológico, embora em meio a lutas que se dão também nesse campo, tem sido servil às demandas do capital.

Tendo em vista que tais transformações ocorrem de forma desigual e combinada, dadas as diferentes inserções dos países na divisão internacional do trabalho e, resultado disso, as condições do desenvolvimento tecnológico e as relações de trabalho, esta pesquisa visa a contribuir com a compreensão das consequências da adoção contemporânea das tecnologias da informação e comunicação no Brasil. Embora o país tenha se firmado como uma liderança regional e apesar de ter vivido um processo de industrialização em parte do século XX, nunca superou efetivamente o modelo colonial agroexportador, extrativista, cujos desdobramentos gera crescente dependência tecnológica.

A transferência de tecnologia como instrumento de dominação é denunciada por Vieira Pinto (2005a), quando confronta o direito conferido pelas elites nacionais aos países do centro imperialista em constituir a tecnologia em ideologia, a fim de manter o vínculo de dependência e subordinação cultural e econômica entre os países, dinâmica que, ao mesmo tempo, impede o desenvolvimento de uma sociedade soberana. Na esteira dessa transferência, o Brasil consagrou-se como um grande consumidor de tecnologias estrangeiras, sendo retirado do centro das transformações globais. No caso do desenvolvimento do que veio a se tornar a internet, conforme demonstramos em outro trabalho

Isso não quer dizer que não haja particularidades no momento presente, quer pela presença das tecnologias, como será detalhado ao longo desta pesquisa, quer pela situação econômica geral, pois as frequentes crises do neoliberalismo têm agravado a situação do mercado de trabalho. Desde a crise financeira de 2007-2008, os países têm registrado níveis de crescimento baixos, como demonstra a Figura 1:

Figura 1 – Crescimento da economia mundial (2007 - 2021)



Fonte: Banco Mundial (<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?start=2007>)

A situação levou ao fechamento de postos de trabalho e à adoção de políticas de austeridade e cortes de direitos, a exemplo dos trabalhistas e previdenciários. No Brasil, exemplifica o exposto a aprovação da Lei nº 13.467/2017,

Nesta pesquisa, observa-se criticamente o fenômeno da mediação do trabalho por plataformas digitais a partir da perspectiva teórico-metodológica da Economia Política da Comunicação (EPC), em diálogo com outras leituras críticas. A EPC, especialmente a partir dos trabalhos de Bolaño (2000, 2002), aponta como central, nas mudanças nas últimas décadas, o crescente processo de subsunção do trabalho intelectual. Seguindo essa trilha, busca-se verificar a hipótese de que as plataformas contribuem para aprofundar tal subsunção, por meio da operação de distintas mediações, da mais geral, em relação às mudanças no próprio capitalismo, às mais específicas, operadas na compra e venda da força de trabalho. Nota-se que a mediação tecnológica é funcional para a codificação dos conhecimentos, o controle dos trabalhadores e das cadeias produtivas, a descartabilidade e a intensificação da exploração da força de trabalho. É nesse sentido que a mediação das plataformas tem tanto um aspecto geral quanto um mais específico, o que será tratado na primeira seção.

Na segunda seção, a lógica de funcionamento das plataformas é detalhada. Para tanto, foram mapeadas e estudadas dez plataformas digitais de mediação de trabalho: *Workana*, *Freela Web*, *99Freelass*, *GetNinjas*, *Freelas Conecta*, *Comunica Freelancer*, *We Do Logos*, *VintePila*, *Vinteconto* e *Rock Content Talent Network*. Discute-se a forma como elas representam as relações de trabalho e os agentes envolvidos (trabalhadores, colaboradores, *freelancers* etc.), entendendo a linguagem como elemento de mediação e construção das relações sociais concretas. Isso se deu com base na seleção de trechos discursivos apresentados pelas plataformas em seus *sites*.

São investigados também os modelos de negócio de tais plataformas. A análise partiu do preenchimento de fichas contendo cinquenta e cinco perguntas, cujas respostas foram primeiramente verificadas por um/a pesquisador/a e, depois, pelo

conjunto do grupo de pesquisa, confirmando ou ajustando a categorização das informações. Os dados foram coletados inicialmente em 2021, sendo atualizados até o fim de 2023. O detalhamento foi organizado a partir das categorias: i) modelo de contratação; ii) relação salarial; e iii) remuneração da plataforma.

Compreendida essa dinâmica, passou-se à discussão sobre o seu impacto no conteúdo do trabalho e na autonomia dos trabalhadores, considerando, também, a coleta e o tratamento de dados como base de novas práticas de vigilância, bem como as relações de comunicação entre os diferentes agentes na plataforma. A pesquisa também se vale dos resultados de questionário aplicado junto a trabalhadores, parte de uma etapa exploratória que culminou no desenvolvimento das questões e na seleção de algumas das plataformas que foram, posteriormente, analisadas em detalhe. O questionário, de cunho eminentemente qualitativo, apresentou 52 perguntas, respondidas por 40 pessoas. Foi adotada uma estratégia “bola de neve” para fazer circular o formulário virtual, entre os meses de outubro e novembro de 2021. Depois, procedeu-se à análise de conteúdo das respostas.

Entre as conclusões, tem-se que: 1) as atividades de trabalho são, em geral, pontuais e resultam de trabalho majoritariamente intelectual; 2) a plataforma exerce uma mediação entre contratantes e trabalhadores, disponibilizando uma massa de força de trabalho em diferentes territórios; 3) a plataforma define as regras do mecanismo de mediação e as condições de acesso aos serviços e demandas; 4) o ritmo do trabalho é acelerado, criando obstáculos para o exercício da criatividade; 5) o conteúdo do trabalho é comumente definido previamente ou moldado em função de avaliações controladas pelas plataformas; 6) a relação salarial é, sobretudo, baseada no salário por peça, aprofundando a dependência e a exploração do trabalhador; 7) o uso da linguagem funciona como elemento

concreto de mediação para a subsunção do trabalho, com estratégias discursivas que justificam, legitimam e promovem as mudanças no mundo do trabalho.

A pesquisa aponta, por fim, que as plataformas operam uma mediação ativa, embora se apresentem como espaços neutros. Essa mediação se dá desde sua operação para fragilização de vínculos à proposição de regras de conduta (como as estratégias de gamificação que camuflam, ao passo que estimulam, a concorrência entre trabalhadores); no controle do processo de compra e venda da força de trabalho, no qual exercem vigilância baseada no uso de dados; alcançando também o resultado do trabalho. Embora se mantenha a dificuldade de subsumir uma atividade criativa, problema presente já na tradicional Indústria Cultural, a mediação das plataformas a amplia, pois racionaliza burocraticamente o trabalho e acelera o tempo de produção.



SEÇÃO 1

**MUDANÇAS
NO MUNDO DO
TRABALHO A PARTIR DA
ECONOMIA POLÍTICA
DA COMUNICAÇÃO**

A mediação do trabalho pelas plataformas consiste em um novo estágio da subsunção real do trabalho, em que é fundamental o emprego da ciência e da maquinaria, alterando o meio de produção, a produtividade do trabalho e a relação entre o capitalista e o operário, ampliando obstáculos para a organização da classe trabalhadora já fragilizada pelas transformações estruturais.

Colaborou para esse conjunto de mutações a constituição do Estado neoliberal, que viabiliza condições para a continuidade da acumulação do capital. Sob a égide neoliberal, houve a privatização das telecomunicações e a retirada de direitos trabalhistas e previdenciários, fenômenos que ensejaram maior exploração comercial da internet e a flexibilização das relações de trabalho. Em geral, o novo metabolismo social que emerge da reestruturação produtiva tem como bases a “[...] precarização do trabalho, a intensificação (e ampliação) da exploração (e espoliação) da força de trabalho, o desmonte de coletivos de trabalho e de resistência sindical-corporativa; assim como a fragmentação social nas cidades em virtude do crescimento exacerbado do desemprego em massa” (Alves, 2009, p. 188).

O avanço da análise sobre as relações entre tecnologia, informação, comunicação e capitalismo passa pela assunção de um novo paradigma relacionado às tecnologias da informação e comunicação (TIC), cuja expansão está diretamente associada ao aprofundamento da informacionalização e da digitalização da economia capitalista. O espraiamento do suporte digital da informação, ao mesmo tempo, respondeu às demandas gerais do sistema pela informacionalização das atividades econômicas, especialmente da circulação de ativos no mercado financeiro.

A disseminação dos dispositivos digitais, notadamente computadores pessoais e dispositivos móveis, como *smartphones*, a multiplicação do acesso à internet e a ampliação da capacidade de banda possibilitaram fluxos informacionais

em maiores quantidade e velocidade, viabilizando novas formas de controle do trabalho, de coordenação de sistemas produtivos globais, do acirramento da concorrência em escala global e da intensificação das transações no mercado financeiro. Assim, essas tecnologias criaram condições para o sonho do capital, preconizado por Marx, de anular o espaço pelo tempo.

Enquanto no macrossetor das comunicações as TIC viabilizaram a convergência entre informática, telecomunicações e indústria de mídia audiovisual, na economia em geral, fixaram a infraestrutura e as bases tecnológicas para nova mudança nas relações de produção. Bolaño (2002) enfatiza que tem sido aprofundado o processo de subsunção real do trabalho intelectual, cada vez mais efetivamente incorporado ao capital, perdendo, mesmo com restrições, sua autonomia por meio da codificação dos conhecimentos por tecnologias computacionais. É por isso que ele conceitua o período atual como Terceira Revolução Industrial, a qual está relacionada ao desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação, às redes telemáticas e, de forma mais geral, à tendência ao apagamento de fronteiras entre trabalho manual e intelectual, que se expressa na subsunção do trabalho intelectual e na intelectualização geral dos processos de trabalho na indústria e no setor de serviços.

O uso de tecnologias para intensificar a exploração da força de trabalho não é novo, como os exemplos da Revolução Industrial, do fordismo e do toyotismo mostram. Não obstante, cabe notar a dinâmica particular das tecnologias da informação e da comunicação e o que ela impacta em relação ao ambiente no qual é introduzida e aos atores sociais. As tecnologias, além de ocupar o tempo livre de parte cada vez mais crescente da população em espaços voltados à difusão do modo de vida capitalista, permitem novas formas de controle, como o gerenciamento algorítmico, além da superação de questões definidoras das formas tradicionais do trabalho, como o espaço em que é exercido.

Esses processos se desenvolvem especialmente a partir dos anos 1980 e, acompanhando as crises e os esforços do capital para manter sua dinâmica de acumulação, são intensificados nas últimas duas décadas. Ursula Huws (2016) argumenta que, desde a crise 2007-2008, um novo padrão de organização do trabalho foi forjado, o qual ela intitula como *logged labour*. A codificação das atividades, o acúmulo de tarefas burocráticas e a subordinação ao produtivismo são marcas do impacto do neoliberalismo, os quais, por uma combinação de fatores tecnológicos, políticos e econômicos, conformam esse padrão, que se reflete, segundo a autora, na corrosão do padrão de contrato entre empregador e empregado. Os exemplos desses arranjos são os mais diversos: entregadores sem vínculos reconhecidos usando seus corpos para levar produtos, durante extensas jornadas diárias (Abílio, 2019); relações entre empregador e empregado, nas quais aquele não é obrigado a fornecer a este um número mínimo de horas de trabalho, mantendo-o à disposição, mas sem garantia alguma (Antunes, 2018); pessoas sendo demitidas em vista de avaliações e por meio de sistemas de Inteligência Artificial (Echarri, 2021).

Nas condições objetivas em que se dá a introdução de tecnologias, em um mundo de trabalho que passa por grande desagregação, é possível constatar:

O resultado é pavoroso: terceirização, informalidade, flexibilidade, desemprego, desemprego por desalento (que não entra nas estatísticas) e pauperização amplificada. Do Japão dos operários encapsulados aos ciberrefugiados que dormem nos cibercafés para procurar um trabalho contingente no dia seguinte. Da Inglaterra para o mundo se esparrama o “contrato de zero hora”, onde o trabalho se torna intermitente e sem direitos. Na Itália explodiu o trabalho ocasional, pago por voucher, sendo que muitos já falamos em uberização do trabalho como tendência crescente no mundo empresarial. O trabalho on line desmoronou a separação entre

[...] uma representação abstrata de algum processo que tem como objetivo prever os possíveis resultados de acordo com as variáveis [...] nesta capacidade de decomposição de um conjunto de decisões e de sua posterior recomposição, gerando um produto ou serviço como resultado, está o poder dos algoritmos em ampliar o processo de subsunção do trabalho e de refinar estratégias de vigilância e controle tão caras ao capital (Figueiredo Sobrinho, 2019, p. 162),

em prejuízo dos trabalhadores, que se tornam mais alienados.

CAPÍTULO 1: TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO ASSOCIADAS ÀS PLATAFORMAS DIGITAIS

Em função do desenvolvimento das relações sociais e pela forma conferida à tecnologia – a qual favorece a codificação de conhecimentos, o controle dos trabalhadores, a descartabilidade e a intensificação da exploração da força de trabalho, aprofundando a inversão da relação entre sujeito e máquina –, a incorporação que levou à perda de autonomia do trabalhador manual na fábrica amplia-se para outras áreas, inclusive aquelas em que predomina o trabalho intelectual, objeto desta pesquisa. É preciso, pois, situar essa relação entre capitalismo e tecnologia para compreender as transformações em curso.

1.1 TRABALHO E TECNOLOGIA: UMA ABORDAGEM MARXISTA

As discussões sobre o papel das tecnologias da informação e da comunicação remontam, ao menos, à cibernética, ainda nas primeiras décadas do século XX. Elas cresceram nos anos 1970, com a publicação do livro de Daniel Bell, intitulado *O Advento da Sociedade Pós-Industrial*. Não é o caso, aqui, de detalhar as costuras que levaram a essa e outras proposições semelhantes, algo já desenvolvido por Polo (2021, p. 33), que corretamente aponta que nelas prepondera uma visão tecnodeterminista, em que o encontro entre “[...] o fim da ideologia anunciada e o estabelecimento duma sociedade da informação deu-se no entendimento de que a centralidade econômica e social dos modos de produção de bens materiais foi substituída pela informação e pelo conhecimento como recursos centrais”.

Nas últimas décadas, financeirização, redução do número de trabalhadores formais, fechamento de fábricas e crescimento dos chamados serviços foram vistos como indícios do que seria uma sociedade pós-industrial. As explicações partiram da ideia da “economia do conhecimento” como uma nova espécie de produção e de sociabilidade. Essa visão animou o pensamento autonomista italiano e ganhou ampla repercussão com o trabalho de Hardt e Negri (2005), para os quais a possibilidade de circulação de conhecimento na sociedade traria contradições profundas para o capitalismo, libertando os trabalhadores. Se eles acertaram na percepção da importância das tecnologias, deixaram de ver que, na verdade, o conhecimento estava sendo mais absorvido pelo capital, em uma radicalização de um largo processo histórico:

Na verdade, o progresso tecnológico que então se descortina seguirá uma linha de crescente distanciamento do pensamento em relação à realidade imediatamente perceptível, construindo-se conexões cada vez mais sutis, mais invisíveis, a ponto de justificar, na aparência, a ideologia da imaterialidade, ou da virtualidade, a partir do momento em que, com a revolução da microeletrônica, a máquina passa a ser concebida como uma união de elementos opostos: hardware e software. Com isso, a separação entre trabalho manual e intelectual de que falava Sohn-Rethel se reproduz no próprio equipamento, facilitando a subsunção do trabalho intelectual que caracteriza a Terceira Revolução Industrial (Bolaño, 2016, p. 14).

Conforme Amorim (2014, p. 32), a perspectiva da imaterialidade que está na base do autonomismo italiano “[...] pressupõe também que, nesse longo período, que vai do século XVIII aos anos 1960, a produção teria se baseado particularmente na classe operária, que executava um trabalho manual”, e que, agora, haveria o trabalhador polivalente responsável pelo funcionamento e pela manutenção de várias máquinas robotizadas, com qualificações predominantemente intelectuais, o que geraria também contradições praticamente insolúveis para o próprio capital. “Nessa aspiração revolucionária das forças produtivas, sob o signo de que o conhecimento não poderia ser fonte do valor, dada a sua imensurabilidade, a relação entre tempo de trabalho e tempo livre foi apresentada como chave para descrever o esgotamento da produção industrial” (Amorim, 2014, p. 33).

Há diversos equívocos no que tange à apreciação dessa corrente teórica acerca do sentido de produção industrial, da distinção entre trabalho intelectual e manual, da suposta necessária materialidade das mercadorias, entre outras questões. O fundamental é ter em vista que as tecnologias da informação e da comunicação são tomadas como forças produtivas radicalmente inovadoras e conformadoras

de outra sociedade, uma elaboração permeada pelo determinismo tecnológico. Essa noção aparece também em Fuchs (2018, p. 83), para quem “[...] no nível das forças produtivas, ele se desenvolveu das forças produtivas industriais para as forças produtivas informacionais”.

Se não deixa de reconhecer que “[...] a emergência do capitalismo informacional não tornou a produção virtual ou a tornou sem peso ou imaterial” (Fuchs, 2018, p. 83), ele considera que termos como “sociedade da informação” qualificam a maneira específica de organização das forças produtivas, hoje. Todavia, forças produtivas não são um objeto apenas, mas relações sociais: “[...] forças produtivas e relações de produção são os dois aspectos do processo pelo qual os seres humanos produzem e reproduzem suas condições de existência” (Bensaid, 1999, p. 74.)

Nesse sentido, é preciso, seguindo o pensamento de Marx, enfatizar as relações sociais que ocorrem no capitalismo e que são incorporadas na tecnologia. Trata-se, afinal, de um sistema revolucionário, o qual promove mudanças para aplacar suas contradições, mas que se mantém sobre os processos identificados essencialmente pela crítica da economia política. De um ponto de vista sociológico, pode ter sentido promover o “digital” ou mesmo a “plataforma” como qualificadores centrais da etapa atual, mas o risco que se corre com esse tipo de operação - ainda que em visões mais críticas, como no caso do “capitalismo digital”, de Schiller (2011), e “capitalismo de plataforma”, de Snircek (2017) - é o de cooperar com uma visão capaz de derivar em uma abordagem fetichista, invertendo a relação causal entre tecnologia e sociedade.

A fim de perceber a dialética entre permanência e ruptura, é necessário retornar à análise das determinações mais gerais do capitalismo. Marx posicionou a tecnologia no centro do processo de desenvolvimento do capital, em razão de sua dinâmica de valorização do valor baseada na extração de mais-valor em um

processo envolvendo produção e circulação. “A maquinaria desde o início amplia, juntamente com o material humano de exploração, ou seja, com o campo de exploração propriamente dito do capital, também o grau de exploração” (Marx, 2013, p. 469), dada a forma social de exploração desse meio, sua aplicação capitalista.

Elemento fundamental para a consolidação do próprio modo de produção capitalista, o desenvolvimento da maquinaria está associado à subsunção real do trabalho ao capital, que faz com que o protagonismo do processo de trabalho seja invertido, do sujeito à máquina, com esta assumindo a condição de uma força estranha àquele. O maquinário aparece como forma, meio e poder do capital hostil ao trabalho. Como força produtiva, a maquinaria leva ao barateamento da força de trabalho, por meio da redução da parte da jornada de trabalho de que o trabalhador precisa para si mesmo e a ampliação da parte que é apropriada pelo capitalista, entre outras consequências, como alavancagem da produtividade, impactos no desenvolvimento nas comunicações e nos transportes, entre outros setores.

Resultantes do desenvolvimento tecnológico, ferramentas, equipamentos e maquinários participam igualmente do processo produtivo como capital constante que se transforma em meios de produção. Esses elementos compõem as chamadas forças produtivas, assim como a força de trabalho, portanto, também as habilidades e o conhecimento dos trabalhadores. A relação entre as forças produtivas e as relações sociais de produção está no centro do movimento histórico e é como parte deste que a tecnologia deve ser percebida. Aqui, não é o caso de retomar análises que, de tão centrais, ocupam capítulos inteiros d’*O Capital*, mas ressaltar aquele aspecto central do papel da tecnologia na passagem da subsunção formal para a real e, assim, para a consolidação do

sistema, algo que será retomado por Bolaño (2002) na discussão sobre a etapa atual do capitalismo.

De acordo com a interpretação de Bolaño (2002), o que marca a transformação no mundo do trabalho, em curso desde os anos 1970, é a subsunção do trabalho intelectual. Marx define subsunção como um processo de subordinação do trabalho, o qual, em sua forma geral, se inicia como subsunção formal, quando “[...] o processo de trabalho se torna o meio do processo de valorização, o processo de autovalorização do capital - da fabricação de mais-valor” (Marx, 2022, p. 88). A subsunção formal decorre da separação do produtor direto de seus meios de produção e subsistência e da transformação do processo de produção, no próprio processo do capital, sendo o capitalista tornado seu dirigente.

No desenvolvimento histórico do capitalismo, essa relação foi aprofundada. Na manufatura, o trabalhador é expropriado do controle sobre todo o processo produtivo e, com a apropriação pelos capitalistas dos conhecimentos tácitos dele, torna-se dependente da máquina, da qual passa a ser mero apêndice. Esse é o momento da subsunção real, característica da grande indústria. Logo, o fundamental é o emprego da ciência e da maquinaria, alterando o meio de produção, a produtividade do trabalho e a relação entre o capitalista e o operário. Não à toa a forma típica aqui é o do mais-valor relativo, fruto das alterações tecnológicas e da reorganização do trabalho, ainda que haja a produção de mais-valor via expansão da jornada de trabalho.

A subsunção real, típica, portanto, do modo de produção capitalista, avança, no século XX, com o desenvolvimento da chamada administração científica do trabalho, a qual progressivamente captura a subjetividade, pois “[...] as energias que o capital procura extrair do trabalhador são fundamentalmente mentais e não mais essencialmente físicas, o que, diga-se de passagem, não representa

em si nenhum ganho real para a classe trabalhadora mas, num certo sentido, o contrário” (Bolaño, 2002, p. 66).

É esse o sentido fundamental do que está em curso, com intensas contradições, porque o trabalhador intelectual, ao passo que vende sua força de trabalho, “[...] percebe que esse mesmo sistema restringe suas capacidades criadoras e o separa da imensa maioria dos seus semelhantes, condenados a condições de vida desumanas” (Bolaño, 2002, p. 67). Em um país como o Brasil, onde os níveis de formalização das relações de trabalho são historicamente baixos, Abílio (2017) acerta ao tratar da “subsunção real da viração” e identificar que o fenômeno “[...] não surge com o universo da economia digital: suas bases estão em formação há décadas no mundo do trabalho, mas hoje se materializam nesse campo”.

atividades nas cadeias globais de valor e a produção *just in time* (Harvey, 2012). Além disso, possibilitaram a emergência do mercado de “produtos-sistema” de alta composição tecnológica, importante para a continuidade da acumulação do capital, em um contexto de decrescimento do setor manufatureiro (Chesnais, 1996).

Em um momento quando a política passa a ser vista como negativa, sobressai a valorização da técnica como algo desprovido de valores, mas repleto de utilidade. Há uma dimensão ideológica fundamental para a compreensão do contexto em que foram inseridas as tecnologias da informação e da comunicação ao longo do século XX. Marcada por e, simultaneamente, promotora de ideias associadas à combinação entre modernidade e progresso, a tecnologia seria necessariamente boa, viabilizaria a superação de contradições, tornaria as relações mais horizontais, participativas e harmoniosas. São modos de ver a tecnologia que remetem ao modelo teórico-científico da cibernética, conforme teorizada nos anos 1940 (Shannon, 1948; Shannon; Weaver, 1949; Wiener, 1985), período de alteração da orientação política e estrutural do mundo pós-guerra. Diante do panorama de reestruturação capitalista, as máquinas cibernéticas foram anunciadas em associação ao ideal do desenvolvimento de uma nova era, como agentes propulsores do equilíbrio e do desenvolvimento econômico e social, narrativa que se prolongou nos ideais da “sociedade da informação” (Bell, 1977). Essa construção ideológica será detidamente analisada na segunda seção deste trabalho.

A crença em uma revolução baseada na informação foi retomada para a implementação da perspectiva neoliberal, a qual se serviu das possibilidades tecnológicas para promover um espaço mobilizado por e para dinâmicas comerciais.

Tal processo foi mediado por mudanças que impactaram a organização do Estado, reduziram o espaço de sua intervenção para atender a demandas sociais e, ainda, por ajustes discursivos do capital, de sorte a desenvolver uma narrativa que pudesse incorporar dispositivos com o efeito de desarmar temporariamente a crítica anticapitalista, inserindo determinadas linguagens, como autonomia, articulação de redes, engajamento no projeto da empresa e flexibilidade. Pelo exposto até aqui, fica nítida a associação entre a base material e as mudanças ideológicas que afetam os trabalhadores.

É o que identificam Boltanski e Chiapello (2009) ao olhar para textos da área de gestão empresarial dos anos 1960 e 1990 verificando mudanças que conduziram à reformulação de um “novo espírito do capitalismo”, o qual complexificou a imagem da concorrencialidade e a percepção das relações no mundo do trabalho, apresentadas sob a forma de colaboração e empreendedorismo. Chiapello e Fairclough (2002) classificam a linguagem do novo capitalismo como uma construção necessária para manter a acumulação no sistema capitalista, elaborada para mediar as relações dos trabalhadores em dinâmicas que exigem um alto nível de comprometimento, com cada vez menos direitos. Empresas como *Google*, *Facebook* e *Uber* se valem desses discursos. Há forte impacto dele nas visões de trabalhadores e em sua auto-organização, pois muitos se veem como empreendedores ou parceiros. Como discute Abílio (2020a), esse trabalhador é “[...] solitariamente encarregado de sua própria reprodução social”, o que se materializa, por exemplo, na ausência de proteção social.

Nessa apropriação capitalista das tecnologias da informação e da comunicação, elas têm sido úteis à apropriação privada do conhecimento que possuem e é plasmado em *softwares* e códigos, ao controle de suas atividades por meio da extração de dados e de sistemas algorítmicos ou pelo desenvolvimento de

mecanismos de vigilância, dentro e fora do espaço de trabalho. Este é também reorganizado com o auxílio de tecnologias, as quais facilitam a coordenação de equipes espalhadas em diferentes países e a criação de ambientes supostamente menos hierarquizados, mais colaborativos e mesmo simpáticos, o que aparece como muito diferente das fábricas tradicionais.

Nesse contexto, facultando que o trabalho seja realizado em qualquer lugar a partir de tecnologias, “[...] o exercício capitalista de alugar força de trabalho incorporou a parcela do labor autônomo à competição no interior da classe trabalhadora, como no caso dos detentores de instrumentos de trabalho, equivocadamente associados a empreendedores de si próprios” (Pochmann, 2022, p. 17). Para tanto, mesmo as qualificações exigidas passam por mudanças, conforme ressalta Antunes:

A criatividade e a fácil adaptação às mudanças constantes de tarefas, de objetivos e de tecnologias, passaram a ser demandadas aos trabalhadores. É a chamada capacidade de “aprender a aprender”. Maior “autonomia”, no sentido de tomar decisões rápidas, sempre em plena identidade com os “valores das empresas”, estar atento a prevenir problemas e reagir a imprevistos, tudo isso tornou-se “obrigação”, ainda que sob a forma “voluntária” (Antunes, 2019, p. 12).

No caso dos trabalhadores dos setores das comunicações, como jornalistas e publicitários, seu trabalho foi afetado pela introdução de equipamentos nas redações e agências e pelas mudanças nos modelos de negócio, com a convergência audiovisual-telecomunicações-informática (Martins, 2018), a qual levou a novas formas de produção e circulação de conteúdos. É exigido que o trabalhador realize diversas atividades, praticamente de maneira simultânea,

e adquira rapidamente novos conhecimentos. A convergência também impactou o financiamento dos setores da mídia tradicional (a publicidade que os financiava passa a ser direcionada para o ambiente digital). Somados, tais fatores têm ocasionado a substituição dos trabalhadores, em um cenário, em geral, de desregulamentação profissional.

Ao contrário das teses mais otimistas, por conseguinte, as tecnologias têm sido utilizadas majoritariamente para viabilizar a reestruturação do sistema, como parte da tentativa do capital de retomar uma dinâmica de crescimento. Um *ranking* da PwC das 100 empresas com maior capitalização mostra que os que mais cresceram até março de 2021 foram: tecnologia, consumo discricionário, cuidados em saúde e finanças.

Quadro 1- *Ranking* da PwC das 100 empresas com maior capitalização

Rank	Company name	Location	Sector	Market Capitalization
1	APPLE INC	 United States	Technology	\$2.1T
2	SAUDI ARAMCO	 Saudi Arabia	Energy	\$1.9T
3	MICROSOFT CORP	 United States	Technology	\$1.8T
4	AMAZON.COM INC	 United States	Consumer Discretionary	\$1.6T
5	ALPHABET INC	 United States	Technology	\$1.4T
6	FACEBOOK INC	 United States	Technology	\$839B
7	TENCENT	 China	Technology	\$753B
8	TESLA INC	 United States	Consumer Discretionary	\$641B
9	ALIBABA GRP	 China	Consumer Discretionary	\$615B
10	BERKSHIRE HATHAWAY	 United States	Financials	\$588B

Showing 1 to 10 of 100 entries ◀ Previous [Next](#) ▶

Fonte: Visual Capitalist

(<https://www.visualcapitalist.com/the-biggest-companies-in-the-world-in-2021/>)

O setor de tecnologia teve maior destaque, com 20 companhias listadas no rol daquelas 100 e somando 33% da capitalização de mercado total. No Quadro 1, que mostra as 10 corporações que lideraram esse crescimento, estão em destaque: *Apple*, *Microsoft*, *Alphabet*, *Facebook*, todas norte-americanas, e, em seguida, *Tencent*, a chinesa com maior projeção no ranking. Ao se observar as mais importantes da categoria consumo discricionário, vê-se que as principais são *Amazon* e *Tesla*, norte-americanas, e *Alibaba*, chinesa. Ademais, é importante considerar que, além do setor de Tecnologia, outros são atravessados pelas TIC.

Para que as tecnologias da informação e da comunicação participassem desse processo, mudanças foram efetivadas no próprio setor das comunicações, com destaque para as privatizações mencionadas antes, as quais abriram um setor majoritariamente explorado pelo Estado à iniciativa privada. As redes foram, por conseguinte, progressivamente subordinadas à finalidade de comercialização de produtos e serviços. As promessas de liberdade e de distribuição de poder também foram progressivamente substituídas por um cenário de concentração em torno de grandes corporações, em geral com atuação transnacional.

Nos anos 1990, houve uma série de movimentos especulativos a propósito das empresas que passaram a atuar naquele atraente mercado, visto, então, como ponta de lança das transformações sociais. Às portas do século XXI, uma bolha resultaria exatamente do entusiasmo expresso em maiores investimentos em empresas de tecnologia e na ampliação do capital de risco associado ao setor (Snircek, 2017). Muitas corporações que atuavam no campo da internet faliram, ao passo que, nos anos 2000, as sobreviventes, além de terem contado com mudanças nas políticas financeiras, buscaram formas de serem rentáveis, entre as quais a produção de dados para publicidade. No mesmo sentido de privatização da rede, as duras legislações acerca da propriedade e a estruturação

relações trabalhistas. Para explicar o fenômeno, autores vêm apresentando distintas abordagens. Woodcock e Graham (2019) discutem o já bastante comentado termo “economia de bicos” (*gig economy*), caracterizando-o a partir da centralidade da mediação das plataformas digitais. Para eles, essa economia compreende “[...] mercados de trabalho caracterizados por contratações independentes que acontecem por meio e em plataformas digitais”.

Daugareilh, Degryse e Pochet (2019, p. 22) detalham a economia de plataforma, caracterizando-a “[...] como um espaço (virtual) tecnológico reunindo grupos de pessoas que, de um jeito ou outro, precisam umas das outras”. Com menos custos de transação, a plataforma está entre uma firma e um mercado, com uma força de trabalho global disponível. Segundo Drahokoupil e Piasna (2021), as plataformas de trabalho operam um agenciamento, conectando oferta e demanda de força de trabalho. Elas desenvolvem esse tipo de atividade de acordo com os princípios de mercado e reduzindo fricções, atuando sobre as falhas de mercado e diminuindo os custos de transação.

Van Doorn (2017) classifica “trabalho de plataforma” como trabalho de serviços digitalmente mediados por intermediários, entendidos como “agentes infraestruturais”, em um processo de reconstituição das relações de trabalho intensificada, nos anos 2010, em fenômenos como a economia sob demanda ou de bicos. O autor caminha em sentido semelhante a Woodcock e Graham, ao associar o trabalho de plataforma à *gig economy*.

Howcroft e Bergvall-Kareborn (2019) optam pelo termo *crowdwork*. Segundo as autoras, essa modalidade permite que “microempreendedores” participem de relações de trabalho flexíveis, por meio de uma plataforma. Esse tipo funciona como um mercado para a mediação de diversos tipos de serviços

e tarefas, operados quer digitalmente, quer fisicamente. Tal arranjo conforma uma força de trabalho sob demanda, a qual utiliza dispositivos conectados para ofertar sua força de trabalho, obter contratações e, muitas vezes, entregar os serviços contratados. As autoras igualam o termo a outros, como economia do compartilhamento.

Braz *et al.* (2020, p. 3) adotam a terminologia da “turkerização”, referência à plataforma *Amazon Mechanical Turk*, definindo-a como “[...] todo microtrabalho que serve à preparação e à produção de inteligência artificial”. Este seria o arquétipo de novas configurações que traduzem formas radicais de precarização das relações de trabalho. O autor e as autoras apontam características como a transformação crescente das tarefas em serviço, a exacerbação da competição e a ampliação da gestão algorítmica.

Abílio (2020a) usa o termo “uberização”, referência à empresa *Uber*, ainda que aluda “[...] a processos que não se restringem a essa empresa nem se iniciam com ela, e que culminam em uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho”. O fenômeno consistiria na ascensão de uma massa de trabalhadores “[...] autogerenciada subordinada disponível” desprovida de direitos, um trabalhador just-in-time. A autora cita frágeis fronteiras entre o que é e o que não é tempo de trabalho, entre o que é ou não tempo de trabalho e entre o espaço doméstico e o do labor como suas características.

Grohmann (2020, p. 112) prefere a perspectiva da plataformização do trabalho, lidando “[...] com a dependência que trabalhadores e consumidores passam a ter das plataformas digitais – com suas lógicas algorítmicas, dataficadas e financeirizadas”, processo que, para o autor, envolve diferentes formas de apropriação do mais-valor, a depender das características das plataformas de trabalho e de clivagens de gênero, raça e território.

(Fuchs, 2018). Não obstante, a dimensão tecnológica não deve ser descartada, pois ela modifica diversos aspectos nas dinâmicas de trabalho, não sendo apenas um instrumento. Tal modificação não tem como centro a exploração de tarefas parciais, como é destacado com o termo “turkerização”, mas, de fato, um tipo de relação que se constrói na interação com as tecnologias.

A ideia de mediação do trabalho por plataformas aproxima-se da de trabalho controlado em plataformas, mas busca retomar o sentido mais geral da mediação, relacionando-o às mudanças sistêmicas e, dialeticamente, identificando também as expressões particulares delas.

1.3 A MEDIAÇÃO DO TRABALHO PELAS PLATAFORMAS DIGITAIS

O conceito de mediação é central para o campo da Comunicação. Na América Latina, o trabalho de Martín-Barbero (2008) o popularizou, associando-o às formas de apropriação e reelaboração de sentidos, por parte dos receptores, a fim de negar o controle total dos media e das indústrias culturais sobre o popular, as culturas e as classes. Tal leitura foi importante para superar o modelo “condutista” da comunicação, derivado das abordagens funcionalistas, todavia, ao quase isolar o processo cultural e da recepção, deixou de observar a totalidade das relações sociais.

“É precisamente nesse sentido que se deve repropor o conceito de mediação, entendendo-o na perspectiva da contradição entre controle e câmbio, dominação e apropriação social, subsunção e resistência, manipulação e práxis social liberadora”, afirma Bolaño (2016, p. 31), que ressalta ser esta uma categoria dialética. No mesmo sentido, Martins (2019, p. 10) salienta que as mediações são “[...] operações por meio das quais se realizavam os mecanismos renovados de controle que tornavam possível a utilização da contradição na reprodução de um sistema contraditório”.

A mediação operada pelas plataformas em relação ao trabalho se processa em três dimensões. A primeira mediação executada pelas plataformas se dá com respeito ao conjunto da sociedade, promovendo a relação dialética com a totalidade, por meio do processo de regulação tecnológica (Valente, 2021), no qual a evolução desses sistemas sociotécnicos é moldada por vetores sociais

(como determinantes gerais e específicos de reprodução do sistema capitalista) e por vetores próprios do desenvolvimento tecnológico (marcando trajetórias tecnológicas dependentes de paradigmas tecnológicos), cujo resultado também forja novas relações na internet no conjunto da sociedade.

A segunda, enquanto atores-chave da mediação social operada pela internet nos processos de digitalização. Se a internet ascendeu como espaço de mediação de diversas atividades sociais desenvolvidas principalmente na forma de bens e serviços informacionais (mas não somente), as plataformas digitais se tornaram os agentes organizadores desse processo de mediação, ao terem como principal ativo a sua capacidade de produção de agenciamentos entre indivíduos, coletividades e organizações e ao potencializarem essa mediação ativa, pautadas em lógicas econômicas, práticas culturais e normas diversas (regulatórias e internas), em função das quais se realizam interações diversas. Em uma segunda dimensão, a mediação se dá com as plataformas enquanto estruturas de mediação social particulares, regulando e condicionando as interações no seu interior. A terceira mediação ocorre quando plataformas digitais se dedicam especificamente à facilitação da contratação de força de trabalho sob demanda, como no caso das plataformas analisadas nesta pesquisa.

A primeira mediação aponta para seu papel quanto ao próprio modo de regulação que, segundo Aglietta (2001, p. 19), consiste em um “[...] conjunto de mediações que asseguram que as distorções criadas pela acumulação de capital se mantenham dentro de limites compatíveis com a coesão social dentro de cada nação”. No plano mais geral, permite maior concentração e centralização de capital, com o crescimento de capitais individuais que acumulam um novo capital e a fusão ou aquisição de capitais individuais em um maior.

Parte dessas determinações mais gerais, as plataformas digitais impactam a cultura dos trabalhadores e trabalhadoras, seja na forma como se veem, seja no modo como se relacionam com os demais e com o próprio ambiente e conteúdo do trabalho, ajustando-os às demandas do capital. Não à toa influenciam a percepção da condição de trabalhador, por meio da promoção de arranjos e de designações que evitam o reconhecimento dessa identidade e projetam imagens de “colaboradores”, “parceiros”, “criativos” e outras nomenclaturas empregadas com o intuito de apagar a relação capital-trabalho.

A segunda mediação operada pelas plataformas, como apontado anteriormente, está associada ao seu papel na mediação social operada pela internet nos processos de digitalização. As plataformas facilitam diversas relações entre indivíduos, organizações e empresas. Essa segunda mediação ocorre no ato de facilitação de interações e transações pelas plataformas das mais variadas práticas sociais. Tais fenômenos somente são possíveis pelo desenvolvimento das plataformas como sistemas sociotécnicos, o que é feito com base na exploração do trabalho majoritariamente intelectual e científico de grupos de engenheiros, programadores e demais categorias envolvidas na elaboração dos códigos e das atividades acessórias, mas também necessárias, como marketing, administração, contabilidade e moderação de conteúdo.

Essas mediações assumem feições próprias, a depender dos arranjos laborais constituídos pelas plataformas. Uma primeira modalidade do trabalho em plataforma compreende aquela força de trabalho, contratada direta ou indiretamente por esses agentes, para desenvolverem e manterem o funcionamento de seus sistemas sociotécnicos e serviços. Esse trabalhador, muitas vezes associado a uma série de trabalhos intelectuais de elaboração de softwares, treinamento de inteligência artificial e outros, constrói os sistemas e garante o funcionamento

dessas plataformas, na mediação dos diversos agentes que as utilizam. Isso não significa que tenham de ser diretamente contratados por essas empresas, pois é comum o uso de diversos arranjos de terceirização, como no caso da moderação de conteúdo, de atividades administrativas (contabilidade, auditoria) ou de marketing (promoção, publicidade).

A exploração da força de trabalho se dá, aqui, de modo direto. Diferentemente das teses que preconizam a exploração do usuários de serviços de plataformas digitais (Fuchs, 2018), o foco recai sobre o trabalho empregado pelas plataformas. Essa abordagem, partilhada por autores como Srnicek (2021), critica as ideias de “trabalho digital” e de exploração de usuários de plataformas, colocando-as como fetichistas, ao enfatizar o tipo de força produtiva (as tecnologias digitais) e uma visão equivocada sobre as audiências dessas plataformas. A análise de Srnicek, ao contrário, posiciona o tema da apropriação de mais-valor produzido pelos trabalhadores na forma de renda como chave explicativa para as plataformas digitais (ainda que não seja o caso de generalizar, pois diferentes plataformas desenvolvem vários tipos de produção ou apropriação de valor).

A terceira mediação acontece quando plataformas digitais se dedicam especificamente à facilitação da contratação de força de trabalho sob demanda. As plataformas operam, nesses casos, uma triangulação entre aqueles que querem comprar força de trabalho e aqueles que precisam vendê-la. Com a ampliação das plataformas de trabalho, o arco de setores tem sido expandido, incorporando dos mais visíveis motoristas e entregadores a serviços gerais *freelancers*, passando por trabalhos domésticos e de cuidado (faxina, estética, cuidados de idosos) e por consultas na área de saúde ou por aulas particulares.

Se o agenciamento não é novo (agências de empregos e empresas e terceirização são um recurso antigo de empregadores), as plataformas mediadoras de trabalho

asseguram que esse seja feito de forma mais rápida e em uma escala planetária (Graham; Ferrari, 2022). Com isso, empregadores passam a poder manejar uma massa de força de trabalho internacionalizada, o que majora as possibilidades de obtenção de vantagens e redução do custo, por meio do nivelamento por baixo das remunerações, em um fenômeno estimulado pela alta competição entre esses trabalhadores, em especial de trabalhadores em mercados com menor poder de compra e moedas mais desvalorizadas (Howson *et al.*, 2021).

Tais plataformas despadronizam relações de trabalho calcadas em vínculos, jornadas fixas e pagamento de salário. A contratação prévia é anulada, tornando padrão a informalidade característica de países mais pobres. O *gig*, posto com novidade em algumas literaturas, é de fato uma condição de precariedade que, por intermédio das plataformas, é aumentada em larga escala. De maneira articulada, desfaz-se a ideia de jornada, com modelos de remuneração por hora ou, em geral, por peça, que faz parecer que o valor é referente ao produto do trabalho em si e, conforme explica Marx (2013, p. 761), “[...] se torna a fonte mais fértil de descontos salariais e de fraudes capitalistas”.

Interessante notar que Marx antecipa que o salário por peça

[...] facilita, por um lado, a interposição de parasitas entre o capitalista e o trabalhador assalariado, o subarrendamento do trabalho (subletting of labour). O ganho dos intermediários advém exclusivamente da diferença entre o preço do trabalho pago pelo capitalista e a parte desse preço que eles deixam chegar efetivamente ao trabalhador” (Marx, 2013, p. 762).

O trabalhador, por sua vez, como depende de cada produção para receber o salário, acaba por “[...] empregar sua força de trabalho o mais intensamente possível, o que facilita ao capitalista a elevação do grau normal de intensidade. É igualmente do interesse pessoal do trabalhador prolongar a jornada de trabalho,

pois assim aumenta seu salário diário ou semanal” (Marx, 2013, p. 763-764).

O salário por peça é benéfico para o capitalista, pois

A qualidade do trabalho é controlada, aqui, pelo próprio produto, que tem de possuir uma qualidade média para que se pague integralmente o preço de cada peça. Sob esse aspecto, o salário por peça se torna a fonte mais fértil de descontos salariais e de fraudes capitalistas. Ele proporciona ao capitalista uma medida plenamente determinada para a intensidade do trabalho. (Marx, 2013, p. 761).

No mesmo sentido, agora observando os trabalhadores que atuam a partir da *Amazon Mechanical Turk*, uma das principais plataformas digitais para venda remota da força de trabalho associada a atividades parceladas (microtarefas), escreve Dubal (2021):

Embora o pagamento por peça supostamente libere os trabalhadores em domicílio da disciplina industrial rígida do relógio, de tal forma que os trabalhadores de dados estão trabalhando “em seu tempo ‘próprio’”, eu descubro que os trabalhadores continuam a pensar sobre o trabalho de dados por peça por meio da estrutura do salário por hora. Eles lamentam que muito de seu tempo de trabalho gasto em concorrer e revisar tarefas não seja contabilizado e não seja remunerado. Pela estrutura do pagamento por peça digital, surge uma política na qual o tempo, visível e contabilizado no trabalho assalariado, torna-se um nó invisível de poder. Longe de oferecer verdadeira flexibilidade, este poder circunscreve a autonomia temporal dos trabalhadores digitais em domicílio e reforça o compromisso ideológico e a necessidade econômica de trabalhar o tempo todo, inclusive preenchendo o tempo “livre” com produtividade industrial (Dubal, 2021, p. 9).

O aprofundamento da precariedade está numa ponta da mediação operada pela plataforma com os contratantes, os quais se beneficiam desses arranjos

despadronizados para majorar seus lucros, com taxas maiores de exploração. Uma dinâmica de ampliação das taxas de exploração se dá também pelas diversas formas de trabalho não pago em plataformas digitais, como na busca de tarefas, nos ajustes no produto final feitos independentemente da remuneração pré-estabelecida ou no caso de “concursos”, nos quais o trabalhador produz antes e mesmo sem saber se irá ser contratado. Pesquisa do projeto Fairwork (2022) evidencia que trabalhadores de plataformas de trabalho remoto *on-line* (*cloudwork*) passam em média 8,5 horas por semana em atividades não pagas.

O estudo também destacou barreiras ao acesso às tarefas, especialmente de trabalhadores mais novos em cada ambiente e do que trata como Sul Global. Tais achados reforçam abordagens que ressaltam as assimetrias de poder experimentadas por trabalhadores do chamado Sul global nessas plataformas (Graham; Anwar, 2019). Especialmente em plataformas de trabalho remoto *on-line*, como as de microtrabalho e *freelancer*, a mediação operada pelas plataformas nesse mercado de trabalho planetário reproduz e amplifica essas assimetrias e relações de opressão.

Nas plataformas dependentes do local, como as de transporte, entregas e cuidado, a mediação se manifesta na organização de massas de trabalhadores precarizados em um dado território, a partir de mediações de sistemas tecnológicos (como algoritmos), de forma pouco ou nada transparente. Os trabalhadores são jogados a um “autogerenciamento subordinado” (Abílio, 2019), forçados pelas regras e arquitetura de mediação das plataformas a incorporarem os custos de parte da atividade. Além disso, como discutem Abílio (2019) e Grohmann (2020), esses agentes jogam um papel fundamental na desconstrução da consciência da condição e da identidade dos trabalhadores e promovem a reprodução ideológica de identidades vinculadas ao “empreendedorismo”, intensificando a racionalidade neoliberal.



SEÇÃO 2

ESTUDOS DE CASO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE MEDIAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Nesta seção, centramos na análise das plataformas de mediação de trabalho escolhidas para a pesquisa. Dois critérios centrais foram utilizados para selecionar as plataformas: operar uma triangulação no processo de compra e venda da força de trabalho e envolver comunicadores e comunicadores. Fixados os critérios, passamos à busca ativa de plataformas, o que foi feito em função de conhecimentos prévios e da análise de respostas ao formulário de pesquisa, intitulado *Pesquisa sobre trabalho mediado por plataformas digitais na área de Comunicação Social*, aplicado a trabalhadores, por meio da internet, obtendo-se 40 respostas. Além disso, buscamos conhecer outras plataformas, a partir de reportagens sobre o tema. Assim, a seleção seguiu uma lógica, mas não critérios fechados, o que é importante para mostrar também a diversidade dos modelos. Chegamos à seguinte lista de plataformas: *Workana, Freela Web, 99Freelass, GetNinjas, Freelas Conecta, Comunica Freelancer, We Do Logos, VintePila, Vinteconto e Rock Content Talent Network*.

Importante ter em vista que a subsunção do trabalho de comunicadores e trabalhadores da cultura, em geral, remete a contradições profundas e que têm sido tratadas, no âmbito da EPC. A formulação de Bolaño (2000) sintetiza e apresenta interpretações importantes para a problemática, ao reconhecer que o resultado do trabalho desse tipo de profissional não pode ser limitado à mercadoria (a informação-mercadoria, como uma peça de *design* gráfico ou um texto), porque ele produz também a audiência. Isso está associado a um tipo de trabalho intelectual cujo papel de mediação é vital ao exercício do poder e à reprodução simbólica do capital. Este procura se apropriar igualmente dessa força simbólica, no que a conformação da Indústria Cultural teve papel central, inclusive por tornar o trabalhador dependente de seus

aparatos para chegar ao público. Se é verdade que, progressivamente, essa dependência vai limitando a autonomia na elaboração do próprio trabalho intelectual, ela não se dá sem contradições, as quais estão ligadas à própria necessidade do capital em relação ao trabalho criativo capaz de se conectar à população e transformá-la em audiência.

Assim, mais uma vez, o capitalismo abre possibilidades transformadoras, ao mesmo tempo em que as nega, ao canalizar todas as energias mentais extraídas da nova classe trabalhadora para a manutenção do sistema de exploração, excluindo ademais a maioria da população mundial das condições mínimas de vida digna. O trabalhador intelectual vive a contradição de servir, na medida em que é obrigado a vender sua força de trabalho, para garantir a satisfação das suas necessidades humanas, historicamente determinadas, ao sistema de exploração, exclusão e violência do capital, ao mesmo tempo em que percebe que esse mesmo sistema restringe suas capacidades criadoras e o separa da imensa maioria dos seus semelhantes, condenados a condições de vida desumanas (Bolaño, 2002, p. 67).

Desde os anos 1970, os mecanismos mencionados antes têm levado à maior dependência dos trabalhadores intelectuais de mecanismos que lhes são externos, bem como à sua desvalorização ou mesmo substituição, especialmente a partir do desenvolvimento das chamadas novas tecnologias e de sua utilização na transformação de seus conhecimentos tácitos em codificados (isso é particularmente evidente no caso do *design*, em *sites* como o Canva, que apresenta uma série de modelos, os quais podem ser apenas editados), o que aprofunda o processo de subsunção e de exploração, embora se mantenha algum grau de independência e autonomia. As transformações tecnológicas também viabilizaram a transformação dos conteúdos em arquivos digitais cuja

reprodução pode se dar em larga escala e de forma adaptativa, permitindo, por exemplo, o uso de um conteúdo digital em diferentes mídias (caso de um vídeo que pode ser usado só como áudio ou texto), reduzindo a demanda por trabalhadores (o que é bastante visível nas redações “convergentes”, onde o que é mais compartilhado é o conteúdo produzido).

Não à toa, a precarização do trabalho no setor já tem sido vista, nas últimas décadas, por exemplo, por meio da difusão da ideia de trabalhadores *freelancers*, que são, na verdade, trabalhadores por “unidade”, pagos por uma parte do trabalho realizado (Cohen, 2017). Espelhando a construção argumentativa neoliberal, também no setor das comunicações houve a disseminação de teses que anunciaram e justificaram o que seria um “jornalismo pós-industrial”, ancorado na possibilidade de criação e circulação de conteúdos na internet. O erro dessa perspectiva está já em considerar a indústria apenas como o espaço físico, não a industrialização como uma dinâmica de submissão da produção aos ditames do capital. Tal discurso encontrou o do empreendedorismo e passou a guiar até mesmo a reformulação dos currículos, orientando a formação para um caráter técnico e empresarial.

Cohen (2017) localiza que, após a crise de 2008, a ideia de um “jornalismo empreendedor” adquiriu mais destaque. Igualmente associada à disseminação das tecnologias da informação e da comunicação, “[...] a promessa do jornalismo empreendedor é a de que nunca houve um momento melhor para o jornalismo como um ofício, graças à proliferação de ferramentas digitais que podem liberar a produção midiática das grandes empresas de mídia” (Cohen, 2017, p. 130). Na base dessa visão sobre o jornalista empreendedor estão o declínio da participação sindical, o aumento das políticas e discursos em torno da indústria criativa e o desenvolvimento de tecnologias que deslocalizaram

o trabalho, facilitando a terceirização e a flexibilização (Cohen, 2017, p. 131). Aos trabalhadores e às trabalhadoras recaem a autopromoção e até mesmo a busca de financiamento, como através de iniciativas de coleta de recursos (*crowdfunding*).

Desde os anos 1980, muitos trabalhadores passaram a ser contratados como terceirizados, como Pessoa Jurídica (PJ) e, depois, nos anos 2000, como microempreendedores individuais (MEI). No caso das comunicações, incluindo aqui informática e telecomunicações, vale ressaltar que as políticas neoliberais levaram à redução de investimentos públicos no setor e transferência de responsabilidades para os entes privados. Associando ausência de políticas com foco na chamada economia do conhecimento e mudanças no mercado de trabalho em geral, os jornalistas protagonizaram as primeiras levas de novas formas de contratação, primeiramente a partir de pessoas com maiores salários, em seguida, de forma generalizada (Camargo, 2022).

Segundo levantamento do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), em 2010 havia 54.713 jornalistas registrados com carteira de trabalho, contra 49.391 em 2019. Em 2012, a Associação Nacional dos Jornais (ANJ) contava com 154 jornais associados, número que foi reduzido para 91 em 2020 sendo que a entidade, em seu relatório de atividades de 2020, coloca a questão nos seguintes termos: “não há qualquer viabilidade de um jornal se manter competitivo e continuar a produzir conteúdo de qualidade sem a visibilidade que o Google proporciona, efeito este que tem sido denominado de *too big to boycott*” (que pode ser traduzido como; grande demais para ser boicotado) (Camargo, 2022, on-line).

Há ainda as situações em que os jornalistas, empregados formalmente ou não, desempenham atividades pontuais, o que ficou conhecido como *freela*,

bastante comum à profissão, seja pelo crescimento da demanda de produção de comunicação, seja pela disponibilidade de equipamentos e/ou pela necessidade de complementação de renda, modalidade que Cohen (2017) aponta estar aumentando globalmente, como expressão de um “empreendedorismo forçado”. Em geral, Camargo (2022, *on-line*) avalia que dois movimentos impactam a profissão de jornalista: a proliferação de comunicadores, em geral, e a dificuldade de sustentação do setor, dado o redirecionamento de verbas publicitárias. Ele conclui que, além dos impactos associados à precarização laboral, essas dinâmicas podem alterar “[...] radicalmente, o campo institucional sobre o qual se baseia o próprio exercício profissional, ou seja, a forma como a notícia é produzida, divulgada e consumida”.

Essa alteração institucional é visível quando observamos as políticas de formação de jornalistas. As Novas Diretrizes Curriculares, propostas em 2009, marcam essa mudança, combinando a defesa da especialização do Jornalismo, com vistas à autoafirmação e garantia de reserva de mercado, em um momento de fragilização da regulamentação profissional, já que o diploma deixou de ser exigido para o exercício da profissão, em 2009, por decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), com a aposta no empreendedorismo. Fundamentadas, teoricamente, a partir das formulações de Manuel Castells, ancoram-se na ideia de que vivemos uma “era da informação”. As diretrizes também seguem o autor na percepção de que os meios de comunicação não são os detentores do poder, que emanaria das redes de troca de informações entre diferentes atores e instituições (Brasil, 2009, p. 3). O documento realça mudanças que ocorrem na sociedade e no jornalismo, particularmente em função do desenvolvimento das novas tecnologias, vistas como transformadoras dos modos de fazer jornalismo (haja vista a “revolução das fontes” e a “democracia participativa”) e construtoras de uma nova realidade.

De acordo com o texto, a ideia segundo a qual o jornalismo atuava como mediador que ocupava o espaço entre fato e acontecimento acabava por fundamentar “[...] o poder da ação jornalística” (Brasil, 2009, p. 6). Com o desenvolvimento das tecnologias de informação e de comunicação, esse cenário muda, pois se passa a vivenciar uma “democracia discursiva”. O que deveria ser, por conseguinte, exigido do jornalismo seria o domínio das técnicas e das lógicas de argumentação. Finalmente, argumenta-se: “A nova fisionomia do Jornalismo relativiza teorias e crenças que historicamente sustentavam o poder hegemônico das redações tradicionais” (Brasil, 2009, p. 6).

Tendo em vista esse novo cenário, as diretrizes estabelecem, por exemplo, como indicativos para a elaboração do Projeto Pedagógico do curso de graduação em Jornalismo, em primeiro lugar, “[...] a formação de profissionais dotados de competência teórica, técnica, tecnológica, ética, estética para atuar criticamente na profissão, de modo responsável, contribuindo para o seu aprimoramento” e, em segundo lugar,

[...] dar ênfase ao espírito empreendedor e ao domínio científico que gerem pesquisas ao conceber, executar e avaliar projetos inovadores capazes de dar conta das exigências contemporâneas e de ampliar a atuação profissional a novos campos, projetando a função social da profissão em contextos ainda não delineados no presente (Brasil, 2009, p. 15-16).

As contradições acompanham essas mudanças institucionais, pois, de um lado, as mudanças que temos visto, efetivamente em curso, podem contribuir para a construção de saídas para a situação das redações tradicionais e para o exercício do jornalismo em outras bases, como na produção de um

jornalismo com autonomia ou mesmo emancipatório. Por outro lado, sem uma perspectiva crítica que vincule a reestruturação do jornalismo à do próprio capitalismo, o que se dá é uma naturalização de seus fundamentos materiais e ideológicos, favorecendo a individualização e a precarização dos profissionais, como ocorre no caso da venda de sua força de trabalho nos arranjos que envolvem as plataformas digitais.

No mesmo sentido, o Projeto de Revisão e Atualização da Classificação dos Cursos de Graduação e Sequenciais, apresentado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais “Anísio Teixeira” (INEP), uma autarquia federal, em 2019, propôs vincular o curso de Publicidade e Propaganda à área de Negócios e Administração. Nas Novas Diretrizes, publicadas em 2020, há o reconhecimento da vinculação da Publicidade à área da Comunicação e a afirmação da responsabilidade social da profissão, ao passo que se tem uma ênfase na questão do empreendedorismo e na inovação, como na expectativa de desenvolver uma “conduta empreendedora”, embora a proposta seja associada ao que chama de “perspectiva crítico-reflexiva, inovadora e empreendedora” (Brasil, 2020).

Embora os diferentes setores que compõem as comunicações tenham dinâmicas particulares, em geral, elas seguem as tendências de desregulamentação e de ênfase empreendedora associadas à digitalização. Nesta pesquisa, como nossa ênfase recai sobre as plataformas, tomamos os processos mais gerais. Outros estudos voltados à particularização das condições ligadas aos diferentes ramos são fundamentais para se compreender as dinâmicas específicas.

Ademais, nas plataformas aqui analisadas, não há uma diferenciação por área de formação. Ocorre tanto a exploração de trabalhadores com

profissão regulamentada, caso de jornalista, publicitário e relações públicas, bem como de outras, a exemplo de editoração, *designer* e gestão de redes sociais, sem distinção. Vejamos o exemplo da *Workana*, plataforma que não solicita diploma e oferece caminhos para uma “certificação”, a partir de seus próprios critérios. Nela, há uma lista de “categorias de projeto” para o “trabalho *freelancer*”, na qual constam “*design e multimídia*” e “*marketing e vendas*”. Quando são listadas as atividades do ramo, muitas são típicas do publicitário profissional.

Imagem 1 – Lista de “Categorias de projeto”

<p>Trabalho freelancer</p> <p>Categoria de projeto</p> <p><input type="checkbox"/> Todas as categorias</p> <p><input type="checkbox"/> TI e Programação</p> <p><input type="checkbox"/> Design e Multimedia</p> <p><input type="checkbox"/> Tradução e conteúdos</p> <p><input type="checkbox"/> Marketing e Vendas</p> <p><input type="checkbox"/> Suporte Administrativo</p> <p><input type="checkbox"/> Jurídico</p> <p><input type="checkbox"/> Finanças e Administração</p> <p><input type="checkbox"/> Engenharia e Manufatura</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Design e Multimedia</p> <p><input type="checkbox"/> Design de Logo</p> <p><input type="checkbox"/> Web Design</p> <p><input type="checkbox"/> Banners</p> <p><input type="checkbox"/> Ilustrações</p> <p><input type="checkbox"/> Criar ou editar vídeo</p> <p><input type="checkbox"/> Infográficos</p> <p><input type="checkbox"/> Imagens para redes sociais</p> <p><input type="checkbox"/> Design de App Mobile</p> <p><input type="checkbox"/> Imagem Corporativa</p> <p><input type="checkbox"/> Modelos 3D</p> <p><input type="checkbox"/> Landing Page</p> <p><input type="checkbox"/> Design de moda</p> <p><input type="checkbox"/> Outros</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Marketing e Vendas</p> <p><input type="checkbox"/> SEO</p> <p><input type="checkbox"/> Community Management</p> <p><input type="checkbox"/> Publicidade no Google, Facebook</p> <p><input type="checkbox"/> E-mail marketing</p> <p><input type="checkbox"/> Data Analytics</p> <p><input type="checkbox"/> Televentas</p> <p><input type="checkbox"/> Outros</p> <p><input type="checkbox"/> Vendedor</p>
---	--	---

Fonte: Cópia de tela do site *Workana*, em setembro de 2023

São profissões novas que se misturam às antigas, mas que aparecem de forma fragmentada, como tarefas pontuais, o que deixa ainda mais tênue a distinção entre elas, configurando-se como uma maneira de burlar a regulamentação profissional. Essa situação favorece ainda o rebaixamento do que é pago para o trabalhador. Nas plataformas *Vinteconto* e *VintePila*, tarefas

como criação de uma logomarca são remuneradas por apenas R\$ 20. Como será detalhado a seguir, tais mecanismos estão na base de funcionamento das plataformas, o que corrobora a perspectiva de uma precarização camuflada por ideias sobre empreendedorismo, inovação e liberdade.

CAPÍTULO 2: LÓGICA DE FUNCIONAMENTO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE MEDIAÇÃO DO TRABALHO

Na última década, emergiram plataformas digitais que se apresentam como mediadoras da compra e da venda da força de trabalho. Identificando-se como arranjos inovadores, elas, ao contrário, validam e possibilitam a expansão de arranjos típicos do período anterior à consolidação da legislação trabalhista. Essas plataformas variam de acordo com diversos aspectos de sua operação. Como agentes no sistema capitalista com finalidade lucrativa (não estamos incluindo aqui outros arranjos, como plataformas cooperativas), adotam distintas maneiras de organizar seus negócios. Isso implica o escopo das atividades implementadas, as mercadorias e serviços comercializados e o modo de estruturação das relações de trabalho, no seu interior.

No primeiro tópico desta seção, são expostas informações que contextualizam as plataformas escolhidas para a análise. Depois, passou-se a identificar a lógica de funcionamento das diferentes plataformas e agrupá-las, tendo em vista seu impacto em possíveis formas de apropriação do valor e na constituição de relações trabalhistas adequadas à nova configuração do mundo do trabalho, como mecanismo para a concretização das mediações mais gerais e mais específicas mencionadas antes. Por isso, buscamos compreender os sentidos construídos sobre as relações de trabalho, a partir da análise das denominações usadas para nomear as relações e os agentes (trabalhadores, colaboradores, *freelancers* etc.), bem como do modelo de negócio que desenvolvem e de seus impactos no conteúdo do trabalho.

2.1 APRESENTAÇÃO DAS PLATAFORMAS

Todas as dez plataformas analisadas aqui operam no Brasil e em outros países e atuam como mediadoras entre trabalhadoras e trabalhadores, os quais são tratados, em geral, como *freelancers*, e contratantes em diversos setores, entre os quais o setor de comunicação (concebido, aqui, de forma ampla, compreendendo jornalismo, publicidade, *marketing*, entre outros ramos específicos). Abaixo, reunimos informações que contextualizam as plataformas estudadas. Como não há informações oficiais sobre o número de transações nelas efetuadas, utilizou-se o portal *Similar Web* (similarweb.com), para se obter informações sobre o tráfego de dados no *site* e o público, a fim de se quantificar, ainda que em por meio de aproximações, o uso de cada plataforma.

em pacotes. “O pacote prata custa R\$ 149,00 para 1000 moedas, já o pacote ouro custa R\$ 299,00 e oferece 2000 moedas. Por último, o pacote diamante cobra R\$ 599,00 para 4000 moedas (valores verificados em 8/2/22)” (Amaral, 2023).

Até quatro trabalhadores podem desbloquear um pedido na plataforma. A ideia é que o “cliente” – na verdade, quem irá contratar a força de trabalho – tenha até quatro opções de possíveis prestadores de serviço. Firmado um acordo (informal, pois sem contrato), a plataforma se exime de eventuais responsabilidades e situações, como pagamento, acidente de trabalho ou custos com alimentação e compra de materiais, que são de inteira responsabilidade dos trabalhadores.

Imagem 3 - Tela inicial do site da *GetNinjas*



Fonte: Cópia de tela do *site GetNinjas*, em fevereiro de 2023

VINTECONTO

A *Vinteconto* é uma plataforma que atua no Brasil, desde 2015. Apesar de ser cadastrada como microempresa, sob a legislação brasileira, não expõe os dados da quantidade de usuários registrados atualmente. A plataforma tem um capital social de R\$ 5.000 e é administrada pelas sócias Monique Medeiros Costa e Monique Medeiros Jurema Medeiros Costa.

Vinteconto categoriza as especificidades profissionais em diferentes abas dentro do *site*, o que inclui serviços criativos, *marketing* digital, escrita e tradução, edição de vídeos, *websites* e tecnologia, consultorias e cursos, música e áudio, estilo de vida, negócios, ensino a distância, publicidade e *design* gráfico. O cadastro na *Vinteconto* é apresentado como gratuito, ao passo que é cobrada uma Tarifa de Venda de 20%, a qual é paga à empresa, quando a negociação se concretizar.

Diferentemente da *GetNinjas*, onde a negociação do trabalho é feita diretamente entre “cliente” e trabalhador, tanto na *VintePila* quanto na *Vinteconto* toda a intermediação financeira é feita dentro da própria plataforma, incluídos os pagamentos e os repasses por cada serviço realizado. A Imagem 6 mostra a tela inicial da *Vinteconto*:

ROCK CONTENT TALENT NETWORK

Diferentemente das plataformas citadas anteriormente, que atuam com um foco maior no Brasil, embora possuam ambição de se expandir, a *Rock Content Talent Network* é uma plataforma integrante da *Rock Content*, empresa com sede em Belo Horizonte mas que atua em mais de 50 países, reunindo cerca de 2.600 empresas clientes, no mundo inteiro. Registra 800 novos serviços por dia e com foco profissional na área de comunicação e *marketing*, conforme apresentação em seu *site*, em 2023. A empresa tem a proposta de conectar trabalhadores e “clientes” na realização de trabalhos sob demanda em uma plataforma “gratuita”, a qual possibilita o contato direto entre *freelancers* de diferentes lugares.

As principais categorias de trabalho são *copywriter*, estratégia de conteúdo, gerenciamento de projetos, *design* gráfico e desenvolvimento de *sites*. Fundada em 2013, a plataforma é administrada pelos sócios Diego Gomes, Edmar Ferreira e Vitor Peçanha, com um capital social de R\$ 63.818.301,00. Para seu crescimento, “[...] em 2015, a empresa fez a captação de uma rodada de investimentos com participação de fundos como o e.Bricks Ventures, Digital News Ventures e do Grupo Abril” (Correia, 2022). A empresa também participou do programa *boostLAB*, do BTG Pactual, voltado à captação de clientes.

Para atuar como *freelancer* na plataforma, é necessário fazer testes prévios e, após aprovação, enviar uma candidatura, a qual é avaliada pela empresa e devolvida com um aceite ou não. A partir daí, os trabalhadores são inseridos em duas comunidades diferentes, a primeira é a GTN, que funciona como banco

de registro dos *freelancers* que atuam na Comunidade da *Rock*. Os *freelancers* conseguem atualizar as suas informações de perfil profissional e submeter novas candidaturas. A segunda, chamada de *RC Platform*, é onde há a gestão de conteúdo e os trabalhadores conseguem gerenciar as suas tarefas e pagamentos.

Mais complexa e estruturada que as outras plataformas, a *Rock Content* exige uma certificação de produção de conteúdo para a *web*, que pode ser obtida dentro do próprio *site*, por meio de uma formação com oito módulos e duração total de 2h34. É possível que uma candidatura seja recusada, embora a empresa deixe claro que o profissional pode enviar uma nova solicitação, desde que revise os erros e refaça os passos que o levaram ao indeferimento. Esse processo sinaliza um estímulo à adequação dos profissionais à plataforma.

A busca por trabalhos é feita dentro da plataforma, a partir de um menu, em que há uma ligação dos pedidos com a compatibilidade das habilidades cadastradas pelo trabalhador. Os prazos também são variáveis, definidos a partir da complexidade de cada conteúdo a ser produzido, como é mostrado na Imagem 7:

Imagem 7 - Prazo para o envio de trabalhos na plataforma *Rock Content Talent Network* na categoria “Redação”

Formato de conteúdo	Prazo
Post 250	1 dia
Post 500	1 dia
Post 1000	2 dias
Post 1000 com entrevista	3 dias
Post 1500	3 dias
Post 2000	3 dias
Post 3000	5 dias
E-book 2000	5 dias
E-book 4000	5 dias
Infográfico	2 dias

Esses prazos são padronizados, **então é preciso escrever no tempo estipulado pela Plataforma — evitando expirações e abandonos.**

Fonte: Cópia de tela do site *Rock Content Talent Network* na categoria “Redação”, em fevereiro de 2023

Apesar de não recomendado, é possível pedir uma extensão do prazo ou abandonar uma tarefa pelo limite máximo de três vezes. Mais do que isso, a plataforma considera que não houve comprometimento do *freelancer* e, desse modo, ele pode ser desabilitado. Outro critério que pode levar ao banimento é se houver a pontuação abaixo de quatro estrelas durante três meses consecutivos, o que, na opinião da *Rock Content*, representa uma qualidade das entregas abaixo do esperado. É importante lembrar que cada trabalhador pode assumir até cinco pedidos, simultaneamente, o que independe da complexidade.

O pagamento dos serviços é feito dentro da própria plataforma, onde há uma série de orientações e especificações. Em resumo, é possível haver saque de dinheiro a partir de R\$ 1 em conta, desde que seja enviada para a plataforma uma nota fiscal informando o tipo de serviço prestado. Nesse caso, há um nível de pertencimento explícito dos *freelancers* à empresa, embora, assim como nas outras, haja a ausência de reconhecimento formal de trabalho e de direitos trabalhistas.

De acordo com a empresa, há cerca de 8 milhões de visitas ao *site*. O *Similar Web* registra 4,8 milhões de visitas, com duração média de três minutos e dezoito segundos cada. A origem dos acessos é variável, tendo presença expressiva conexões do Brasil (42,25%), México (12,67%), Colômbia (7,21%), Portugal (3,82%) e Espanha (3,58%). A categoria Outros soma 30,52%, o que indica dispersão geográfica. Nesse caso, há uma proporção maior de mulheres (52,49%) em relação a homens (47,51%) que visitam o *site*. Outra diferença em relação ao que vimos até aqui é a idade. A maior faixa etária de visitantes é a de 25-34 anos (*Desktop*). A área de *Computers Electronics and Technology* é a mais acessada.

Imagem 8 - Tela inicial da *Workana*



Fonte: Cópia de tela do site *Workana*, em março de 2023

A *Workana* combina diversas relações, cobrando por preço fixo pelo trabalho ou por hora de execução. O conjunto de atividades é bastante controlado, pois toda a negociação e mesmo o desenvolvimento da atividade devem ocorrer a partir da interface da plataforma. No *Workana*, o profissional pode trabalhar simultaneamente em um número variável de projetos, a depender de sua categoria (de Iron a Hero, como são chamados os patamares dessa *ranking*) e do plano pelo qual ele paga para acessar a plataforma com mais opções. A *Workana* enfatiza que pré-seleciona os trabalhadores por meio de inteligência artificial.

De acordo com o *Similar Web*, há 3,4 milhões de visitas mensais, com duração média de oito minutos e dezesseis segundos, bem mais do que o registrado nas demais plataformas analisadas. A composição do público é de 57,85% de homens e 42,15% de mulheres. A maior faixa etária de visitantes é a de 25-34 anos (*Desktop*). Quanto aos países originários das conexões, estão: Brasil (48,59%), Colômbia (11,12%), Peru (7,07%), Argentina (6,21%), Venezuela (6,12%). A categoria Outros soma 20,88%. *Computers Electronics and Technology* é o setor mais procurado.

os dois cadastros vinculados a uma conta. Há também dois tipos possíveis de buscas na página inicial: 1) buscar projetos e 2) buscar *freelancers*.

Na *99Freelas*, a negociação sobre a precificação de trabalho é menos limitada à estimada pela plataforma, cabendo aos trabalhadores apresentarem propostas. O fluxo rotineiro de um projeto é o seguinte: 1) cliente posta um projeto; 2) recebe propostas de valores sobre o serviço; 3) cliente escolhe um dos *freelancers* e realiza o pagamento, negociado entre as partes, à plataforma; 4) *freelancer* conclui o trabalho e repassa ao contratante; 5) contratante confirma o recebimento do projeto; e 6) a *99Freelas* libera o pagamento ao *freelancer* em até seis dias úteis. A negociação de valores sobre o serviço, para o trabalhador, custa uma “conexão”. A plataforma limita a 10 conexões mensais, no plano básico (gratuito). A *99Freelas* não possui um modelo de conversão de moedas em tarefas, mas, assim como a *Getninjas*, também condiciona o trabalhador a investir financeiramente para acessar propostas de trabalho.

Ainda sobre o fluxo de um projeto, o pagamento é liberado ao trabalhador após a conclusão do trabalho; a plataforma cobra uma taxa entre 5% e 20% sobre o valor final do serviço ao contratante, com valor mínimo de R\$ 10,00. Quanto ao trabalhador, no momento do pagamento é cobrada uma taxa variável em relação à forma de pagamento escolhida. Além desse gasto, o trabalhador é convidado a “turbinar” o seu perfil, pagando assinatura. Enquanto o plano básico é aquele que limita a 10 o número de conexões mensais com contratantes, o plano *premium* possibilita realizar 240 projetos simultaneamente, por mês, além de conferir maior exposição do seu perfil na página inicial e o recebimento do pagamento por trabalho de três dias úteis. A assinatura custa R\$ 79,90 ao mês.

FREELA WEB

A plataforma *Freela Web*, fundada em 2014, apresenta-se para o público como uma ferramenta criada para “[...] facilitar o processo de encontrar e contratar *freelancers* de qualidade, oferecendo uma plataforma segura e confiável para a conexão entre os clientes e os profissionais”¹. Angariando quase um milhão de visitas por mês, a *Freela Web* se coloca como um *marketplace*, atuando como mediadora da relação entre o contratante e o prestador de serviço, que são os indivíduos que precificam o trabalho a ser realizado. Esse posicionamento da plataforma fica claro em seus Termos de Uso, no qual a *Freela Web* pede o concorde do *freelancer* ao perguntar se “[...] em jurisdições que permitem uma limitação de responsabilidade, você concorda que a nossa responsabilidade a você não é mais do que a quantia paga nos últimos seis meses por serviços ou dólares de um mês”.

A cada transação, a plataforma recebe um valor percentual não especificado – como pode ser visto na Imagem 9, o valor não ultrapassa 20% – nos Termos de Uso sobre os serviços e pedidos.

Imagem 9 - Página da *Freela Web* que explica o percentual de pagamento à plataforma

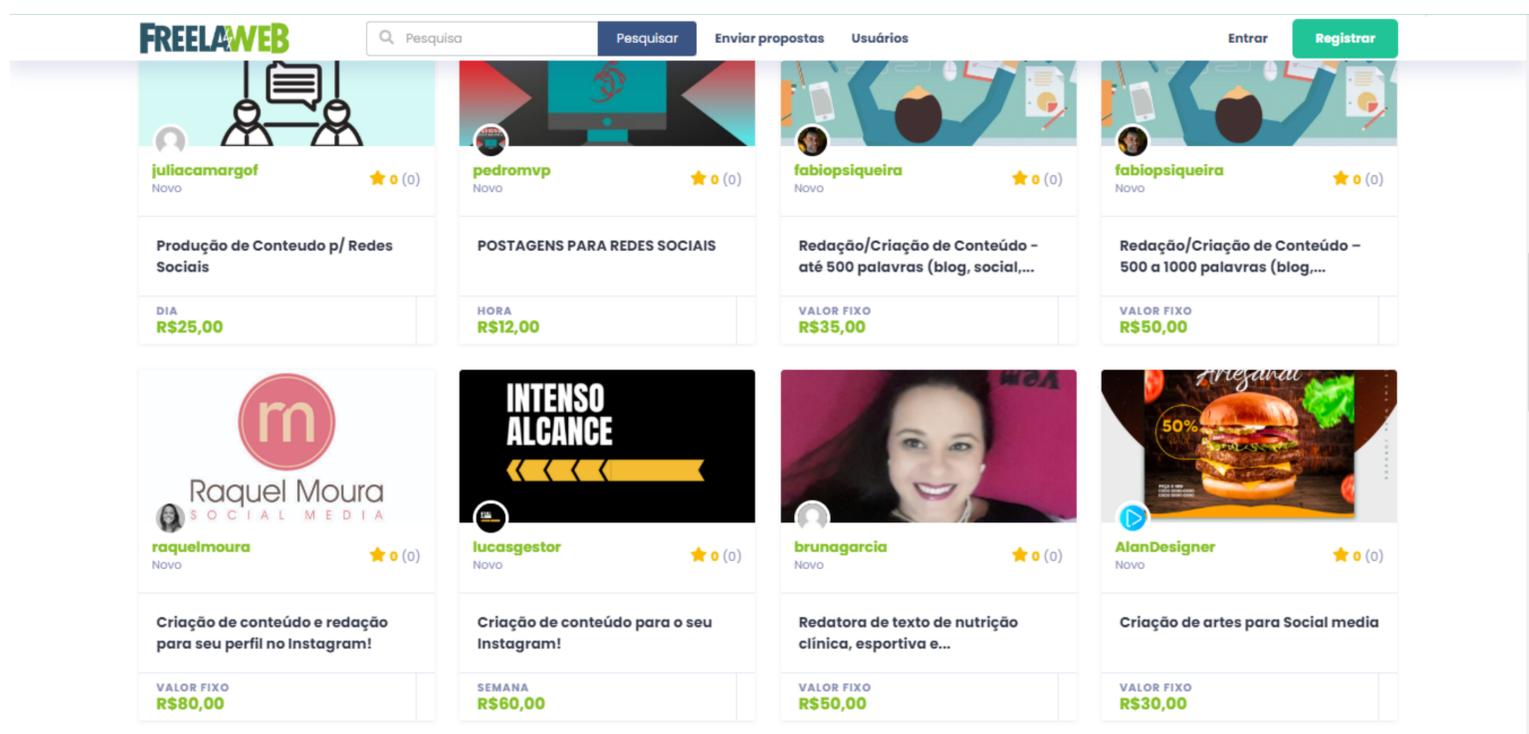


Fonte: Cópia de tela do site *Freela Web*, em março de 2023

Freela Web oferece um modelo *freemium* para o trabalhador *freelancer*. O trabalhador recebe por cada serviço feito. O tempo de contratação depende do acordo entre o trabalhador e o contratante, ao passo que a plataforma não define uma quantidade de horas mínima ou um valor de pagamento inicial por atividade.

Nas atividades do ramo da Comunicação, a *Freela Web* possui um vasto arsenal de anúncios, os quais estão localizados em categorias e subcategorias de serviço como “*Design & Criação*”, “*Comunicação para a Imprensa*”, “*Design Editorial*” e outras. Nessas categorias, é possível observar bem a distinção entre pagamento fixo e pagamento por hora, como visto na Imagem 10 abaixo:

Imagem 10 - Lista de anúncios em março de 2023



Fonte: Cópia de tela do site *Freela Web*, em março de 2023

É possível para as duas partes pagar para “alavancar” o projeto ou perfil. Uma das partes pode, por exemplo, pagar R\$ 80,00 para estar em destaque na página inicial por 14 dias, pagar R\$ 10,00 para estar entre os Destaques nas Categorias ou pagar R\$ 5,00 para estar em destaque nas Subcategorias.

projetos. Para que o profissional pudesse ter uma maior liberdade para enviar propostas para um projeto, o usuário deveria optar por um plano de assinatura pago oferecido pela plataforma. Os preços do plano de assinatura variavam de acordo com o período contratado: R\$ 29,90 para o plano mensal, R\$ 64,90 para o plano trimestral e R\$ 83,90 para a assinatura semestral. Além do recurso de contactar projetos, outras vantagens da assinatura paga eram a utilização de *chats on-line*, divulgação do portfólio na *homepage* do *site*, preferência de divulgação do portfólio nas páginas do site, proposta em destaque na área do contratante, receber *e-mails* de outros projetos, conversar com contratantes de qualquer lugar, entre outras. Como a plataforma saiu do ar, não há dados atualizados no *Similar Web*.

recursos. Em 2015, a *We Do Logos* se envolveu em um processo de fusão³² com a Logovia, a qual recebia investimento da empresa de capital de risco *Initial Capital*³³.

A *We Do Logos* iniciou as atividades com a cobrança de uma comissão de 20% para cada negócio fechado na plataforma e, de acordo com notícia publicada no jornal *Brasil Econômico*³⁴, faturou de R\$ 100mil a R\$150mil em comissões, nos três primeiros meses de atuação, com o cadastro de 6 mil designers e 700 clientes localizados em países como Estados Unidos, Portugal e Argentina. Desde que foi fundada, ganhou espaço em diversos meios de comunicação voltados para temas como investimentos e negócios³⁵. Em seu primeiro ano de atividade, foi tratada pelo jornal *O Globo* como a “[...] maior fábrica de logos do país, com mais de mil designers, 126 empresas cadastradas e três mil logomarcas criadas”³⁶. Atualmente, o número de designers cadastrados ultrapassa 140 mil e há cerca de 73 mil micro e médias empresas cadastradas, segundo a própria plataforma.

Após a fusão, em 2015, com a Logovia, passou a se apresentar como a maior empresa de concorrência criativa de designers para pequenas e médias empresas da América Latina. O modelo de concorrência criativa da *We Do Logos* funciona da seguinte forma para o contratante: o cadastro na plataforma é gratuito; é feita a escolha do tipo de serviço, seguida do preenchimento de um briefing

32 Disponível em: <https://exame.com/pme/we-do-logos-anuncia-fusao-com-a-logovia/>, e <https://thenextweb.com/news/may-in-latin-america-all-the-tech-news-you-shouldnt-miss-from-the-past-month>. Acesso: 05 fev. 2024.

33 Disponível em: <https://pitchbook.com/profiles/company/115641-73>. Acesso: 05 fev. 2024.

34 Disponível em: https://acervo-digital.espm.br/clipping/20110315/agencia_virtual_decola_com_leilao_de-2.pdf Acesso: 05 fev. 2024.

35 Disponível em: <https://exame.com/pme/we-do-logos-aposta-em-criacao-online-e-vende-logomarcas-por-195-reais/> Acesso: 05 fev. 2024.

36 A reportagem se deu no âmbito do projeto: “Faça e aconteça: uma ação do Globo para estimular o espírito empreendedor no Brasil”. Disponível em: https://3.bp.blogspot.com/_KsF0zfVYFgk/TPAGCtpKm1I/AAAAAAAAAP8/XeLSMkNDaE4/s1600/Globo%2BBarra%2B-%2B25%2B11%2B10.jpg Acesso: 07 mar. 2023.

criado pela empresa e, posteriormente, o cliente recebe propostas variadas dos trabalhadores que competem entre si por aquele serviço. Os serviços oferecidos pela plataforma são taxados em pacotes de valores variados, como é possível ver na Imagem 11 abaixo. O trabalhador que vencer a concorrência só recebe após o cliente se declarar satisfeito.

Imagem 11 - Tela da *We Do Logos*



Fonte: Cópia de tela do site da *We Do Logos*, em agosto de 2023

Em 2010, o modelo de negócio utilizado pela empresa era a taxaço de uma porcentagem de 20% do valor pago pelo trabalho e os outros 80% passados para o designer vencedor. Desde 2013 até o momento da elaboração deste texto, a proporção dessa relação de remuneração é de 30% para a *We Do Logos* e 70% para o trabalhador. O valor variável de lucro depende, assim, do valor final do trabalho pago pelo cliente. Além da concorrência criativa e do percentual

FREELAS CONECTA

A *Freelas Conecta* é uma plataforma brasileira que iniciou suas atividades em 2014 e atende em âmbito nacional. Trata-se de uma plataforma que se apresenta com o objetivo de promover a equidade de gênero, “[...] conectando marcas inovadoras a mulheres criativas”, por isso, seu banco de profissionais é composto por mulheres, travestis e pessoas não binárias. As áreas de serviços que medeia vão desde *design*, programação, edição de vídeo até *marketing*, tradução, fotografia, entre outras. A *Freelas Conecta* também menciona profissionais como maquiadoras, cabeleireiras, figurinistas, cenógrafas, atrizes. Diz ser especialista na economia criativa, tratada como “[...] setor da economia que tem o capital intelectual como a principal matéria-prima na produção de bens e serviços”. Destaca ainda que são pilares da plataforma agilidade, eficiência, economia e assertividade, qualificação, confiança, impacto, alinhamento, diversidade, transparência e representatividade.

Para disponibilizar serviços à plataforma, é necessária a realização de um cadastro, por meio de um formulário que solicita dados pessoais, tipo de serviço a oferecer, valor médio dos serviços, foto e uma minibiografia, conforme pode ser visto na Imagem 12 a seguir. É indispensável, também, o preenchimento do CNPJ da profissional, visto que o pagamento só é realizado mediante a apresentação da Nota Fiscal. O contratante pode ser pessoa física ou jurídica. Neste caso, menciona que faz negócio com outras empresas, como Adidas, *British Council*, CIEDS, Cultura Inglesa, DIA, *Event Play*, FAPERJ e FGV, Globo etc., que podem ser encontradas na aba “Clientes e Parceiros”.

O diálogo entre as profissionais é feito dentro da página Portal *Freelas Conecta*, a partir do momento em que o cadastro é aprovado pela plataforma. A inscrição na plataforma é gratuita, mas também é adotado o modelo de assinatura.

Imagem 12 - Dados solicitados no cadastro *Freela Conecta*

A imagem mostra a interface de usuário do site Freelas Conecta durante o processo de cadastro. No topo, há um menu de navegação com links para HOME, CONTRATE, SEJA FREELA (destacado), DÚVIDAS, BLOG, CONTATO, VAGAS DE EMPREGO e PORTAL FREELAS. O formulário principal é dividido em seções:

- Conte-nos um pouco sobre você:** Inclui um campo para adicionar uma foto, campos para Nome, E-mail e Instagram, DDI (com +55 selecionado), WhatsApp, CNPJ e Raça (menu suspenso), Orientação sexual, Gênero, Filhos e Renda familiar (todos menus suspensos), Possui PcD? (com Não selecionado), CEP, Cidade e UF.
- Quais os serviços que gostaria de oferecer? Nos diga o valor médio e o tipo de cobrança.** Possui um campo para Serviço, campos para Valor médio e Tipo de cobrança, e um botão "+ INCLUIR".
- Conte-nos um pouquinho sobre o seu trabalho:** Possui um campo para Experiência.

Fonte: Cópia de tela do site *Freelas Conecta*, em março de 2023

Há a opção de selecionar o gênero com o qual se identificam. Também se pergunta sobre raça e se tem filhos. A empresa informa que assegura o pagamento. A *Freelas Conecta* sempre requer o pagamento do contratante antes da prestação do serviço correspondente. O pagamento à profissional é feito apenas depois que ambos tenham confirmado que o “serviço *freelancer*” foi realizado. A *Freelas Conecta* retém parte do valor como taxa pela intermediação, percentual que não é informado previamente.

Apesar de demonstrar preocupações com questões de gênero, reproduz o modelo que vai de encontro aos direitos trabalhistas já ao se definir como “apenas um espaço” de mediação entre o contratante e a contratada, isentando-se de outras responsabilidades e eventuais problemas na relação contratante-contratada.

Por outro lado, diferente de plataformas vigilantistas como a Workana, não há monitoramento ou acompanhamento sobre o serviço *freelancer* prestado dentro da plataforma, informação presente nos Termos e Condições da *Freelas Conecta*.

A *Freelas Conecta* possui uma página específica para contratantes, na qual oferece três tipos de planos com diferentes vantagens: o Plano Gratuito, o Plano Start, cujo valor é R\$ 1.000,00 cobrados mensalmente e o Plano Premium, que custa R\$ 2.000,00 por mês. A Imagem 13 detalha os planos. Os pagos possuem um contrato mínimo de três meses, sem taxa de cancelamento após esse período. Na *Freelas Conecta*, é o contratante que contacta a profissional, a partir do cruzamento de informações feitas pela própria plataforma, a qual seleciona os perfis que julga mais adequados ao serviço almejado. Funciona, por conseguinte, como mediadora direta da contratação.

Imagem 13 - Planos disponíveis para contratantes

The screenshot displays the 'Planos disponíveis para contratantes' page on the Freelas Conecta website. The page features three distinct plan cards arranged horizontally. Each card includes a title, a brief description, a price, a 'FALE COM VENDAS' button, and a list of benefits. The 'Gratuito' plan is priced at R\$ 0,00, 'Start' at R\$ 1.000,00, and 'Premium' at R\$ 2.000,00. The 'Start' and 'Premium' plans also feature a 'COMECE AGORA' button at the bottom. The website's navigation menu is visible at the top, and a scroll-to-top icon is located at the bottom right.

Plano	Preço Mensal	Benefícios Principais
Gratuito	R\$ 0,00	Solicite orçamentos sem compromisso, Compare valores e portfólios para o match ideal, Faça contratações ilimitadas, Tenha garantia na entrega, Apenas 15% de taxa de intermediação.
Start	R\$ 1.000,00	Até 3 usuários vinculados à conta, Faça múltiplas contratações em um único pagamento, Até 5 contratações mensais com isenção de taxa, Desconto a partir da 6ª (10% de taxa de intermediação), Chat ilimitado com as freelas, Mensuração de impacto automatizada, Até 3 usuários, Sem taxa de cancelamento, Mensalidade fixa de R\$1.000,00, Contrato mínimo de 3 meses.
Premium	R\$ 2.000,00	Até 8 usuários vinculados à conta, Centralize seu processo de contratação e gestão de freelancers, Faça múltiplas contratações em um único pagamento, Até 15 contratações mensais com isenção de taxa de intermediação, Chat ilimitado com as freelas, Mensuração de impacto automatizada, Possibilidade de divulgação de vagas efetivas, Até 8 usuários, Atendimento com especialista, Sem taxa de cancelamento, Mensalidade fixa de R\$2.000,00, Contrato mínimo de 3 meses.

Fonte: Cópia de tela do site *Freelas Conecta*, em março de 2023

Em julho de 2023, o *Similar Web* registrou 3,5 mil visitas, com uma média de tempo superior ao verificado na maior parte das demais plataformas analisadas: seis minutos e quarenta e seis segundos. Informações sobre origem dos acessos e perfis não constam no *site*.

2.2 A CONSTRUÇÃO DA LINGUAGEM DO TRABALHO MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS

As plataformas digitais constituem possibilidades vinculadas ao acúmulo do conhecimento científico e tecnológico da humanidade e apresentam aspectos de novidade nos modos como organizam as relações sociais, de acordo com os seus interesses. Como portadoras de valores, convocam a apreensão da relação histórica materializada na linguagem textual como prática discursiva e social. No atual tempo histórico, a apropriação dos sistemas tecnológicos por plataformas que fazem a mediação de trabalho é materializada textualmente, em afirmações como “Bem-vindos à Nova Era do Trabalho”. Associando-se essas questões, a partir de uma mirada dialética, deve-se, como aponta Figueiredo Sobrinho (2023, p. 34), “[...] estudar o uso da linguagem tanto enquanto colonização do mundo da vida - nos termos de Bolaño - nos campos da produção e recepção quanto em seu uso nas relações de produção”. Nas plataformas digitais, as relações sociais de trabalho tanto são organizadas pelos discursos quanto passam a normatizar formas de organização do trabalho. Por isso, cumpre olhar para os modos como as relações de trabalho são colonizadas pelos discursos das plataformas, nos termos de Chouliaraki e Fairclough (1999).

Assumindo o interesse em investigar as relações humanas e as suas atividades de comunicação, foram estabelecidas as seguintes perguntas orientadoras desta etapa da pesquisa: 1) De que modo são representadas as relações sociais de trabalho? 2) Como as relações entre os utilizadores das plataformas são mediadas

pelo uso da linguagem? Para isso, colocou-se em evidência o uso da linguagem das dez plataformas estudadas como elemento concreto de mediação, nas relações de subsunção do trabalho e como forma de manutenção das relações desiguais de poder. Com esse objetivo, a crítica da ideologia, na interface linguagem-ideologia, é um importante elemento de análise para a superação dos graves entraves enfrentados pelos trabalhadores na luta de classes.

Do vasto debate na literatura sobre as relações entre trabalho e tecnologia, foram priorizadas as contribuições que partem da centralidade das relações sociais como fator determinante do desenvolvimento tecnológico, seus modos de inserção e usos, sobretudo as que desenvolvem uma crítica à visão da tecnologia como artefato neutro. Ao analisar a evolução das tecnologias do presente em relação às do passado e o seu contributo para as novas formas de organização das relações sociais, Vieira Pinto (2005, p. 67) reconhece que o “engenho cibernético” representa um salto possibilitado pelas condições históricas e materiais de cada época, sendo o resultado da ação e exigência humanas. Tal cenário nos desafia a caracterizar as novas relações de trabalho, como e por quais atores estão sendo organizadas, e compreender a sua inscrição no momento atual.

Concretizar a perspectiva crítica sobre o desenvolvimento tecnológico é fundamental para averiguar as mudanças no mundo laboral, de maneira geral, e avaliar os seus impactos, evitando adesões a perspectivas que conferem às tecnologias autonomia diante da sociedade. No mesmo sentido, Benanav (2019), ao estudar a relação entre tecnologia e trabalho, defende que é necessário superar a ideia da automação como uma tendência inescapável, capaz de explicar por si questões sociais, como o desemprego. O autor destaca a necessidade de recuperar o pensamento sobre o desenvolvimento tecnológico em curso, na sua relação com o sistema econômico e político, no qual se encontram as motivações que

fazem a automação ser ou não ser utilizada – e como. Daí a importância, ainda, de situar historicamente os fenômenos.

No caso do que é analisado aqui, cumpre salientar suas conexões com modificações anteriores. No campo da sociologia do trabalho, Oliveira, Ramanho e Rosenfield (2019, p. 8) enfatizam que, desde a década de 1990, os estudos focaram nas mudanças das formas de contratação do trabalhador, no “[...] trabalho *artesanal, autônomo, por conta própria, informal, a domicílio, cooperativo, autogestionário* e outras formas de trabalho tidas como não salariais, semissalariais ou salariais disfarçadas sob os processos de flexibilização e precarização do trabalho”. Para os autores, estes são estudos que demonstram empiricamente “[...] as marcas da condição flexível e precária associadas à economia informacional” (Oliveira; Ramanho; Rosenfield, 2019, p.13). Nessa direção, e considerando que o desenvolvimento do maquinário é intrínseco e central ao modo de produção capitalista, a necessária crítica da tecnologia, realçada por Martins e Polo (2022, p. 87), trabalhada há décadas por autores como Marcuse (1973), Feenberg (2002, 2005) e Vieira Pinto (2005), é fundamental para a análise da tecnologia como resultado das relações sociais de produção.

Pelo exposto até aqui, fica clara a relação dialética entre o desenvolvimento das forças produtivas e as relações sociais de produção. A linguagem como parte dessa relação é o que se quer destacar neste ponto, seguindo outros estudos que, no mesmo sentido, tratam da linguagem como parte das mudanças no mundo do trabalho. Fairclough (2000), ao analisar textos do movimento político britânico da década de 1990, define a linguagem do novo trabalhismo como parte do discurso da globalização, uma estratégia de conciliação que procurou afirmar a ideia de que não há alternativas às políticas neoliberais. Boltanski e Chiapello (2009), ao examinarem um *corpus* de textos dos anos 1990, evidenciam um conjunto de valores destinados a justificar as transformações do capitalismo,

presentes em uma linguagem carregada de expressões apropriadas pelos valores burgueses, como inovação, criatividade, mobilidade, autonomia, adaptabilidade.

O autor e a autora sublinham que a linguagem que ascende com a política neoliberal tem como objetivo engajar as pessoas na busca da acumulação do capital. Fairclough e Chiapello (2002), a partir da Análise Crítica do Discurso sobre a etapa do capitalismo neoliberal (Chouliaraki; Fairclough, 1999; Fairclough, 2001, 2003; Magalhães, 2004), identificam uma “ordem do discurso” que não se pauta somente no plano da organização da produção e do trabalho, mas, ao relacionar aspectos semióticos com a totalidade das relações sociais, é capaz de mobilizar um sistema ideológico mais amplo, a que chamam o “novo espírito de capitalismo”.

Filgueiras (2021), no contexto brasileiro, estudou a linguagem empresarial diante das mudanças no mundo do trabalho, assim como a proposição de resistências e soluções alternativas. Ao discutir as narrativas sobre o mundo do trabalho, o autor defende que os discursos ajudaram a legitimar as reformas trabalhistas e a ampliar a aceitação de estratégias empresariais, através da “retórica das novidades”, narrativas que questiona diante da inconsistência empírica, premissas e relações causais.

Em síntese, a linguagem tem um papel constituinte das relações sociais. Como será detalhado também no caso dos discursos das plataformas, há a legitimação da construção de determinadas relações sociais em detrimento de outras que poderiam ser acordadas como alternativas para a classe trabalhadora. Nas próximas páginas, veremos como os agentes das relações são nomeados pelas plataformas e as suas relações com estratégias discursivas ideológicas que servem para estabelecer e sustentar relações de poder.

2.2.1. AS RELAÇÕES SOCIAIS E A COMPREENSÃO DO ESPAÇO E DO TEMPO NA LINGUAGEM DAS PLATAFORMAS: O “SEU PROFISSIONAL NÃO TIRA FÉRIAS”

Na segunda década dos anos 2000, as possibilidades de trabalho mediado pela internet foram divulgadas aos trabalhadores como um modo de ganhar dinheiro sem sair de casa. Vantagens em se tornar um *freelancer*, trabalhar em casa ou em teletrabalho foram anunciadas sob os ideais de liberdade: definir os seus horários, escolher quais trabalhos fazer e quanto ganhar. São questões que dialogam com a expectativa dos trabalhadores e que integram, historicamente, reivindicações dos setores progressistas da sociedade, agora apresentadas por empresas. Na plataforma *Workana*, lemos: “Seu trabalho. Seu lugar. Você escolhe”. Na *GetNinjas*, essas possibilidades aparecem associadas à autorrealização: “[...] buscamos desenvolver em todo profissional suas habilidades ninjas, pois acreditamos que em todo mundo há uma história de sucesso que podemos ajudar a tornar realidade”. Os discursos apresentam como libertárias práticas que, no entanto, não conferem poder ao trabalhador.

A partir da crítica a esse cenário, Antunes e Filgueiras (2020, p. 21) referem que se adentrava “no reino da felicidade”, em alusão à perspectiva da redução da jornada de trabalho, discutida por Marx. Veremos, nesta e nas próximas seções deste trabalho, que, apesar das promessas, as condições do trabalho mediado por plataformas mais se aproximaram da intensificação da jornada e exploração do trabalho, configurando mais uma “ideologia burguesa do trabalho” que “reino

No trecho, vemos o trabalho independente identificado como uma tendência na área da comunicação. A necessidade de acumular diversas frentes de trabalho, sem que seja estabelecido um vínculo com direitos para o trabalhador, encontra-se eufemizada pela ideia de que há um acordo estabelecido entre as partes envolvidas, a partir do qual o indivíduo é portador do controle das condições laborais. Porém, as condições são fixadas pelas plataformas e apresentadas em termos de uso e podem, inclusive, ser modificadas arbitrariamente.

A ideia de que, no regime remoto, o trabalhador detém o controle do seu tempo ajudou a promover ideais ilusórios, como o de que seria vantajoso acumular empregos em segredo, porque trabalhar em mais de um emprego em tempo integral é uma “oportunidade” (Lufkin, 2021). Porém, o modo como as relações laborais são organizadas está embutido no projeto tecnológico das plataformas, de acordo com os seus interesses específicos, afirmados por meio de uma mediação ativa que se dá em uma lógica de precarização, vigilância e controle. A *VintePila*, por exemplo, trata os participantes da negociação como “membros da comunidade” e alega, em seus termos de uso, ter “[...] um ambiente favorável, profissional e com espírito comunitário”. Ora, é justamente por estabelecer o valor da venda balizada em uma remuneração baixa para o trabalhador, como também é o caso da *Vinteconto*, retirando a possibilidade de regulação em seus termos, que o trabalhador precisa de mais horas de trabalho para garantir a sua sobrevivência (Antunes; Filgueiras, 2020).

Com base na compreensão dos discursos como um dos elementos da mediação que as plataformas cumprem entre as partes laborais, analisamos, em primeiro lugar, como os agentes das relações são nomeados. Miramos os termos de uso das plataformas e encontramos, maioritariamente, os usuários divididos em dois grupos: os que são nomeados como profissionais ou contratados; e os

clientes, também identificados como contratantes. Os usuários profissionais são os trabalhadores que desenvolvem tarefas variadas, inclusive da área da comunicação, como *design*, *marketing*, jornalismo, audiovisual, programação, edição de vídeo, fotografia e outros. O Quadro 2 mostra a definição para os trabalhadores apresentada nas diferentes plataformas:

Quadro 2 - Definição do trabalhador

Definição do Trabalhador	Plataformas
Profissional / profissionais	99Freelas, GetNinjas, Workana, Comunica Freelancer, Freelas Conecta, We Do Logos, Vinteconto
Freelancer / freelancers	99Freelas, Workana, Comunica Freelancer, Freelas Conecta
Vendedor	Freela Web, Vinteconto, VintePila
Usuário	99Freelas, VintePila
Prestador	GetNinjas
Colaboradores, colaboradoras	Workana, Freelas Conecta
Produtor de conteúdo independente	Rock Content Talent (Visually)

Fonte: Autoria própria

A definição que mais aparece para nomear o trabalhador é “profissional”, seguida da expressão *freelancer*, sendo que o termo “profissional *freelancer*” também é utilizado. Os termos mais recorrentes colocam em evidência um sistema de contradições que procura conciliar a suposta liberdade e independência do trabalhador com o *status* de profissional, este último concedido pelas plataformas. Assim, mesmo sem participar do mercado de trabalho formal, o trabalhador

precisa se submeter ao vínculo com as plataformas para que estas verifiquem, validem, avaliem e certifiquem o trabalhador como profissional credível.

Em nenhuma das plataformas as palavras “trabalhador” ou “trabalhadora” são mencionadas e, quando os contratáveis são referidos em grupo, a nomeação se dá a partir de recursos linguísticos como o uso do pronome possessivo: “*Nossas* Freelas te enviam suas propostas sem compromisso”; ou o uso do artigo indefinido: “Contrate *uma* Freela”, “Seja *uma* Freela” ou, na *We Do Logos*, “Precisando de *um* Welancer?”. São estratégias que manipulam as subjetividades para que o trabalho se concretize nos limites da plataforma, tendo o seu paroxismo na publicação de conteúdos que desincentivam a contratação de um *freelancer*, com a justificativa do risco de se investir em “[...] alguém que não tem garantia que vá entregar”. Será detalhado, adiante, que um dos valores mais propagados pelas plataformas é a segurança que oferecem para os contratantes, expressa, na *We Do Logos*, em garantias de que “[...] o seu profissional não tira férias. E caso algo aconteça, substituiremos por outro profissional”.

O discurso, ao mesmo tempo que anuncia o trabalhador (e não a força de trabalho, o que ajuda a camuflar ainda mais a relação), deslegitima a oferta da capacidade de trabalhar quando esta se apresenta fora da plataforma. Para ser considerado um profissional, o trabalhador precisa dissociar-se da marca de independência, de autônomo, e mesclar-se à identidade da plataforma: ser um “profissional *GetNinja*”, um dos “nossos *Rockers*”, um “*Welancer*”, uma “*Freela*” ou, como coloca a *Rock Content*, “[...] pertencer a uma comunidade de especialistas eficientes”. Essa contradição serve de suporte ideológico para a exploração da força de trabalho, ao reduzir a possibilidade de autonomia que poderia ser viabilizada pelas condições tecnológicas disponíveis.

A forma como os atores sociais são representados, incluídos ou excluídos, e os recursos linguísticos adotados para nomeá-los revelam escolhas importantes. Considerando que a possibilidade de conquistar direitos depende da capacidade de organização coletiva dos trabalhadores em mobilizar disputas por poder, a escolha por nomear os trabalhadores – e o apagamento desse termo – como “usuários”, “prestadores de serviços” e “produtores de conteúdo” funciona como uma estratégia de turvar o autorreconhecimento e incidir com vistas à fragmentação enquanto classe e, especificamente, categoria organizada.

Das características que aparecem associadas aos trabalhadores, a mais recorrente é “talentosos” e “talentos”, o que é visível nas plataformas *Vinteconto*, *99Freelas*, *Workana* e *Freelas Conecta*, seguidas da expressão “criativos”. Na *Workana*, os trabalhadores são caracterizados como “[...] profissionais dispostos a te ajudar”, são “[...] híbridos, itinerantes e diversos”. Na *Vinteconto*, o trabalhador é “[...] quem ama o que faz”, com quem “[...] contamos com paciência, comunicação direta com o profissional, inúmeras revisões e o que for preciso para que cada ideia seja materializada com sucesso”.

O trabalho também é apresentado de forma enviesada, sendo as expressões mais recorrentes “projetos”, “serviços”, “trabalho” e, menos recorrentemente, “produto”, “tarefas” e “conteúdos”. Para garantir a sua realização, os trabalhadores precisam lidar com condições abusivas. Na Imagem 14, vemos o anúncio de “[...] uma variedade de opções” com a garantia da entrega das “[...] primeiras artes personalizadas em poucas horas”, condições que não poderiam ser ofertadas senão às custas da exploração do trabalhador. São metas de produtividade tão intensas que a própria plataforma precisa reafirmar que se trata de um trabalho feito por humanos - e não por máquinas.

Imagem 14 - Destaque ao trabalhador humano na plataforma *We Do Logos*



Fonte: Cópia de tela do site *We Do Logos*, em abril de 2022

A disponibilização de trabalhadores mobilizados para executar um trabalho pelo qual um trabalhador – ou nenhum – será pago chama a atenção. Na *We Do Logos*: “Você receberá em média 30 opções de logotipos exclusivos”. Também na *Workana* (Imagem 15) encontramos discursos que enfatizam tanto a quantidade de trabalhadores quanto a sua disponibilidade em tempo integral: “Milhares de *freelancers* prontos para começar a trabalhar no seu projeto”. A *Rock Content* reforça: “Todos os profissionais autônomos, devidamente selecionados, prontos para criar conteúdos de alta qualidade para sua marca”.

Imagem 15 - Plataforma *Workana* (15 jun. 2021)



Fonte: Cópia de tela do site *Workana*, em junho de 2021

Além da disponibilidade de trabalhadores, as plataformas dão ênfase à diversidade das habilidades oferecidas. A *Vinteconto* destaca o “[...] acesso instantâneo a milhares de serviços de Marketing Digital realizados pelos melhores especialistas” e anuncia para o contratante: “Milhares de serviços nas pontas dos dedos”. Na *We Do Logos*, lê-se que o contratante terá “[...] alterações ilimitadas e você recebe as primeiras artes em 24h”. A *Vinteconto* afirma: “Nós oferecemos uma plataforma super prática e entregamos seu projeto em até 48 horas”. Discursos exaltam a rapidez para entregar o trabalho, seja pela disponibilidade de muitos trabalhadores, seja pela garantia da concretização em prazo recorde. Neles, o tempo, uma noção central para a análise marxista da sociedade capitalista, é objeto frequente de disputa.

Na *Vinteconto*, o encadeamento rápido de ações é enfatizado: “Busco. Compro. Avalio. Pronto”. Na *Workana*: “Trabalho. Real. Feito.”. Na *VintePila*: “Preço imbatível. Diversidade Inigualável.” Mesmo os sinais de pontuação corroboram a perspectiva de rapidez, agilidade e, também, fragmentação. Os discursos legitimam a dinâmica de estímulo à concorrência de diversos modos, inclusive naturalizando uma relação que impõe ao trabalhador estar conectado a todo tempo, sem direito a tempo livre. “A cada 30 segundos um negócio é fechado aqui no *GetNinjas*. Incrível, né?”. A atenção do trabalhador não pode estar dispersa, são “[...] pedidos de serviços chegando toda hora no seu celular.”.

Se, por um lado, o trabalhador é estimulado a passar o maior tempo possível conectado à plataforma, por outro, quanto menos tempo o contratante levar para fechar o negócio, mais rápida será a circulação do capital. Assim, a busca para otimizar o tempo do contratante emerge em discursos como, na *We Do Logos*: “Economize tempo! Em um contato já intermediamos um profissional

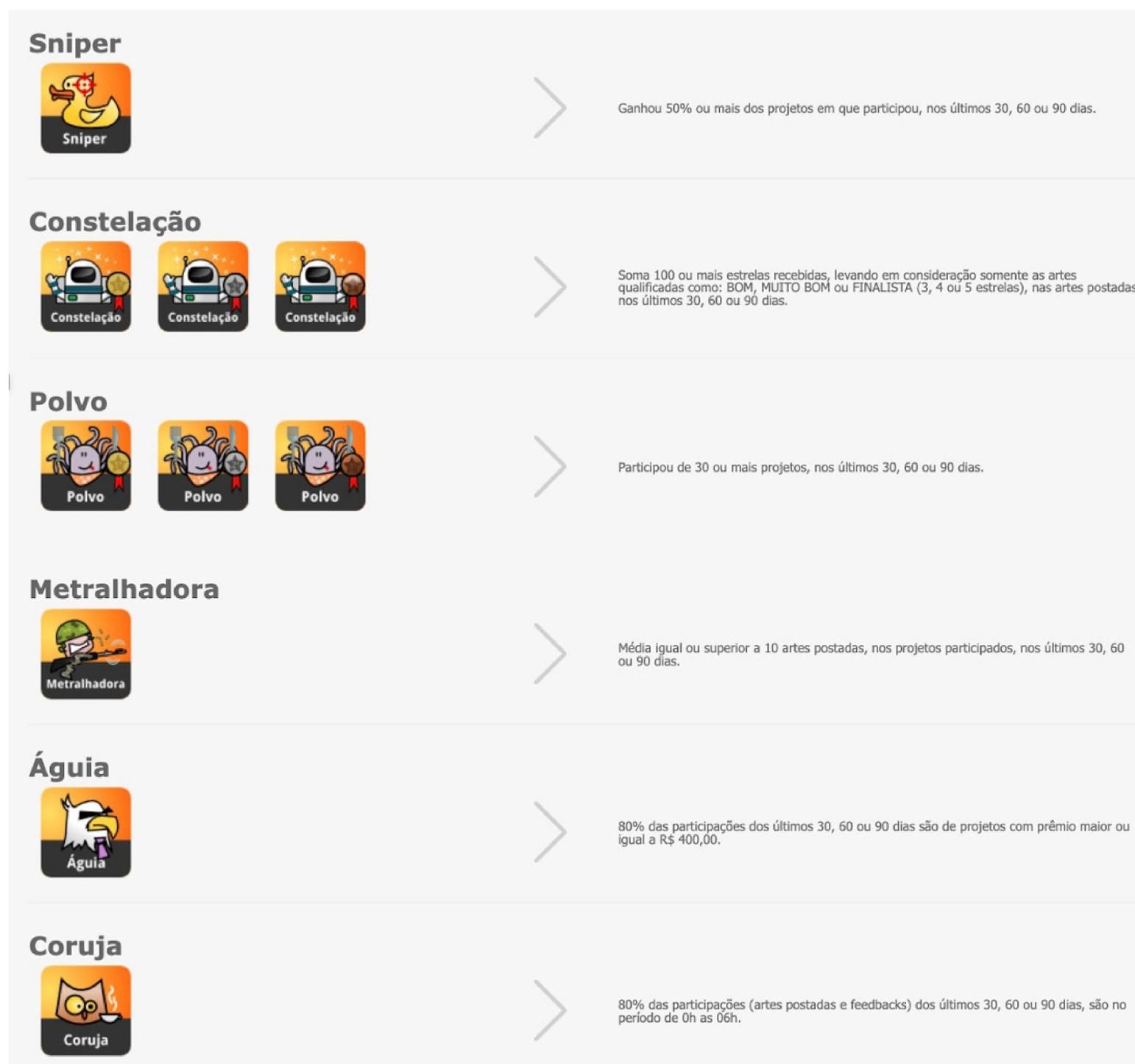
para atender a sua empresa”. Na *Freelas Conecta*: “Economize tempo na busca por talentos” e “Com poucos cliques, compare valores e portfólios para o match perfeito.”. A *Vinteconto* anuncia: “[...] nós oferecemos a praticidade de compra em poucos cliques economizando também o tempo na hora de contratar um *freelancer*. Nós cortamos a parte chata da procura e negociação”. A *We Do Logos* reforça: “Além de não precisar pagar férias, também não tem custo de INSS, benefícios e todas as outras burocracias de se contratar um funcionário”, e que o contratante “Não precisa se preocupar com admissão ou demissão, nos encarregamos de fazer toda essa intermediação por você”. São discursos que apresentam as plataformas como recursos de otimização do tempo e do processo de contratação, ao passo que deixam aparente a contradição de as plataformas se apresentarem como agentes neutros.

A perspectiva do tempo como um obstáculo é ilustrada, na *We Do Logos*, pela atribuição de selos lúdicos aos *designers*. O selo “coruja” é dado para aqueles que trabalham entre meia noite e 6h da manhã; o selo “polvo” é para os trabalhadores que gerenciam o maior número de projetos, ao mesmo tempo – para receber, é preciso participar de pelo menos 30 projetos em 30 dias. Os exemplos ilustram o tempo necessário para a realização do trabalho como entrave a ser superado, independentemente da consequência para o trabalhador. No Guia *WeLancer*, publicado pela plataforma *We Do Logos*, lê-se: “Se você se esforçar e participar de vários projetos, você acabará por merecimento chegando aos Top *Designers*, que são os 100 melhores e mais pontuados profissionais do nosso *site*”. Atomizados, os trabalhadores são estimulados individualmente a lutar não pela garantia de direitos, mas pela possibilidade de garantir seu espaço no mercado, em uma lógica de concorrência de uns contra os outros.

Fairclough lembra, com Chilton, que “[...] a militarização do discurso é também a militarização do pensamento e da prática social” (Chilton, 1988 *apud*

Fairclough, 2001, p. 242). Do mesmo modo, o uso de metáforas militarizadas ajudam a estruturar a realidade do trabalho mediado por plataformas de uma forma particular e em associação a um campo de batalhas. A retórica da guerra, introjetada nas próprias relações sociais passa a ser articulada como um estímulo à concorrência entre os trabalhadores, estratégia que fica mais em evidência na história dos países periféricos do capitalismo, onde o pacto social, vivido nos países do capitalismo central, no bojo do Estado de bem-estar social não foi vivenciado. Nesse cenário, a individualização das tarefas e a responsabilização do indivíduo são observadas em anúncios que evocam a ideia do esforço na luta pela sobrevivência. Na *We Do Logos*, além do selo “metralhadora” e *sniper* (Imagem 16), são usadas expressões como “Batalhe pelos projetos e ganhe selos a cada conquista” e “[...] os nossos *designers* vão disputar entre si para conseguir te oferecer a melhor opção”. Na *VintePila*, os termos de serviço explicitam: “[...] pedimos que os usuários tentem resolver as *disputas* entre si”.

Imagem 16 - Selos do *We Do Logos*

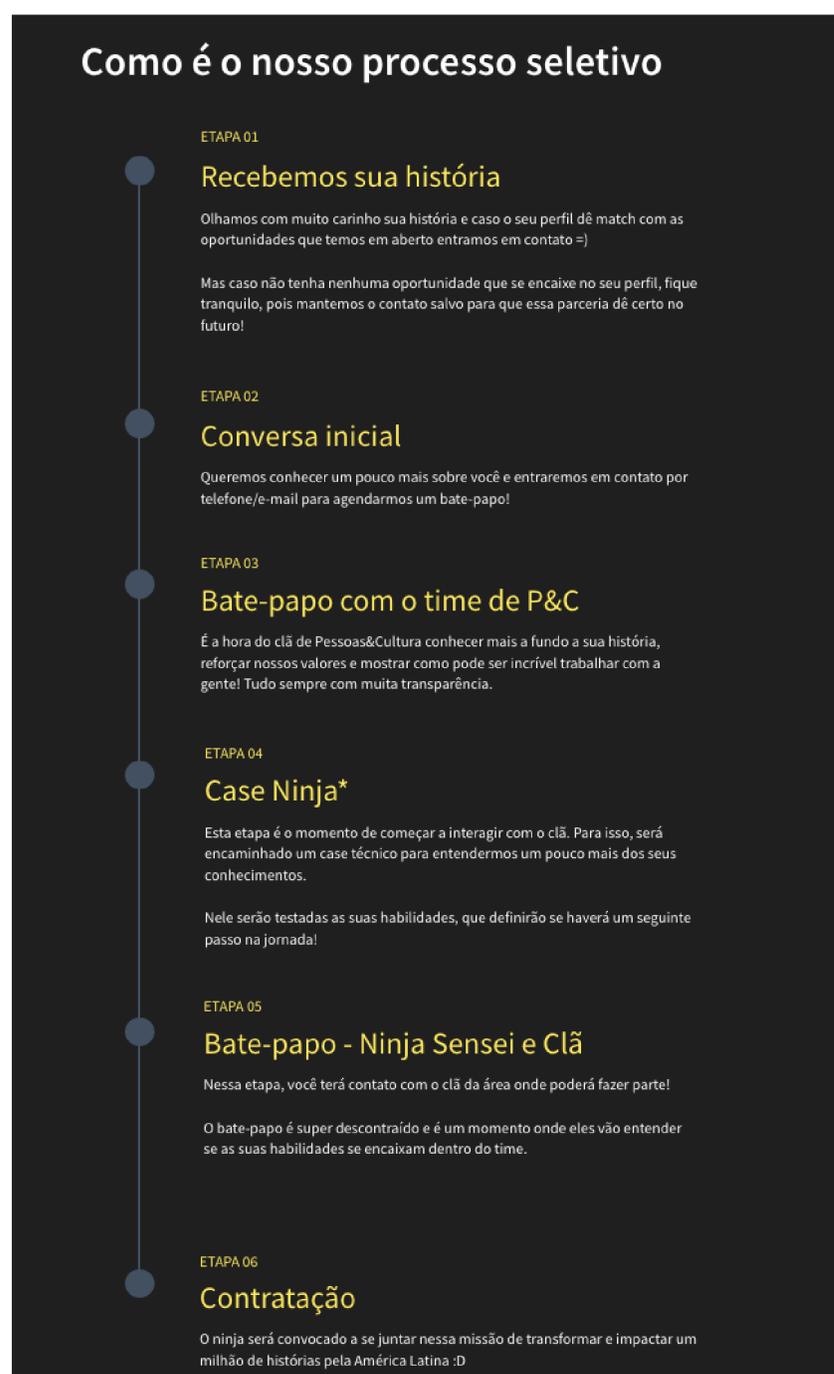


Fonte: Cópia de tela do site *We Do Logos*, em abril de 2022

A *GetNinjas* descreve que possui mais de dois milhões de profissionais cadastrados e explica: “E sabe como isso é possível? Graças ao nosso clã que é composto por ninjas”. Expressões militarizadas também foram observadas na relação que a plataforma estabelece com os trabalhadores que participam dos processos seletivos para cargos na empresa, descritos, na seção da plataforma dedicada a carreiras, como *Product Manager*, *Agile Master* e “Analista de Talentos”,

entre outros. O processo seletivo da plataforma recorre a elementos que remetem a uma jornada heroica (Campbell, 1995; Fairclough, 2001), em que o trabalhador, em seu mundo ordinário (do desemprego ou da insatisfação com o atual trabalho), atende ao chamado à aventura (para integrar o “clã”). Há o encontro com o “mentor” (um “[...] bate papo Ninja Sensei e Clã”), o enfrentamento de testes que irão qualificá-lo como digno de vencer (“[...] entender se as suas habilidades se encaixam dentro do time”) e a recompensa, quando contratado: “[...] o ninja será convocado a se juntar nessa missão”. Todo esse processo é ilustrado pela própria plataforma (Imagem 17)

Imagem 17 - Jornada de contratação na *GetNinjas*



Fonte: Cópia de tela do site *Getninjas*, em abril de 2022

99Freelas	<p>Você escolhe o horário que mais lhe agrada e irá trabalhar para você mesmo (e não para o 99Freelas).</p> <p>Trabalhando como freelancer pelo 99Freelas você será o seu próprio patrão.</p>	<p>Reveja o histórico de trabalho, feedback de clientes e portfólio para limitar os candidatos. Então faça uma entrevista pelo chat e escolha o melhor.</p>
GetNinjas	<p>Pedidos de serviços chegando a toda hora no seu celular.</p> <p>A cada 30 segundos um negócio é fechado aqui no GetNinjas. Incrível, né?</p>	<p>Fale o que precisa, receba até 4 orçamentos, escolha o melhor.</p>
Workana	<p>Seu trabalho. Seu lugar. Você escolhe.</p>	<p>Você escolhe com quem quer trabalhar e o preço que está disposto a pagar.</p>

<p>Freelas Conecta</p>	<p>Encontramos oportunidades profissionais para mulher</p>	<p>Saiba o preço antecipadamente e tenha a garantia de que o serviço será prestado.</p> <p>Com poucos cliques, compare valores e portfólios para o match perfeito.</p> <p>Expanda sua bolha de contratações para acessar talentos diversos e aumentar seu grau de inovação.</p>
<p>Freela Web</p>	<p>Impulsione o sucesso do seu trabalho</p> <p>Impulsione o sucesso da sua carreira</p> <p>Seja encontrado imediatamente por 2000 grandes empresas, sem intermediários</p>	<p>Impulsione o sucesso da sua marca</p> <p>Impulsione o sucesso da sua empresa</p> <p>Compare preços, portfólios, prazos de entrega e recomendações da comunidade para encontrar um vendedor que melhor atenda às suas necessidades</p> <p>Seu pagamento é mantido seguro até que você confirme que o serviço é realizado de acordo com sua satisfação.</p>

<p>VintePila</p>	<p>Queremos oferecer alternativas a pessoas talentosas e criativas de obterem uma renda extra no fim do mês ou até mesmo substituir seu trabalho chato tradicional por uma coisa que amam fazer e não precisam sequer sair de casa.</p> <p>Um ambiente favorável, profissional e com espírito comunitário.</p>	<p>Como empreendedores que somos, no VintePila, percebemos o quão difícil é de executar com êxito um negócio dentro das condições econômicas e tributárias do nosso país sem ter todo o capital e tempo necessário para fazer tudo o que você precisa.</p> <p>Nossa missão é fortalecer e incentivar a iniciativa privada, ajudando ideias criativas de novos empreendimentos saírem do papel.</p>
<p>Vinteconto</p>	<p>Apresente-se, comunique-se, venda mais!</p> <p>Não Cobramos Nenhum Tipo de Taxa, Comunique-se, Compre e Venda Gratuitamente</p> <p>Os nossos freelancers ampliam seus portfólios e evoluem em suas carreiras.</p>	<p>Grana curta para o projeto? Aqui é tudo R\$ 20!</p> <p>A missão da Vinteconto é a de ajudar aos empreendedores a começar um negócio com pouco capital, contratando serviços de quem ama o que faz a partir de R\$ 20.</p> <p>Os nossos clientes realizam seus projetos pelo melhor preço do Brasil, devido às nossas parcerias e comunidade,</p>

<p>Rock Content Talent Network (Visually)</p>	<p>Livre-se das burocracias, foque apenas no seu talento.</p> <p>Amplie sua atuação e desenvolva sua carreira de freelancer enquanto desfruta as melhores oportunidades de trabalho na plataforma Rock Content</p> <p>Faça parte da nossa rede de talentos</p>	<p>Crie conteúdo de alta qualidade em escala, sem complicações</p> <p>Otimize seu tempo. Deixar a produção conosco permite que você se concentre na estratégia. Com várias equipes trabalhando em paralelo, você entrega mais projetos em menos tempo.</p>
<p>Comunica Freelancer</p>	<p>Você profissional em busca de projetos freelancer ou vaga no mercado, seu lugar é aqui.</p> <p>Faça seu portfólio no Comunica Freelancer e se mostre para o mercado.</p> <p>Faça sua proposta e feche negócios.</p> <p>Faça parte da melhor base de profissionais</p>	<p>Poste seu projeto (trabalho temporário, job, vaga de emprego etc.) e receba novas propostas dos melhores profissionais de todo o Brasil. É grátis! Se preferir, busque em nosso banco de dados pelo profissional desejado. Em nossa base, temos cadastrados profissionais da área de:</p>

Fonte: A autoria própria

A análise dos trechos deve ter em vista a afirmação de Fairclough (2001, p.117), para quem, “[...] quando são encontradas práticas discursivas contrastantes

em um domínio particular ou instituição, há probabilidade de que parte desse contraste seja ideológica”. Nos trechos selecionados, foram identificadas narrativas permeadas por contradições que reforçam “[...] sua natureza ideológica” (2021, p.17), entre elas: a negação do assalariamento e da possibilidade de regulação por parte do trabalhador, em seus termos; a forma como as empresas se beneficiam da transformação dos instrumentos de trabalho em capital, sem necessidade de propriedade formal sobre eles; a obtenção de metas de produtividade dentro de tempos e padrões impostos pelo indivíduo e a manutenção da ideia de que a proteção ao trabalho joga contra a inovação tecnológica e, por isso, seria preciso “flexibilizar”, para citar algumas.

Nos termos empregados notou-se que a expressão “empreendedor” é usada para nomear o contratante. A *We Do Logos* refere que “apoia empreendedores”, sendo um dos seus objetivos oferecer soluções para que “micro e pequenas empresas” possam “criar” da mesma forma que as grandes corporações. A plataforma diz: “Nós acreditamos que todo empreendedor merece ter sucesso. E nós vamos te ajudar a chegar lá”. A *Freelas Conecta* argumenta que “[...] a contratação de *freelancers* vem crescendo muito, especialmente nas áreas da economia criativa, mas que alguns empreendedores ainda não sabem quais são as vantagens de apostar nestas profissionais”. A *Vinteconto* afirma que tem como missão “[...] ajudar os empreendedores a começar um negócio com pouco capital, contratando serviços de quem ama o que faz a partir de R\$ 20”. A *VintePila* ressalta: “Como empreendedores que somos, no *VintePila*, percebemos o quão difícil é de executar com êxito um negócio dentro das condições econômicas e tributárias do nosso país sem ter todo o capital e tempo necessário para fazer tudo o que você precisa”.

A nomeação dos contratantes como empreendedores é útil para justificar a mediação das plataformas e a contratação de força de trabalho de forma fácil e

rápida, sem a observância dos direitos trabalhistas. Na *Rock Content*, diz-se que: “Temos a confiança de mais de 2.000 marcas líderes de mercado. Sua empresa estará em boa companhia”. A *Workana* afirma: “Profissionais independentes se integraram a diversas equipes da *ABInBev* para colaborar em projetos a longo prazo, permitindo que o negócio ganhasse escala sem aumentar seu *headcount*”. Esta última expressão se refere à contagem de quantos funcionários trabalham em uma empresa, um indicador de que as plataformas funcionam como facilitadoras do processo de compra e venda de força de trabalho. A *Workana* divulga ter feito a mediação entre trabalhadores e empresas de diferentes setores, como a *UNX Digital*, a *Johnson & Johnson* e a *Vesti*. A *Rock Content* divulga a parceria com empresas como a *FedEx*, a *DHL Express* e a *BASF*. Todas são multinacionais, contam com aportes financeiros ou são cotadas em bolsa de valores. Nenhuma delas é pequena, e todas se aproveitam desse esquema de subcontratação de mão de obra em diferentes países por meio das plataformas.

Ter “milhares de *freelancers*” disponíveis, como aponta a *We Do Logos*, deve gerar questionamento sobre como as plataformas formam verdadeiros estoques de trabalhadores disponíveis, criando uma espécie de “mercado de trabalho” paralelo, no interior das empresas, enfraquecendo o poder de barganha e promovendo rebaixamento salarial. A barganha pelo tempo livre, em trechos como “Você será o seu próprio patrão” e “Você escolhe o horário que mais lhe agrada”, mobiliza a perspectiva da redução da jornada de trabalho, tomada como condição fundamental para o que Marx chamou de Reino da Liberdade. Em *O Capital*, é explicado que esse reino começa justamente com a redução da jornada de trabalho, questão que motivou e ainda motiva as mais diversas lutas como disputa central.

A promessa de tempo livre que aparece nos discursos das plataformas não se relaciona, por óbvio, à perspectiva marxista, para a qual a compreensão desse

reino da liberdade é “[...] um pensamento arsenal que nos oferece armas para repelir e vencer a brutal ofensiva neoliberal que visa aumentar a jornada de trabalho, retardar a aposentadoria e eliminar direitos sociais conquistados há mais de um século” (Besancenot; Löwy, 2016, p. 9). Ao contrário, há uma cooptação da defesa do tempo livre pelo discurso neoliberal empregado pelas plataformas. Na perspectiva crítica, o tempo livre deve possibilitar aos trabalhadores “[...] participar ativamente da vida política e da autogestão, não só das empresas como de toda atividade econômica e social, no âmbito dos bairros, das cidades, das regiões, dos países” (Besancenot; Löwy, 2016, p. 19). Nas plataformas, seguindo a lógica do salário por peça, que condiciona a conquista do mínimo necessário à realização de diversas tarefas, sem segurança alguma do recebimento do salário mensal, o tempo pode ser flexível, mas não livre. O fundamental é que seja ocupado com mais trabalho.

2.2.2 CONECTAR OU CONTROLAR? CRÍTICA À ABORDAGEM CIBERNÉTICA E O FUTURO DO TRABALHO EM DISPUTA

O desenvolvimento das tecnologias de comunicação e informação, entre os anos 1950 e 1970, no contexto das alterações na orientação política do mundo e da reestruturação capitalista, foi permeado por narrativas ilusórias sobre a tecnologia, analogias a seres criados artificialmente (Wiener, 1966), documentos ao redor do mundo, que produziram e reproduziram teorias elaboradas a partir do centro do capitalismo (Brasil, 1999), pesquisas científicas com linguagem especulativa em relação ao futuro (Bell; Graubard, 1997) e “[...] promessas de que a tecnologia deixará o trabalho mais livre e criativo” como critica Filgueiras (2021, p. 117). Trata-se de um legado discursivo que vemos ser mobilizado no ambiente das plataformas, nas quais observamos a reprodução de uma linguagem entusiástica que prevê uma completa transformação no mundo do trabalho. Para exemplificar como as plataformas analisadas utilizam essa estratégia, foram selecionados os seguintes trechos (Quadro 4):

Quadro 4 - A linguagem entusiástica das plataformas

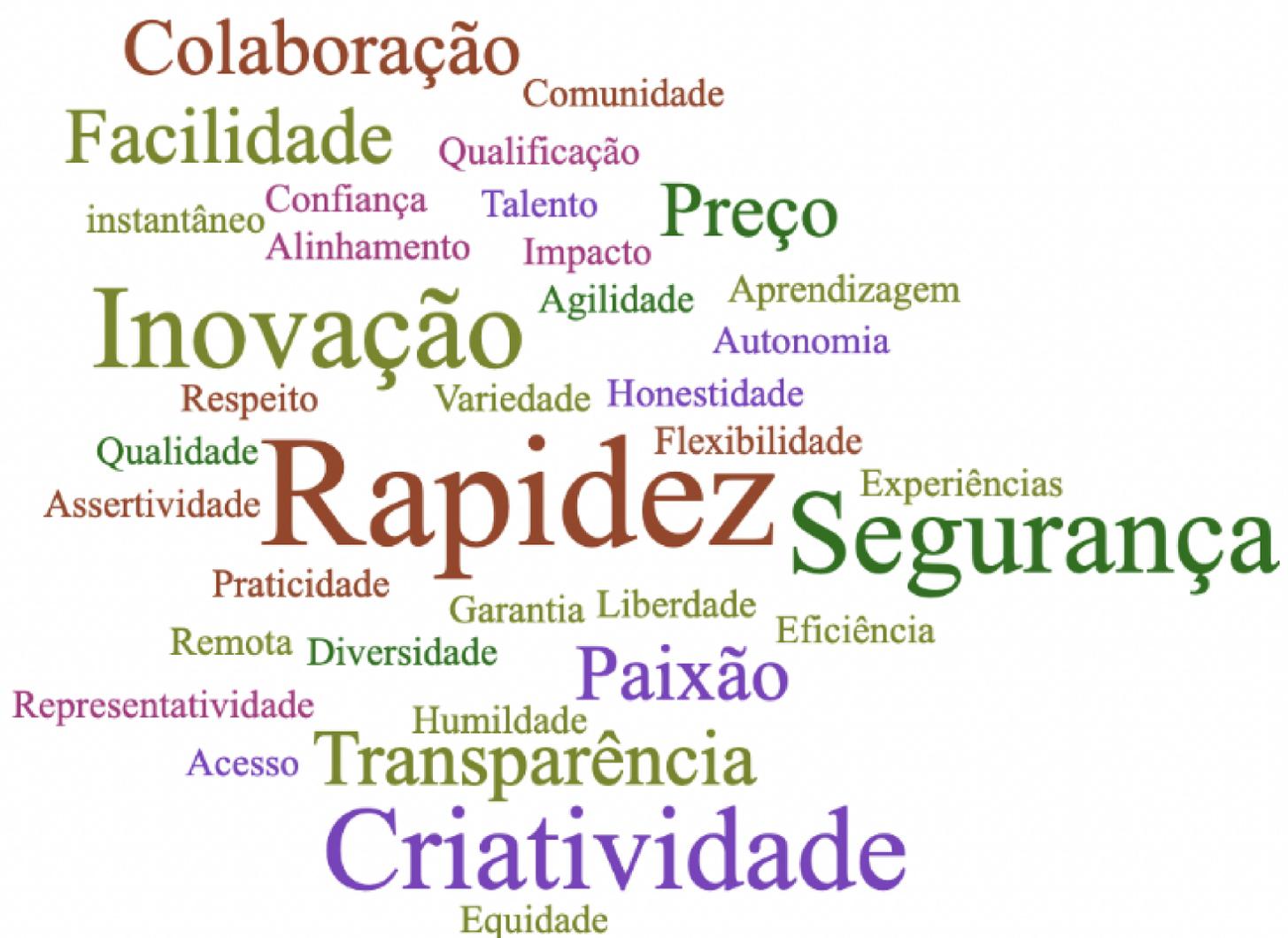
Plataforma	Construções narrativas sobre novidades no campo do trabalho
Workana	Desde 2012, revolucionamos o mundo do trabalho com nossa proposta.
Workana	Acreditamos que há uma nova forma de trabalhar.
We Do Logos	Nós estamos mudando a forma de se criar design profissional, através da nossa plataforma.
We Do Logos	Conheça o modelo revolucionário da We Do Logos.
99Freelas	O futuro do trabalho freelancer.
GetNinjas	Em nossas redes, você vê de perto a revolução no mercado de serviços.
VintePila	Com o VintePila, agora você pode.

Fonte: Autoria própria

Os anúncios, pautados em transformações que ignoram a linha do tempo do desenvolvimento científico-tecnológico, ilustram o que Filgueiras resume como “[...] as ‘novidades’ como ferramentas de promoção do velho” (2021, p.116), num movimento no qual o capital se serve do discurso que, exigindo uma nova condição, já não poderia conviver com posturas e políticas prévias dos trabalhadores. No discurso das plataformas, a ênfase na capacidade transformacional é unidimensional, pois, associada ao determinismo tecnológico, dispensa a análise conjuntural das relações de trabalho e a análise crítica das interpelações históricas do neoliberalismo,

presentes em terminologias como “indústria baseada no conhecimento” (Machlup, 1962), “economia da informação” (Porat, 1977), “sociedade do conhecimento” (Bell, 1977), e “economia do compartilhamento”, bem como os contrastes entre informalidade e terceirização. Sob o aspecto aparente de mudança, as plataformas anunciam ser orientadas por certos valores e características como rapidez, segurança, inovação e criatividade, cuja presença pode ser vista na Imagem 18.

Imagem 18 – Valores frequentemente anunciados pelas plataformas



Fonte: Autoria própria

O discurso busca apagar as contradições inerentes ao acúmulo do capital, reforçando valores que não concretizam garantias e direitos para os trabalhadores. A revolução tecnológica, na lógica do capitalismo, ocorre com vistas ao aumento

da produtividade e anda de mãos dadas com a perspectiva da inovação e da rapidez, ao passo que é apresentada como um novo mundo que se abre para o trabalhador. A retórica da novidade foi estudada por Filgueiras (2021), com ênfase na importância dos discursos para intervir na disputa política. Para o autor, é uma estratégia de convencimento dos trabalhadores e instituições (inclusive sindicais) de que há uma necessidade de adaptação a uma suposta nova realidade – o que inclui desde mudanças na postura individual dos trabalhadores até mudanças nas leis.

Feenberg (2003, p. 5), na continuidade do pensamento frankfurtiano de Marcuse, elaborou uma síntese das principais abordagens teóricas na filosofia contemporânea sobre a tecnologia. O autor critica as teorias que definem a tecnologia como uma ferramenta de eficiência e progresso, desenvolvida para produzir mais e melhor (pensamento instrumental), as que veem a tecnologia como um fator capaz de determinar os rumos da sociedade, aos quais devemos nos adaptar passivamente (pensamento determinista), assim como censura as posturas utópicas e distópicas que apontam um destino tecnológico capaz de libertar ou oprimir a humanidade (pensamento substantivo). Como contraponto a essas abordagens, Feenberg propõe a Teoria Crítica da Tecnologia, a qual afirma a necessária ênfase nas consequências do desenvolvimento tecnológico, ponderando que, sendo a tecnologia um construto social carregado de valores, há possibilidades de disputas por um projeto tecnológico que colabore para uma mudança social radical. No desenvolvimento do pensamento crítico que elaborou, Feenberg (1990) dedicou-se a estudar os discursos, revisitando as teorias de Marx sobre a ambivalência do desenvolvimento industrial para analisar as tecnologias de informação e comunicação, no limite das possibilidades do desenvolvimento capitalista. Lançando sobre o tema seu olhar dialético, aponta Marx:

A natureza da grande indústria condiciona, assim, a variação do trabalho, a fluidez da função, a mobilidade pluridimensional do trabalhador. Por outro lado, ela reproduz, em sua forma capitalista, a velha divisão do trabalho com suas particularidades ossificadas (Marx, 2014, p. 443)

Feenberg identifica, na nova tecnologia que analisa, a continuação da lógica que condiciona a divisão do trabalho, agora por meio de controles cibernéticos para o maquinário. O autor oferece demonstrações de que o computador é uma tecnologia ambivalente, a qual pode ser inserida ou como um meio de controle, seguindo uma lógica que Noble (1977) identificou como uma “ideologia gerencial”, ou para melhorar a atividade autogerida pelos trabalhadores, na medida em que as potencialidades tecnológicas podem conferir poder ao trabalhador.

Uma visão crítica sobre o pensamento cibernético é também desenvolvida por Lucien Sfez (1994) a respeito das “tecnologias do espírito”, questionando a perspectiva de interação neutra com as máquinas. Conforme o autor, na construção do imaginário envolvendo a tecnologia, há uma falsa ideia de que a máquina é objeto e de que o sujeito é separado dela, onde ele a usa e a controla. Previamente, em obra finalizada na década de 1970, Vieira Pinto (2005a, 2005b), tendo visto o avanço da cibernética, abordou o conceito da tecnologia, criticando concepções que a tratam de forma genérica, inespecífica e “[...] sem mencionar o fundo histórico, a saber, o país a que se refere, às forças sociais que a manejam e dela se aproveitam, ou resultam da fraqueza de penetração lógica dos analistas ou oculta intenções maliciosas” (Vieira Pinto, 2005a, p. 295). Ao retirar o caráter de abstração, a história revela discursos “[...] que se valem de um estilo insinuante ou agressivo para divulgar suas concepções, cada vez mais sibilinas e recheadas de neologismos e anglicismos” (Vieira Pinto, 2005a, p. 228).

Para o autor, são palavras que tentam encobrir o fato de que “[...] apenas o homem consegue escravizar o homem [...] para este efeito, em todos os tempos, teve de recorrer à tecnologia disponível” (Vieira Pinto, 2005b, p. 735).

A tecnologia, apropriada pela racionalidade capitalista e mobilizada para o acúmulo do capital, tende a manter um controle rígido das relações de trabalho, criando um ambiente autoritário para o trabalhador. Nas plataformas, o conhecimento do trabalhador é apropriado nos limites do seu espaço, onde o que pertence ao trabalhador, como dados, remuneração e escolha pelo modo de organização das suas relações, é controlado. Inseridas nessa lógica, as plataformas, apesar de se apresentarem como mediadores neutros de conexão entre os trabalhadores e contratantes, revelam uma série de recursos para controlar ativamente as formas como se dão essas relações. A linguagem é um deles.

Entretanto, embora opere toda a organização das relações de trabalho, podemos ver, no Quadro 5, exemplos de como as plataformas se mostram como uma ponte de conexão das relações entre os trabalhadores e aqueles que procuram serviços:

Quadro 5 - Construção verbal na missão apresentada pelas plataforma

Verbo	Trecho	Plataformas
Conectar	A nossa missão é conectar os melhores profissionais freelancers aos melhores clientes.	99Freelas
	Conectamos os melhores talentos independentes com as melhores empresas	Workana
	Conectando quem precisa com quem sabe fazer	GetNinjas
	Freela Web é uma plataforma online que conecta freelancers a clientes que precisam de serviços e produtos digitais.	Freela Web
	O único hub da América Latina que fomenta a equidade de gênero, conectando marcas inovadoras a mulheres criativas	Freelas Conecta
	Conectar profissionais de marketing por meio de uma rede global	Rock Content
	A We Do Logos conecta designers e empreendedores dentro da nossa plataforma.	We Do Logos

Fonte: Autoria própria

O verbo “conectar” é o mais presente. Sua recorrência está associada à promoção do apagamento de uma mediação ativa, enquanto enfatiza uma operação técnica que prolonga, tal como no pensamento cibernético (Shannon; Weaver, 1949; Wiener, 1985), a divulgação da visão da comunicação reduzida a um canal. Assim, as plataformas se apresentam como artefatos tecnológicos neutros, mas, longe dessa realidade, os trabalhadores estão sujeitos ao modo

de organização das relações de compra e venda da força de trabalho, no seu interior. Mesmo que conectados à internet, com a possibilidade do trabalho remoto, os trabalhadores estão mais distantes uns dos outros e de uma relação que, na prática, conjugue o discurso da liberdade com a conquista de poder. Nesse sentido, permanece atual o posicionamento de Álvaro Vieira Pinto, ao mencionar que “[...] a ascensão do operador só se realizará quando o processo tecnológico for conjugado com o processo de modificação das relações sociais em que o trabalho é exercido” (Vieira Pinto, 2005b, p. 500).

2.3 MODELO DE NEGÓCIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE MEDIAÇÃO DO TRABALHO

Nesta parte, são analisados os modelos de negócio desenvolvidos pelas plataformas em análise, sendo tal modelo, no sentido de Freire (2011, s/p), o modo “[...] como a empresa consegue financiamento mediante seu posicionamento na cadeia de valor, a fim de que suas vendas reportem lucros superiores aos custos”. A análise das plataformas partiu da formulação de 55 questões, as quais foram aplicadas a cada uma delas. Depois, alguns elementos foram agrupados nas seguintes categorias: i) modelo de contratação; ii) relação salarial; e iii) remuneração da plataforma. Embora modelos mudem e haja diferenciações entre as empresas analisadas, o detalhamento trouxe à tona os eixos centrais da operação das plataformas digitais de mediação de trabalho, conforme será desenvolvido a seguir.

2.3.1. QUANTO AO MODELO DE CONTRATAÇÃO

O modelo de contratação implica o modo pelo qual processos de compra e venda da força de trabalho são organizados, tendo em vista centralmente o papel da plataforma. Miram-se aqui esses atos, não o detalhamento da natureza jurídica do contrato. Assim, não é o caso de analisar modelos jurídicos de contratação (emprego formal, autônomo ou trabalho intermitente), mas a relação básica instaurada para que a força de trabalho seja comprada.

As plataformas participam de dois tipos de relações de trabalho: da contratação direta e indireta de trabalhadores para trabalharem nas próprias plataformas e da mediação de compra e venda da força de trabalho entre terceiros. Essas duas práticas ilustram duas das mediações destacadas anteriormente na discussão sobre as múltiplas mediações das plataformas digitais. O relatório da Organização Internacional do Trabalho sobre trabalho em plataformas (2021) nomeia o primeiro caso como emprego interno e o segundo como emprego externo – nesta pesquisa, tratamos, conforme exposto antes, de trabalho empregado por plataformas e mediado por plataformas. Em relação ao primeiro, não há informações oficiais acerca do número de trabalhadores que atuam nas plataformas. A partir do *Similar Web*, foi obtida uma estimativa de cada plataforma, exposta no Quadro 6:

contratados (emprego interno) pelas plataformas é uma mera fração do número de trabalhadores cujo trabalho é mediado” (OIT, 2021, p. 91).

A base das empresas-plataformas aqui examinadas é a contratação informal de trabalhadores, os quais são tomados como “independentes”, para a realização de atividades de trabalho específicas. As plataformas dizem funcionar viabilizando a relação entre usuários cadastrados como “clientes” (termo com variações, como “parceiros” e “compradores”), que buscam força de trabalho para determinados serviços, e usuários cadastrados como *freelancers* (também chamados profissionais, produtores de conteúdo independente ou com termo associado à categoria, como *designers*), que se dispõem a realizar determinadas tarefas.

Os compradores são pessoas físicas ou empresas que operam, mediados pelas plataformas, um esquema de subcontratação. Quanto à relação com outras empresas, expõe não se tratar de uma economia compartilhada entre indivíduos, mas de terceirização da contratação. A *Workana* enfatiza a contratação para médias e até grandes empresas, entre elas as gigantes Unilever e Johnson & Johnson. *Rock Content* ressalta, em sua página inicial, em março de 2023, o seguinte chamado: “Impulsione sua empresa com conteúdo que performa”. Ela afirma ter parceria com 800 empresas, com uma linha específica para parcerias com agências publicitárias. *Freelas Conecta* também tem acordo com empresas, entre elas a Globo, apresentada como parceira. Para estimular a presença de empresas, a *We Do Logos* possibilita que empresas, sobretudo micro e pequenas empresas, paguem assinatura, ganhando, com isso, direito a peças ilimitadas. Nas demais, é possível que uma empresa faça o mesmo caminho de uma pessoa física para contratação.

A pesquisa identificou diferentes modelos de contratação, a partir da mediação da plataforma. Em um primeiro modelo, o **recrutamento se dá a partir de demanda do contratante**. Estabelece-se concorrência por preço de trabalho,

em que o contratante seleciona um trabalhador em um conjunto. O contratante publica sua demanda por um determinado serviço, sinalizando um preço para a sua realização. Os trabalhadores se candidatam, apontando o preço que estão dispostos a aceitar por aquele serviço ou o preço fixado pelo contratante. Pode ocorrer negociação de valores e dos termos do serviço, como prazos e entregas. Este é um momento em quando os trabalhadores podem buscar elevar a remuneração em relação ao anúncio original. Contudo, quando as alternativas de trabalhadores dispostos a realizar o serviço são altas, o contratante pode aproveitar esse cenário para rebaixar a remuneração, manejando a competição entre trabalhadores, de sorte a baratear o custo da força de trabalho.

Um exemplo de como se dá esse processo pode ser verificado na *GetNinjas*, conforme ilustra a Imagem 19:

Imagem 19 – Modelo de recrutamento a partir de demanda do contratante



Fonte: Cópia de tela da página “Como funciona” da *GetNinjas*, em março de 2023

Em um segundo modelo, o **contratante aciona o trabalhador diretamente**. Em geral, ele recorre a um banco de perfis e entra em contato com os trabalhadores, a partir da própria plataforma. É o caso da *99Freelas*, que destaca, em sua página inicial, exatamente a possibilidade de um contratante encontrar “o melhor profissional *freelancer* para criar” diferentes produtos. Em casos desse tipo, mecanismos de classificação dos trabalhadores são realçados, como fotos,

de trabalho para um serviço antes da contratação e independe da efetivação dela. Isto é, os trabalhadores que não tiverem suas propostas escolhidas terão despendido sua energia sem retribuição.

Nesses “leilões de trabalho” (ou “concorrência criativa”, termo empregado pelas plataformas na tentativa de aliviar o procedimento), trabalhadores não entram em concorrência com suas forças de trabalho, mas diretamente com o trabalho elaborado, potencializando sobremaneira a exploração e a massa de trabalho não pago. Há, obviamente, possibilidades de desenvolvimento de estratégias para mitigar as perdas nesses concursos, como o reaproveitamento de trabalhos já realizados e não adquiridos, todavia, isso é secundário, porque os chamados para a elaboração das tarefas e o próprio conteúdo de um trabalho intelectual comportam muitas particularidades.

É o caso da *We Do Logos* e *99Freelas*. Nelas, os trabalhadores elaboram trabalhos em resposta a uma determinada demanda, contudo, só são remunerados se vencerem a concorrência e tiverem o seu trabalho escolhido pelo contratante, em detrimento dos demais trabalhadores, que aparecem, nessa relação, como competidores. Nesse caso, há mais trabalho não pago, o que, além de prejudicar diretamente o trabalhador, rebaixa o valor da força de trabalho, em geral. Por outro lado, esse tipo de dinâmica diminui os riscos para o empregador quanto à adequação do trabalho realizado.

No Quadro 7, são associadas as plataformas analisadas aos quatro modelos diagnosticados:

Quadro 7 – Modelo de contratação

Modelo de recrutamento a partir de demanda do contratante	99Freelas, Freela Web, VintePila, Comunica Freelancer, Workana
Contratante aciona trabalhador diretamente	Freelas Conecta, Freela Web, 99Freelas
Plataforma estabelece correspondência direta	Workana, Freelas Conecta, Rock Content
Concorrência por produto previamente elaborado	We Do Logos, 99Freelas

Fonte: Autoria própria

O modelo mais frequente é o que confere maior poder de definição do processo de trabalho à contratante. Interessante observar que as plataformas que desenvolvem o gerenciamento algorítmico, no momento de seleção, são aquelas que possuem contratos com grandes empresas, o que comprova tanto uma transferência quanto a impessoalização do “RH”, crescentemente pautado por mecanismos da chamada inteligência artificial.

Todas afirmam que estão isentas de responsabilidades. Isso se dá já nos termos de serviço, elemento fundamental do modelo de contratação, porque os contratos são definidos de forma unilateral, com pouca margem de negociação, inclusive em relação a regras de avaliação do trabalho e desligamento. Os termos trazem informações como, no caso da *Comunica Freelancer*: “[...] não terá nenhuma responsabilidade, perante os usuários ou qualquer terceiro, seja contratual, extra-contratual ou outra, bem como por perdas ou danos de qualquer espécie, resultantes de negociações dos usuários com terceiros anunciantes”.

Apesar dos esforços de desvinculação, conforme também verificado por Machado *et al.* (2022, p. 25), “[...] o objeto contratual é a força de trabalho”. As plataformas exercem seu poder já na avaliação do cadastro submetido pelos trabalhadores para participar delas. A tentativa de cadastramento feita para esta pesquisa revelou que o processo de aprovação é lento e opaco. Na *Rock Content Talent*, por exemplo, há um árduo processo para acessar a plataforma, o qual inclui provas, cursos e testes. Se, por um lado, a plataforma pode buscar exercer métodos de controle das habilidades e competências do conjunto da força de trabalho ofertada, por outro, isso constitui uma barreira ao acesso dos trabalhadores, pois apenas se concretizado o cadastro é que o trabalhador passa a poder buscar oportunidade de trabalho.

Como parte do modelo de negócio das plataformas de trabalho, elas se abstêm de custos associados aos equipamentos necessários à elaboração de um conteúdo, pacote de internet, localidade, energia, formação etc., transferindo-os aos trabalhadores. Isso é estabelecido já nos Termos de Uso, como no da *GetNinjas*, onde se lê: “*Getninjas* não será responsável por ressarcir seus Usuários por quaisquer gastos com ligações telefônicas, pacotes de dados, SMS, mensagens, *e-mails*, correspondência ou qualquer outro valor despendido pelo Usuário em razão de contato com *GetNinjas* ou quaisquer outros Usuários, por qualquer motivo que o seja”. *Rock Content* detalha que os equipamentos e recursos são todos do trabalhador e explicita que não garantirá ao trabalhador os mesmos benefícios que a seus empregados.

2.3.2 QUANTO À RELAÇÃO SALARIAL

No que concerne à relação salarial, trabalhadores, em geral, recebem por serviço prestado, reproduzindo o modelo de salário por peça ou, em alguns casos, por tempo. Tratamos esses tipos de remuneração como relação salarial, entendendo que, em todos esses arranjos, há uma equivalência ao trabalho assalariado, embora isso seja ocultado.

Nas relações observadas nesta pesquisa, em relação ao salário por peça ou por tarefa, as remunerações podem tanto ser fixadas *a priori* quanto ser variáveis. No primeiro caso, o contratante estabelece as quantias para os serviços. No segundo, os contratantes definem no processo de contratação, podendo haver negociação entre esses e os trabalhadores.

Quadro 8 – Relação salarial

Remuneração variável por tarefa/peça	99Freelas, Freela Web, We Do Logos, GetNijas, Workana, Freelas Conecta, Rock Content
Remuneração fixa por peça/tarefa	VintePila, Vinteconto
Salário por tempo	Workana, 99Freelas

Fonte: A autoria própria

A maior parte das plataformas faz da relação salarial uma constante negociação, sem atribuição de uma remuneração fixa. Os próprios trabalhadores

apresentam propostas, por vezes dentro de uma margem determinada pela plataforma. Esse é mais um exemplo do poder das plataformas na organização da contratação da força de trabalho, no seu interior: fixam parâmetros, preços mínimos e limitam as formas de negociação sobre a remuneração.

No caso da *99Freelas*, fomenta-se que o contratante busque receber propostas e negocie com vários trabalhadores ao mesmo tempo, o que está associado à recomendação da contratação daquele que apresentar curto prazo para realização do serviço. O tempo, mais uma vez, é fator determinante. Interessante notar que a referência a um salário mensal aparece na *99Freelas*, quando esta, ao focalizar uma forma de o *freelancer* estimular “[...] o valor de um projeto”, começa perguntando quanto o trabalhador quer ganhar por mês (unidade de tempo geralmente associada ao salário no Brasil).

Imagem 22 – Calculadora de valor *99Freela*

Calcule o seu valor/hora!

0,00 Quantidade por mês
Quanto você quer ganhar por mês?

0 Horas por dia
Quantas horas você quer trabalhar por dia?

0 Dias por semana
Quantos dias você quer trabalhar por semana?

0 Semanas por ano
Quantas semanas por ano você quer tirar de férias?

R\$ 0,00/hora
O seu novo valor por hora

Fonte: Cópia de tela de 99Freelas, em agosto de 2023

Apesar de o cálculo frio se dar a partir do tempo (mês, hora, dias, semanas), no texto, a empresa-plataforma que diz promover “[...] fácil a tarefa de encontrar *freelancers* incríveis”, atribui a remuneração à performance do conhecimento e aprendizado dos indivíduos, como se verifica no trecho: o valor/hora “[...] vai depender muito do seu nível de experiência”. Há uma individualização associada à performance, não à apresentação de uma média, o que pode gerar tentativa de aumentar a velocidade das atividades desempenhadas, um dos elementos relacionados à intensidade do trabalho.

Também adepta do salário por tempo, além do associado à peça, *Workana* impede que o trabalhador esteja envolvido em vários projetos simultaneamente, o que pode causar o mesmo efeito mencionado acima. A plataforma, a qual avança mais claramente em um modelo de subcontratação, com muitas iniciativas voltadas para empresas, faz igualmente o pagamento do salário a partir do tempo (semanal ou mensal), que busca controlar. Nesse sentido, obriga a utilização de um relógio que registra o número de horas dedicadas à realização da tarefa específica, favorecendo o rígido controle e a associação entre tempo de trabalho e produção da peça, reforçando a ideia de que seria essa a relação fundamental.

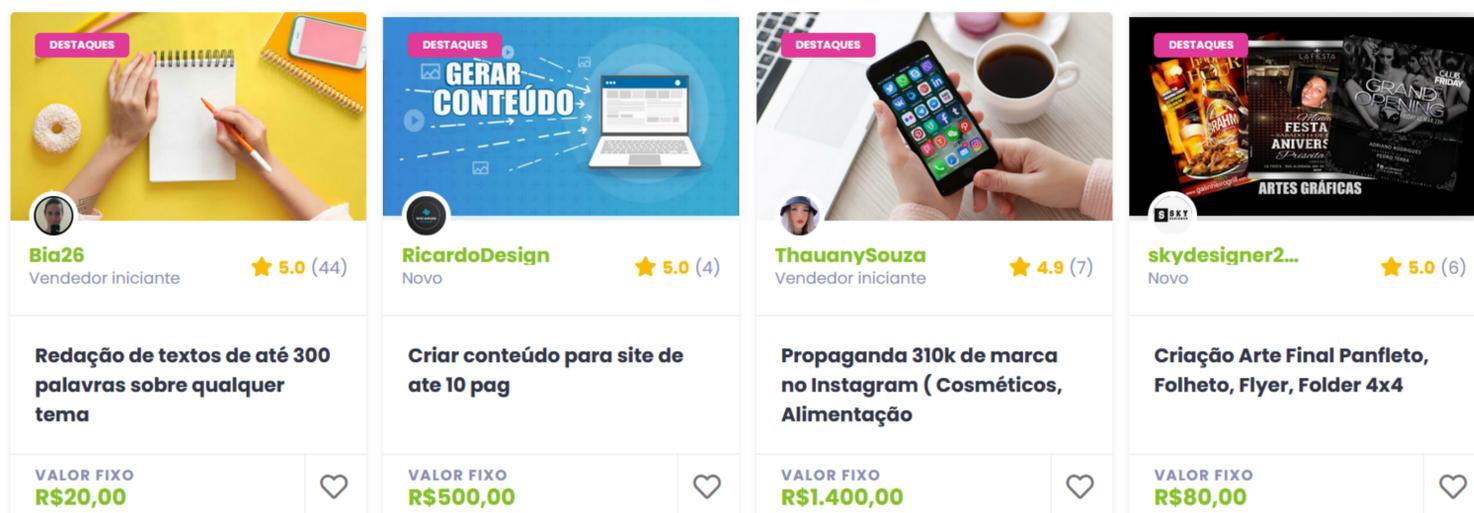
Além da intensidade, esse processo resulta em uma tentativa de evitar desperdício de tempo. A análise de Dal Rosso (2010), recorrendo à imagem, proposta por Marx, da existência de tempos vivos e mortos, ajuda a entender o resultado desse tipo de mecanismo:

Numa jornada qualquer, os tempos de trabalho efetivo (tempos vivos) são intercalados por intervalos de descanso (tempos mortos). A ambição do administrador capitalista racional é fazer coincidir o tempo de trabalho efetivo com a jornada, de modo que não existam mais tempos mortos. Toda a jornada seria convertida em tempo de trabalho vivo (Dal Rosso, 2010, p. 1-2).

Em menor número, há plataformas que fixam o valor por tarefa/peça, o que fortalece a ideia de que o pagamento é equivalente ao valor do que é produzido, uma forma que mascara que a produção de mais-valor se dá a partir do emprego da força de trabalho por mais tempo do que o necessário para sua reprodução. No caso de *Vinteconto* e *VintePila*, o pagamento para cada serviço, qualquer que seja, é de apenas R\$ 20. O trabalho por peça permite um rebaixamento do que os trabalhadores recebem, em geral. A *99Freelas*, em março de 2023, informa que foram concluídos 84.332 projetos, os quais teriam resultado em uma soma de R\$ 15.100.525,72 pagos aos *freelancers*, o que significa média de R\$ 179 por projeto.

Na *Freela Web*, trabalhadores e trabalhadoras, em agosto de 2023, apresentaram-se como vendedores diretos de sua força de trabalho, cobrando, por exemplo, R\$ 20 para a elaboração de um texto de até 300 caracteres e R\$ 500 para criar conteúdo para *site* de até 10 páginas. A Imagem 23 abaixo mostra esses anúncios:

Imagem 23 – Anúncios na primeira página da *Freela Web*



Fonte: Cópia de tela de *Freela Web*, em agosto de 2023

Um aspecto central da relação salarial das plataformas é o roubo de salário, em função de formas de expansão do trabalho não pago para além do mais-valor

tradicional. Uma primeira modalidade é por meio da ampliação do mais-valor absoluto em um determinado serviço, majorando o trabalho realizado para que este seja considerado entregue e pago. Isso está especialmente presente em produtos e serviços intelectuais, como em textos ou *design* de imagens, nos quais, uma vez definido o preço *a priori* pela tarefa, os trabalhadores ficam reféns das demandas de contratantes, para receber a remuneração, incluindo um variado conjunto de alterações. Uma segunda modalidade diz respeito a atividades não diretamente vinculadas a um serviço específico, porém extremamente necessárias à atuação na plataforma e à obtenção de tarefas. Tanto no modelo de remuneração variável quanto no fixo ficam fora atividades como pesquisa de vagas, prospecção de informações, desenvolvimento de testes etc.

Para compensar essas perdas, aos trabalhadores cabe buscar angariar as melhores remunerações pela sua força de trabalho. Diferentemente de modelos tradicionais, onde tal propósito é, em geral, resultado de uma atuação coletiva na negociação de acordos e convenções coletivas, nos ambientes aqui em análise há distintos modelos de definição da remuneração. Em alguns casos, os trabalhadores fixam o valor pela sua força de trabalho e anunciam seus serviços. Como visto, isso pode ocorrer em diferentes momentos do processo de contratação. Em outras situações, o contratante define o valor e seleciona um ou mais trabalhadores, podendo ainda caber negociação. Há ainda plataformas que estruturam seu modelo de remuneração a partir de valores fixos.

Quadro 9 – Agente definidor da remuneração

Trabalhador	99Freelas, Freela Web, Comunica Freelancer, Freelas Conecta
Contratante	99Freelas, Freela Web, Comunica Freelancer, GetNinjas, Rock Content
Plataforma	Vinteconto, VintePila, We Do Logos

Fonte: Autoria própria

O detalhamento de como as plataformas de mediação de trabalho procedem, longe de afastar a análise da essência da relação de trabalho, no capitalismo, evidencia como as plataformas facilitam a alienação em relação à produção do valor na sociedade. Também permite ver permanências e mudanças. Por exemplo, o momento da efetivação do pagamento do trabalhador revela que plataformas lançam mão do pagamento após a realização de tarefas, algo rotineiro no mercado de trabalho formal, inclusive, o que possibilita que parte do mais-valor alimente novo ciclo de produção ou entre nos esquemas de financeirização das empresas. Os contratantes depositam o pagamento nas plataformas, as quais disponibilizam posteriormente o saque para os trabalhadores, após a aprovação do serviço oferecido. *VintePila* retém o pagamento por 15 dias após realizado o serviço. O modelo de “caução” do pagamento dos serviços é uma proteção aos trabalhadores, mas também uma garantia da plataforma de que o seu ganho sobre cada pagamento ocorrerá. Uma vez concretizado o trabalho, os riscos de não pagamento aumentam enormemente.

Quadro 10 - Momento do pagamento

Prévio à realização da tarefa	VintePila, Vinteconto
Posterior à realização da tarefa	Freela Web, 99Freelas, Freelas Conecta, We Do Logos, Rock Content, Workana
A depender de negociação	GetNinjas, Comunica Freelancer

Fonte: Autoria própria

O que chama a atenção é que a maior parte delas adota o modelo de pagamento após a concretização da tarefa, o que, em geral, condiciona o pagamento à obediência das regras estabelecidas pelas próprias plataformas e à aprovação do cliente. Assim, é garantida segurança à plataforma e aos contratantes, ao passo que os trabalhadores ficam em uma situação de insegurança. Com isso, eles podem acabar tendo de trabalhar mais, mesmo sem receberem acréscimos, para chegar a um resultado que seja aprovado. Apenas a *Workana* afirma explicitamente que garante o pagamento ao trabalhador pelo serviço prestado, caso o contratante falte com o compromisso. Os casos nos quais a negociação é que define essa questão são de plataformas que se aproximam do modelo de catálogo, desempenhando menor gestão da relação de trabalho que se dá a partir dela.

2.3.3 QUANTO À REMUNERAÇÃO DA PLATAFORMA

A forma de remuneração é aspecto-chave do modelo de negócio de um agente econômico no capitalismo porque compreende os modos pelos quais as empresas geram lucros. Também diz respeito à natureza dos negócios efetuados e de como meios de produção e força de trabalho são adquiridos, mobilizados no processo de trabalho e realizados no mercado, por meio do consumo, a fim de que o ciclo seja reiniciado e os ganhos resultantes sejam ou reinvestidos ou redirecionados, na forma de renda. No caso das plataformas digitais, ocorre que o modelo de negócio em geral não segue a lógica tradicional da compra de matérias-primas e de força de trabalho, operação do processo de produção e comercialização de produtos, sendo mais comum que se apropriem de parte do mais-valor já produzido.

Enfatiza-se, por isso, neste ponto, não a exploração direta da força de trabalho (enquanto contratação de trabalhadores para a operação das plataformas), mas a exploração que se dá por meio da mediação que executam. As plataformas digitais configuram o que Rochet e Tirole (2003) chamam de mercados multilados. Seu ativo é exatamente conectar diferentes indivíduos, empresas e organizações em diferentes “lados” de atividades variadas. Em geral, as plataformas aqui analisadas são remuneradas por fazer essa intermediação. Esse ativo é expandido por meio de um conjunto de formas de remuneração complementares, como pela oferta de assinaturas ou contratação de serviços aos trabalhadores (para ampliar visibilidade de um currículo ou acessar mais projetos, por exemplo),

o que os torna consumidores de recursos comercializados pela plataforma (como ampliação da visibilidade). Há também a obtenção de recursos a partir de diversos aportes financeiros. O Quadro 11 apresenta as formas de recebimento de recursos.

Quadro 11 - Formas de recebimento de recursos pela plataforma

Taxação (sobre o trabalhador e/ou sobre contratante)	Freela Web, VintePila, We Do Logos, GetNinjas, Workana, Freelas Conecta, Vinteconto
Assinatura	99Freelas, Comunica Freelancer, Workana
Recursos pagos	Freela Web, GetNinjas
Aportes financeiros	Workana, GetNinjas, Rock Content

Fonte: Autoria própria

A forma de remuneração da plataforma mais comum é a taxação das transações realizadas no seu interior. Assim, elas se apropriam de parte do valor produzido pelos trabalhadores. As comissões cobradas pelas plataformas variam de 4,5% a 30%. A *Freela Web* não revela qual é a taxa cobrada. Apenas duas das plataformas estudadas não recorrem a esse expediente: a *Getninjas*, que não cobra dos trabalhadores, pois estes devem sempre pagar para comprar moedas e acessar oportunidades; e a *We Do Logos*, que não cobra dos trabalhadores, mas nem sempre remunera a prestação de serviço, decisão que fica a cargo do cliente, quando escolhe um único vencedor por projeto a ser remunerado. Na maior parte dos casos, são cobradas taxas tanto dos trabalhadores quanto dos contratantes. Não obstante, também aqui não há igualdade. Os percentuais cobrados dos trabalhadores costumam ser mais altos – o que também foi diagnosticado em pesquisa da OIT (2021).

Uma segunda forma de remuneração é a cobrança por planos de assinaturas. Embora se apresentem como gratuitas, um aspecto-chave da lógica de funcionamento das plataformas é a criação de escassez artificial tanto para clientes quanto para trabalhadores, a fim de comercializar “saídas” a essas limitações. Há, quer na relação com empregados quer na com empregadores, a conformação de um modelo *freemium*, no qual o cadastro aparece como gratuito, porém há cobrança por recursos adicionais, como recursos que podem gerar acesso dos clientes a mais opções de trabalhadores e também o inverso. Assim, para que um trabalhador tenha mais chances de se colocar para mais serviços anunciados, ele tem que pagar para isso.

Nas plataformas, isso é apresentado como forma de obter trabalho, como se vê no caso dos selos da *We Do Logos*, abordados anteriormente, nas moedas da *GetNinjas* necessárias à liberação de qualquer oferta de trabalho e também na *Workana*, cuja apresentação é mostrada na Imagem 24:

Imagem 24 – Plano de assinatura para trabalhadores na *Workana*

Consiga mais projetos ao aderir a um plano de benefícios para freelancers

Economize até 20% contratando um plano trimestral

Trimestral 20% off Mensal

Plus	Profissional	Premium
<p>USD 4,90</p> <p>Preço por mês</p> <p>Ideal para quem está começando na Workana e deseja multiplicar as suas oportunidades.</p> <p>Selecionar</p>	<p>USD 16,90</p> <p>Preço por mês</p> <p>Pensado para quem já completou os seus primeiros projetos e deseja continuar crescendo.</p> <p>Selecionar</p>	<p>USD 24,90</p> <p>Preço por mês</p> <p>Para freelancers em tempo integral que querem tirar o máximo proveito da Workana</p> <p>Selecionar</p>

[ou continue com um plano gratuito](#)

Fonte: Cópia de tela da *Workana*, em agosto de 2023

Funcionalidades diversas associadas às demandas de trabalhadores e contratantes são disponibilizadas em “planos” variados, em geral associados à capacidade de ter um acesso “pleno” ou facilitado aos trabalhadores e trabalhadoras, ao passo que estes precisam adquirir tais pacotes para ter mais chances de disputar as tarefas. Nos planos de contratantes, por exemplo, podem figurar certos recursos, como a oferta de mais trabalhadores a cada serviço anunciado, a possibilidade de convidar diretamente um número maior de trabalhadores ou ferramentas de segmentação. Para os trabalhadores, os recursos podem incluir maior visibilidade nas páginas visitadas por contratantes ou a possibilidade de concorrer a mais trabalhos, em um determinado tempo. Os quadros 12 e 13 sistematizam como isso se dá em cada uma das plataformas.

Quadro 12 - Acesso dos trabalhadores à plataforma e aos empregadores

Gratuito	VintePila, We Do Logos, Vinteconto, Freelas Conecta
Parcialmente condicionado	Comunica Freelancer, 99Freelas, Workana, Freela Web, Rock Content

Fonte: Autoria própria

Quadro 13 - Acesso dos empregadores à plataforma e aos trabalhadores

Gratuito	Freela Web, VintePila, Comunica Freelancer, GetNinjas, Vinteconto
Parcialmente condicionado	99Freelas, Workana, We Do Logos, Rock Content

Fonte: Autoria própria

A gratuidade do acesso é importante para a concretização de efeitos de rede, fundamental para a operação “multilados” das plataformas. Ora, além dos efeitos financeiros imediatos, a adesão a planos traz outras consequências. Como anota a OIT (2021, p. 81), “[...] esta estratégia ajuda as plataformas a melhorar o serviço de intermediação e a atrair clientes, transferindo simultaneamente os custos do processo de correspondência para os trabalhadores”. Dessa maneira, em muitos casos, os cadastrados acabam pagando para trabalhar, com um “investimento” na sua visibilidade sem qualquer perspectiva de retorno, ao passo que sua vinculação gera mais recursos e dados para as plataformas.

Cumprе salientar que a questão do acesso é também associada às exigências feitas pelas plataformas aos trabalhadores, para além de um tipo de remuneração. A exigência de cadastro e submissão de currículos antes do uso da plataforma é exemplo disso. No caso da *Rock Content*, conforme mencionado antes, também é exigida a realização de um teste, para que o profissional possa participar da plataforma.

Além das assinaturas, há a possibilidade de pagar por serviços específicos de modo pontual. *Vinteconto*, por exemplo, permite que a postagem de disponibilização de serviço seja “impulsionada”, obtendo, com isso, ao menos potencialmente, maior visibilidade e possibilidade de conversão em venda da força de trabalho.

Ainda que todas essas medidas sejam adotadas para gerar receita às plataformas, elas não geram lucros vultosos. Como Snirceck (2017) percebe, em sua análise do capitalismo de plataformas, em geral elas operam no vermelho. Sua sobrevivência depende, muitas vezes, de aportes financeiros, seja de grande vulto, como no caso de recebimento de somas por parte de bancos ou outros agentes, seja de operações de menor escala, como as feitas a partir da retenção temporária de recursos.

Nota-se que elas não adotam publicidade, explicitamente. Quanto à comercialização de dados, as plataformas fazem referência às leis de proteção de dados, como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) brasileira, mas há fragilidades que podem abrir margem para um uso comercial. A *Freela Web*, por exemplo, enfatiza: “A plataforma não se responsabiliza pelo uso de terceiros dos dados expostos nesta página”. No mesmo sentido, o *Vinteconto* diz que adotará todas as medidas possíveis para manter a confidencialidade e a segurança das informações sigilosas, porém não se responsabilizará por eventuais prejuízos que sejam decorrentes da divulgação de tais informações por parte de terceiros que utilizem as redes públicas ou a internet, subvertendo os sistemas de segurança para acessar as informações de usuários.

GetNinjas frisa que “[...] os dados e informações pessoais dos Usuários coletados poderão ser compartilhados com parceiros da *GetNinjas* quando necessário para as mesmas finalidades descritas acima”. A *VintePila* adota discurso mais protetivo: “Nós não vendemos ou alugamos suas informações pessoais para terceiros. Nós não as divulgaremos para terceiros. [...] as informações que você fornecer no processo de registro, inclusive suas informações de contato, permanecerão privadas e seguras”. Assim, é possível que a venda de dados ocorra, direta ou indiretamente, mas essa prática não foi comprovada nesta pesquisa, por isso, não foi incluída como forma de remuneração da plataforma.

Embora se apresentem como plataformas, o que remete não só à operação “multilados”, mas igualmente à oferta de múltiplos produtos e serviços, não foi verificada essa expansão no caso das corporações em análise. A *GetNinjas* oferece um serviço adicional, a “Academia Ninjas”, um projeto de capacitação e desenvolvimento profissional voltado a “[...] aprimorar ainda mais suas habilidades e se atualizar com novidades da sua área de trabalho, se destacando dos demais

profissionais”. O serviço pode evoluir para modalidade paga, mas atualmente é gratuito e funciona mais como um catálogo de informações. A *We Do Logos* opera em distintas plataformas, como por meio da *Welancer*, “comunidade” que reúne os trabalhadores, e a “*WDL Club*”, para clientes frequentes que pretendem recorrer a um modelo de assinaturas. São espaços a mais, porém no mesmo setor.

CAPÍTULO 3: CONTEÚDO DO TRABALHO, AUTONOMIA E CONTROLE

A crítica da economia política preconizada por Marx desenvolve a compreensão do capital como um conjunto de relações sociais articuladas com vistas à autovalorização do valor, no que tem lugar central a exploração do trabalho. Transformações foram historicamente operadas, no sentido de expropriar os trabalhadores das condições de reprodução da própria vida e torná-los dependentes do capital, a fim de que produzissem o mais-valor que é apropriado pelo capitalista. Não é o caso, aqui, de entrar nos pormenores desse processo, bastante conhecido, todavia, é oportuno enfatizar alguns elementos. Primeiro, que na longa história de desenvolvimento do capital, também o conhecimento passou a ser apropriado, em um processo que Bolaño (2008, p. 37) chamou de acumulação primitiva do conhecimento, o qual incorpora ao capital “[...] o conhecimento dos processos de trabalho desenvolvidos pela classe trabalhadora artesanal ao longo dos séculos anteriores”. Esse conhecimento foi utilizado pelo capital para desenvolver o maquinário, com vistas a tornar supérfluo o trabalho ou desqualificá-lo. Não obstante, o conhecimento não deixa de pertencer aos trabalhadores, o que gera contradições importantes, especialmente em relação a determinados tipos de trabalho marcadamente ou majoritariamente intelectuais.

No capitalismo, esse é o segundo ponto central, o trabalho tem um duplo caráter: “[...] o trabalho enquanto atividade concreta e útil, existente em todas as formas de sociedade e, de outro, o caráter social específico e as funções que o trabalho assume na economia mercantil-capitalista, o que se desdobra na distinção

entre características técnicas e forma social do trabalho” (Borges, 2008, p. 118). Ora, para que gere esse excedente, a capacidade de trabalhar é transformada na mercadoria força de trabalho, a qual participa, por conseguinte, do processo de produção como uma força produtiva. Como mercadoria, a força de trabalho é também portadora de valor de uso e valor de troca, pelo qual o trabalhador é compensado. Como o objetivo fundamental é o mais-valor, o valor criado pelo trabalhador deve ser superior ao valor da sua força de trabalho (Borges, 2008, p. 123), do que derivam também mecanismos que forcem a ampliação da jornada e/ou da produtividade do trabalho, inclusive práticas de coordenação e controle do tempo.

Desse resumo, temos elementos importantes que devem ser problematizados, diante da situação aqui analisada. No capitalismo, vender a força de trabalho não é uma opção, mas uma necessidade. Toda a miríade de discursos sobre liberdade no trabalho, a respeito da qual nos debruçamos antes, busca ocultar essa relação fundamental e que gera contradições, pois o capital precisa subsumir aquilo que lhe é externo, o trabalho vivo. O progresso técnico entra, logo, como fundamental à subsunção real do trabalho ao capital, de sorte que mais uma contradição gerada a partir dessa dinâmica acontece entre o desenvolvimento das forças produtivas e as relações de produção (Borges, 2008). Outras contradições se dão na esfera da circulação, onde os capitais particulares disputam a apropriação do valor já produzido.

Nas plataformas aqui analisadas, há relações distintas de exploração da força de trabalho mas, em comum, há o emprego de mecanismos que ampliam tanto a jornada quanto a produtividade do trabalho. Questão mais espinhosa a ser enfrentada é se esses mecanismos resolvem, para o capital, o problema da subsunção do trabalho intelectual, marcado por elementos subjetivos que dificultam sua objetivação (Bolaño, 2000). Por outro lado, conforme discutido na primeira

parte deste estudo, há um avanço da subsunção real do trabalho intelectual no capital, bem como a intelectualização generalizada dos processos de trabalho, os quais favorecem a criação de formas de controle que reduzem a autonomia dos trabalhadores.

A fim de visualizar se isso ocorre no processo mediado pelas plataformas, investiga-se aqui as estratégias de controle por parte das plataformas e os modos de limitação de sua autonomia, a partir da observação da influência das plataformas sobre o conteúdo dos trabalhos; a obtenção de dados e o controle de informações.

O fato de ser explorado pelo capital já impõe obstáculos importantes à autonomia, mas isso não resume o problema, pois interessa notar as formas e funções particulares, nas situações concretas. No caso das plataformas digitais de mediação de trabalho, há um elemento adicional da contradição controle-autonomia. Um aspecto-chave da forma como a mercadoria força de trabalho é arregimentada para sua oferta no mercado é o acesso distribuído e sob demanda desta, podendo estar espalhada em um ou mais territórios. Com isso, tais plataformas viabilizam que sejam dribladas as exigências legais e obrigações associadas à relação de trabalho, ao colocar seu serviço como uma falsa intermediação neutra. Por outro lado, a realização otimizada dessa mercadoria demanda um nível mínimo de atendimento das demandas dos contratantes, o que abrange desde a execução do trabalho em si à sua qualidade. Assim, para além do fato de que tais plataformas, em sua maioria, são organizadoras dos processos de compra e venda da força de trabalho e de produção (com exceção daquelas estilo “classificados”), elas enfrentam tensões para operar um controle crescente das transações, no seu interior, de modo a equilibrar a contradição entre uma limitada autonomia dos contratantes e trabalhadores de firmarem contratos e, por outro lado, de evitar abusos ou problemas que podem prejudicar sua visibilidade ou reputação juntamente aos seus clientes centrais, os contratantes.

3.1 CONTEÚDO DO TRABALHO E AUTONOMIA DOS TRABALHADORES

As plataformas medeiam a relação entre contratantes cadastrados como clientes (com variações, como parceiros e compradores), que buscam a força de trabalho para determinados serviços, e usuários cadastrados como *freelancers* (chamados profissionais, frequentemente, produtores de conteúdo independente ou termos associados à categoria, como *designers*), que se apresentam para realizá-los. Essa relação é assinalada por definições feitas pelas próprias plataformas, as quais impactam o processo e o conteúdo do trabalho.

Quadro 14 - Relações entre plataformas digitais e trabalhadores

Plataforma	Contrato e remuneração	Conteúdo do trabalho
GetNinjas	<p>Trabalhador recebe por serviço prestado.</p> <p>O trabalhador precisa comprar pacotes de moedas para liberar acesso a demandas.</p> <p>O valor que será pago é sempre combinado posteriormente.</p> <p>Não há possibilidade de contratação perene na plataforma, mas o/a trabalhador/a pode estabelecer um contato com o cliente, sem mediação da GetNinjas.</p>	<p>Conteúdo preestabelecido.</p> <p>O contratante anuncia na plataforma o serviço, o tempo de entrega e fica a critério do profissional liberar essa tarefa ou não.</p> <p>Os pedidos são específicos, com título, modalidade (on-line ou presencial), área, data de entrega e alguma informação adicional.</p> <p>O cliente avalia qual dos quatro profissionais irá contratar para fazer o serviço. O trabalhador pode não ser escolhido.</p> <p>mesmo tendo usado moedas para liberar pedido.</p>
Freela Web	<p>Trabalhador recebe por serviço prestado.</p> <p>O tempo de contratação depende do acordo entre o trabalhador e o contratante, mas pode ser definido pelo contratante.</p>	<p>Conteúdo preestabelecido.</p> <p>O serviço é publicado e o “comprador” solicita aquele serviço, que pode ter um valor fixo ou não, definido por parte do trabalhador.</p>

99Freelas	<p>Trabalhador recebe por serviço prestado.</p> <p>Para obter benefícios, deve pagar plano de assinatura.</p>	<p>Conteúdo preestabelecido, mas passível de discussão. “O cliente” publica o projeto, estabelece o que deseja e o trabalhador envia uma proposta.</p>
Workana	<p>O contrato pode ser por um preço fixo pelo trabalho finalizado ou por horas.</p> <p>É possível trabalhar com o mesmo contratado/contratante.</p> <p>Prevê contratação em longo prazo, mas limita contato e cobra taxa para liberação.</p> <p>O trabalhador paga taxa à plataforma, que é escalonada de acordo com a relação que ele tenha com o cliente (se pontual ou prolongada).</p> <p>Para obter benefícios, deve pagar plano de assinatura.</p>	<p>Conteúdo preestabelecido. Recomenda maior detalhamento do projeto para evitar desacordos.</p> <p>Informa que apenas após o contratante estar “satisfeito” é que o contratado recebe o pagamento.</p>

Freelas Conecta	<p>Não há cobrança pelo cadastro.</p> <p>O valor pode ser por demanda, diária, mensal, minutos, horas ou palavras. Trabalhador pode tabelar valores médios de diversos serviços, no processo de inscrição na plataforma.</p> <p>O usuário pode tanto ofertar o serviço de sua escolha com um preço estipulado por si, à espera de compradores, quanto aceitar a demanda de uma tarefa ou projeto cadastrado por compradores que estipulam o preço que estão dispostos a pagar.</p> <p>Contratação e acordos entre contratante e trabalhador são de exclusiva responsabilidade das partes envolvidas.</p> <p>O tempo de contratação depende do acordo entre o trabalhador e o contratante.</p> <p>Paga taxa de intermediação a cada serviço prestado (10%).</p> <p>Trabalhador recebe por serviço prestado.</p> <p>O pagamento ocorre apenas mediado pela plataforma.</p>	<p>Conteúdo é preestabelecido, mas pode ser acordado entre as partes. Trabalhadores são contatados a partir de seus perfis.</p>
--------------------	--	---

<p>Rock Content Talent</p>	<p>O conteúdo é revisado e avaliado por equipes da plataforma, para que seja dado como entregue ao contratante.</p> <p>O trabalhador paga taxa a cada trabalho realizado.</p>	<p>Conteúdo preestabelecido.</p> <p>Termos de uso explicitam que o trabalhador tem que respeitar os modelos e tamanhos estabelecidos. Pode entregar a mais, mas não receberá por isso.</p> <p>Há um “guia de estilo” da empresa.</p>
<p>We Do Logos</p>	<p>Utiliza modelo de “concorrência criativa”.</p> <p>Só há remuneração para o profissional vencedor e quando o cliente declara estar satisfeito.</p> <p>O trabalhador pode optar pela venda em loja virtual (hospedada na We Lancer, através do contato direto entre o contratante e o trabalhador em um canal privado). Neste modelo, o prêmio é liberado pelo serviço prestado (“escolha quanto quer ganhar e para quem quer trabalhar”; “faça um projeto privado com este criativo”).</p>	<p>Conteúdo é preestabelecido. Há um briefing preenchido pelo cliente que limita o estilo de criação.</p> <p>Na loja virtual, o trabalhador deve descrever o serviço que vai entregar, inclusive o formato no qual será entregue a arte final, que é predefinido.</p>

Vinteconto	<p>Trabalhador recebe por serviço prestado.</p> <p>O trabalhador paga taxa à plataforma a cada trabalho realizado (20%).</p> <p>Para obter benefícios, deve pagar plano de assinatura.</p>	<p>Conteúdo preestabelecido. Anúncio deve conter título, descrição e imagem dos bens, preço, categoria, quantidade, condições de venda, forma e prazo de entrega, além da forma de pagamento.</p>
VintePila	<p>Trabalhador recebe por serviço prestado.</p> <p>Transfere a parte devida ao vendedor, 15 dias após realizado o serviço.</p> <p>O usuário pode tanto ofertar o serviço de sua escolha com um preço estipulado por si, à espera de compradores, quanto aceitar a demanda de uma tarefa ou projeto cadastrado por compradores que estipulam o preço que estão dispostos a pagar.</p> <p>O trabalhador paga taxa a cada trabalho realizado (20%).</p>	<p>Conteúdo não é preestabelecido. Negociação se dá entre vendedores e compradores.</p>

Comunica Freelancer	Não ocorre transação de dinheiro pela plataforma. Contratação e acordos entre contratante e trabalhador são de exclusiva responsabilidade das partes envolvidas. Para obter benefícios, deve pagar plano de assinatura.	Conteúdo não é preestabelecido. A ser acordado entre as partes.
------------------------	---	--

Fonte: Autoria própria

A questão dos contratos já foi discutida mas deve ser tratada também neste ponto, em associação com possíveis repercussões no conteúdo do trabalho, já que os impactos das formas de mediação verificados nas plataformas digitais analisadas sobre a autonomia dos trabalhadores se materializam em sentido mais geral pelos modos de controle, por meio das regras e estabelecimento das dinâmicas de concorrência e realização dos trabalhos.

A despeito de distintos modelos de acesso aos trabalhos ou de remuneração, em todos os casos, o grau de autonomia do trabalhador para questionar ou incidir sobre as regras é mínimo. Os contratos não existem de maneira clara e específica, configurando-se na forma de termos e condições que o trabalhador tem de aceitar, possivelmente sem conhecer os detalhes dessas regras, o que demanda tempo e repertório. O problema é agravado pelo fato de o pagamento ser feito após a aprovação da tarefa realizada pelo empregador. Assim, mesmo havendo resistências e subversões cotidianas, em geral, as relações são bastante verticalizadas, da aprovação do cadastro ao desligamento, passando pelo pagamento.

Como já visto, com o salário por peça, a qualidade do trabalho é avaliada a partir do próprio produto. A supervisão passa a ser feita pelo próprio trabalhador, em primeiro lugar, e pelos demais agentes envolvidos depois, a começar pelos contratantes. Na *We Do Logos*, o cliente é incentivado a orientar o trabalho do profissional, opinando e solicitando ajustes e alterações ilimitados. O pagamento só é liberado quando o cliente se declara satisfeito com as opções de criação apresentadas. A *Freelas Conecta* é mais restritiva quanto às demandas de alterações, limitando-as a três, desde que dentro do prazo de 48 horas após cada entrega.

A avaliação se dá também a partir de outros participantes, que são instados a expor comentários, o que constitui mais uma forma de estímulo à concorrência entre os trabalhadores. Na *We Do Logos*, a denúncia entre os usuários suscita uma moderação por parte da plataforma, capaz de levar à suspensão e banimento. A empresa também conta com os trabalhadores para moderar a comunidade *We Lancer*, onde lê-se: “Ajude a Moderar. Gerencie a comunidade em conjunto com nosso Time pela ferramenta de moderação”.

O *VintePila* adverte que os trabalhadores podem ser desligados sem aviso prévio, como quando constatado que “[...] não trazem retorno significativo à plataforma”. Nos termos da *99Freelas*: “O *Freelancer* reconhece que não é empregado da plataforma *99Freelas* e que prestará o serviço como profissional autônomo, sem vínculo empregatício, em caráter eventual, não exclusivo, sem subordinação e mediante recebimento de remuneração previamente ajustada única e exclusivamente pelo serviço prestado”. A plataforma acrescenta que “[...] apenas intermedeia relações entre contratantes e prestadores de serviços, não garantindo a satisfação do usuário quanto à conduta do outro participante”.

Na maioria dos casos, as plataformas se colocam como árbitras de conflitos. A plataforma *99Freelas* define a discordância entre trabalhador e contratante numa possibilidade de as partes não chegarem a um acordo como serviço “em

disputa”, impondo que as mesmas comprovem qual lado deve ser ressarcido das taxas cobradas sob o serviço prestado ou não. Caso não ocorra, a plataforma se responsabiliza por escolher um “vencedor”, por meio de uma moderação própria, a qual é passível de punir os usuários. Apenas a *Workana* afirma explicitamente que garante o pagamento ao trabalhador pelo serviço prestado, caso o contratante falte com o compromisso. Durante a análise das plataformas, mostrou-se comum a falta de transparência dessas moderações.

O conteúdo do trabalho só não é determinado previamente pela *Comunica Freelancer* e pela *VintePila*. Nas demais, é preestabelecido por meio de *briefings*, resumos do que o contratante espera receber. É comum que as plataformas, como a *Workana*, sugiram maior detalhamento das propostas, a fim de evitar “desacordos”. Em plataformas como a *Rock Talent*, a exigência de adequação à proposta e à própria política da mediadora é maior. Há uma forte supervisão da equipe da plataforma tanto sobre a demanda (*brief*) quanto sobre o conteúdo produzido, o que se revela na existência de um “guia de estilo” a ser seguido. Embora destaque ser voltada para trabalhadores “criativos”, a plataforma estabelece um manual que orienta a produção. Além disso, ao adotar uma dinâmica constante de retornos, a equipe da plataforma “adequa” a produção de conteúdo dos trabalhadores às diretrizes, estilos e padrões de qualidade estabelecidos.

Esses processos apontam para uma maior subsunção do trabalho intelectual, mas ainda com limites. Mesmo em plataformas que também definem o que se espera, como a *99Freelas*, a proposta é passível de discussão, pois uma abertura deve ser associada às peculiaridades do trabalho intelectual de que tratamos antes. Não é possível, nesta pesquisa, avançar em discussões sobre o impacto de um trabalho ainda mais parcializado, no engajamento ou na alienação do

trabalhador frente ao que é produzido. Contudo, a observação da dinâmica das plataformas permite afirmar que o poder de negociação dos trabalhadores é limitado, afinal, ele segue norteado pelas diretrizes e validações do contratante do serviço.

Na maior parte das plataformas, há caminhos para que o trabalhador desista de determinado serviço, desde que haja consenso com o contratante. Se não, pode gerar prejuízos ao trabalhador. Na *99Freelas*, caso não haja consenso entre contratante e contratado, a plataforma analisa as conversas entre eles e o que foi solicitado do projeto para indicar uma parte “vencedora” da disputa e decidir qual parte recebe a rescisão. Na *Workana*, uma desistência não consensual também pode disparar um processo de “mediação” pela plataforma. Na *GetNinjas*, o trabalhador pode desistir, mas perde moedas. A empresa também alerta que a desistência pode gerar avaliação negativa, o que prejudica o trabalhador. O *Vinteconto*, embora afirme não ter responsabilidade alguma sobre os acordos, pode cancelar o cadastro do usuário, segundo seus termos de uso, se o usuário deixar de entregar um pedido, entre outras ações. Na *VintePila*, caso o trabalhador desista sem anuência do comprador, terá sua reputação e classificação impactadas negativamente, o que pode acabar retirando-o da plataforma. Além dessas regras, como os trabalhadores dependem da aceitação do trabalho para o recebimento do pagamento, a margem de questionamento é bastante limitada.

Embora haja, em alguns casos, procedimentos para a solução de disputas, esses não necessariamente são favoráveis ou estruturados para assegurar a proteção de trabalhadores contra práticas abusivas de contratantes. Sem limites para a solicitação de ajustes ou correções, os modelos analisados abrem espaço para um controle profundo do trabalho intelectual criativo, por meio de extensivos requerimentos de alteração. Na *We Do Logos*, como já vimos, os clientes podem demandar ilimitadas alterações – e o *freelancer* se submete aos pedidos. Há

exceções, como a plataforma *Vinteconto*, onde é cobrada taxa de R\$ 5 para revisão da tarefa. Mas, em geral, o poder de aprovação do trabalho está com o contratante, seja no modelo da *Workana*, que se coloca inclusive como árbitra de possíveis conflitos, ou no caso do *GetNinjas*, em que há o risco de realizar a tarefa e não ser efetivado o contrato, perdendo moedas que foram compradas pelos trabalhadores. Além disso, devemos considerar que as condições de trabalho (o próprio trabalhador busca finalizar rapidamente a tarefa, seja para receber dinheiro, seja para iniciar outras), as regras postas e a lógica de avaliação são aspectos que constroem os trabalhadores e limitam a criação. Importante lembrar que há plataformas que exigem a produção antes mesmo de contratar os trabalhadores, o que pode levar não à experimentação, mas à adequação em torno de padrões reconhecidos como aceitáveis.

3.2 SISTEMA DE AVALIAÇÃO, GAMIFICAÇÃO E CONCORRÊNCIA

Outro elemento-chave da restrição da autonomia dos trabalhadores é o sistema de avaliação e ranqueamento dos trabalhadores pelos contratantes em um “sistema de reputação”, que começa com a apresentação dos trabalhadores. Para tanto, em todas as plataformas, há espaço para informações básicas dos trabalhadores, como nome, minicurrículo e áreas de atuação. *Freela Web, 99Freelas, Freelas Conecta, GetNinjas, Rock Content, Workana, Vinteconto, VintePila, We Do Logos* incluem nos portfólios também avaliações de clientes. Cumpre lembrar que, entre estas, há plataformas nas quais os trabalhadores pagam para ampliar a visibilidade de seus currículos (*Freela Web, 99Freelas, Workana e Comunica Freelancer*).

Na *Workana*, a maior entre as analisadas, essa apresentação merece muita atenção, pois a plataforma apresenta a “reputação” como fundamental nesse tipo de trabalho. Uma página é associada a cada *freelancer*, indicando horas trabalhadas, projetos etc. Nela, há foto, certificações, comentários de contratantes, categoria, pontuação e habilidades principais. Na *Freela Web*, perfis podem ser associados a palavras (*tags*) que arrolam os tipos de serviço que podem ser ofertados, mecanismo que pode facilitar a associação do perfil a possíveis tarefas.

As apresentações são, em geral, associadas a avaliações, que só não são utilizadas na *Comunica Freelancer*. A *Freela Web* dispõe de página do portfólio com descrição do trabalhador, sua reputação percentual baseada no *feedback* de clientes (de 0 a 5 estrelas) e comentários de avaliação de clientes. Na *We Do Logos*, questões

VintePila, We Do Logos), particularmente nos espaços voltados à avaliação e ranqueamento dos profissionais. Segundo Fardo (2013, p. 2) “[...] trata-se de um fenômeno emergente, que deriva da popularidade dos games e de suas capacidades intrínsecas de motivar a ação, resolver problemas e potencializar as aprendizagens nas diversas áreas do conhecimento e na vida dos indivíduos”. A gamificação é, em geral, apresentada de forma positiva, como estratégia para manter o engajamento ou até mesmo motivação pessoal, por meio de uma série de desafios e recompensas ao longo da “jornada”. Assim, ações como autoapresentação são tomadas como brincadeiras.

Um olhar crítico deve associar esse tipo de mecanismo à tentativa de reforçar a ideia de liberdade e a vinculação afetiva, inclusive, à plataforma, o que se dá pela incorporação de valores no próprio *design* das plataformas, nos termos de Feenberg (2005) anteriormente discutidos. A gamificação consiste em uma forma de controle, como percebe Abílio (2020b, p. 20), para quem a gamificação pode ser definida como a “[...] transferência de riscos e em estímulos à produtividade, que também são novas formas de controle sobre o trabalho”. Exemplos disso são os selos atribuídos pela *We Do Logos*, como o de “coruja”, que procura estimular o trabalhador a ser produtivo entre o período de 0h às 06h. O selo polvo é conferido a trabalhadores que gerenciam o maior número de projetos, ao mesmo tempo, precisando participar de pelo menos 30 projetos em 30 dias, enquanto o selo metralhadora é dirigido a quem tem mais de 10 artes postadas. Ao coletar estes e outros selos, o trabalhador ganha reconhecimento e destaque na plataforma. Isso reforça a aparência de liberdade, como discutido no Capítulo 2, quando foram detalhados discursos que tendem a reforçar a ideia de que a concorrência dos trabalhadores é com a tecnologia (a máquina) e não com o empresário (Filgueiras, 2021).

Imagem 26 – Jornada do vendedor na *VintePila*

2º Verifique o Nível do Vendedor

Eles são classificados da seguinte forma:

Vendedor Novo - Vendedor novo no site ou ainda não atingiu um número significativo de vendas.

Vendedor Nível Bronze - Já alcançou 10 vendas concretizadas pontualmente com mais de 90% de avaliações positivas.



Vendedor Nível Prata - Já alcançou 50 vendas concretizadas pontualmente com mais de 90% de avaliações positivas.



Vendedor Nível Ouro - Já alcançou 500 vendas concretizadas pontualmente com mais de 90% de avaliações positivas.



Fonte: Cópia de tela do site *VintePila*, em agosto de 2022

A gamificação encobre a relação desigual que estrutura a relação de trabalho entre patrões e empregados e também a concorrência entre os trabalhadores, ao passo que estimula um processo de controle e vigilância entre eles, reduzindo o espaço para a solidariedade. Na *We Do Logos*, selos também rotulam trabalhadores que fazem denúncias ou comentários sobre os outros. “Fiscal” é aquele que fez pelo menos cinco denúncias, nos últimos 30, 60 ou 90 dias. “Comentarista” é o que opina sobre as artes postadas.

Imagem 27 – Selos premiam denunciantes



Fonte: Cópia de tela do site *We Do Logos*, em agosto de 2022

3.3 TRATAMENTO DE DADOS E VIGILÂNCIA

A vigilância sobre os trabalhadores está presente nas mais diversas formas de exploração, como o regime escravocrata ilustra em toda a sua crueldade. No capitalismo, embora a relação de trabalho seja apresentada como uma negociação entre dois polos iguais, a vigilância sobre o processo de produção e sobre o próprio trabalhador também tem um lugar central. Trata-se, aqui, de coagir o trabalhador a dedicar-se ao máximo e de forma disciplinada ao trabalho, evitando desperdício de tempo, energia e questionamentos. Já para a constituição do trabalhador em livres vendedores de sua força de trabalho, violências foram impetradas, como Marx detalha ao discutir a chamada acumulação primitiva. Esta resultou na expulsão das pessoas de suas terras e na formação de uma massa de mendigos que passou a ser controlada de outras formas. Uma “[...] legislação sanguinária contra os expropriados” (Marx, 2013, p. 980) autorizava o uso de açoites, prisões e até mesmo execuções, tudo para submeter a população “[...] a uma disciplina necessária ao sistema de trabalho assalariado” (Marx, 2013, p. 983).

A organização do processo capitalista de produção implica também todo um sistema de criação de dependência, a começar pela despossessão dos meios de produção, e de adequação dos trabalhadores, do qual a educação é parte central. “A coerção muda exercida pelas relações econômicas sela o domínio capitalista sobre o trabalhador. A violência extra econômica, direta, contínua, é claro, a ser empregada, mas apenas excepcionalmente” (Marx, 2013, p. 983-984). No modo de produção capitalista, para garantir a intensificação do trabalho, o capital utiliza-se do método de pagamento, principalmente do salário por peça, o qual torna o trabalhador mais dependente da finalização do produto; da introdução

da lei fabril, a fim de conferir regularidade, uniformidade, ordem, continuidade e energia de trabalho; e de mecanismos de vigilância (Marx, 2013). A presença de capatazes nas fábricas e de trabalhadores que assumem funções de gerência são exemplos disso.

Ao longo do desenvolvimento capitalista - especialmente com a subsunção real, que traz uma mudança profunda, baseada na larga aplicação da ciência e da maquinaria, alterando o meio de produção, a produtividade do trabalho e a relação entre o capitalista e o operário - formas de vigilância foram sendo refinadas, avançando para mecanismos de controle dos corpos e das relações entre trabalhadores, propositalmente organizados de maneira cada vez mais atomizada. Relógios, esteiras, câmeras e relatórios de produção são ilustrativos desse momento. Na contemporaneidade, o problema da vigilância tem saltado aos olhos, especialmente por conta de práticas de empresas como *Google* e *Facebook*. Isso levou à formulação do conceito de “capitalismo de vigilância”, por Shoshana Zuboff, que aponta a emergência de uma lógica que orienta o uso da tecnologia para a transformação da experiência humana em bases de dados, sendo estes tratados como matérias-primas para a produção e venda de informações sobre comportamentos das pessoas e previsões sobre eles, no que a autora chama de mercados de comportamentos futuros (Zuboff, 2020).

Em outro trabalho (Martins, 2022), discutiu-se os limites desse conceito e apresentou-se como alternativa analítica, seguindo a trilha de Marx, a percepção da vigilância como parte da subsunção do trabalho. No momento atual, a vigilância associada à digitalização deve ser vista como parte do problema da hegemonia, contribuindo centralmente para: i) a ampliação da subsunção do trabalho no capital, numa “subsunção vigiada”; ii) a redução do tempo de circulação e da aleatoriedade da mercadoria, com base no tratamento de dados;

iii) o aprofundamento da dominação social, dadas as transformações tecnológicas que compõem nova estrutura de mediação social.

Em relação ao primeiro aspecto, central ao que é tratado nesta pesquisa, cumpre notar que o uso de tecnologias é característico da chamada administração científica, a qual buscou o disciplinamento pela rotina da fábrica e pela adaptação das mais diversas relações sociais dos trabalhadores (Martins, 2022, p. 10). A partir da reestruturação capitalista deflagrada nos anos 1970, temos a introdução de mais mecanismos de controle, úteis à coordenação do trabalho flexível e esparado em diversos países, bem como à racionalização neoliberal. Parte desse processo, o uso de dados produzidos dentro e fora do espaço de trabalho permite não só o gerenciamento algorítmico no momento produção, mas sua expansão, confundindo-se com práticas de controle social mais amplas, pois o tratamento desses dados resulta na produção de informações sobre rotinas, gostos, necessidades e expectativas dos trabalhadores, entre muitos outros aspectos, convenientemente usados para a publicidade e a propaganda. Surge desse ponto a proposição de uma “subsunção vigiada”,

[...] processo de subordinação dos trabalhadores que ocorre com o uso constante de mecanismos de monitoramento e controle de suas atividades dentro e fora do espaço formal de trabalho, por meio de instrumentos de trabalho e da comunicação digital, os quais não aparecem, em geral, como formas explícitas de coerção (Martins, 2022, p. 9).

A análise das plataformas de mediação de trabalho abordadas nesta pesquisa apontou diversas formas de controle dos trabalhadores. Na operação delas se confirmam vários dos itens listados por Marx, como o controle sobre o pagamento, o qual condiciona o trabalhador à realização das tarefas e ao seu ajustamento, quando necessário. O disciplinamento também se dá por meio da fixação de regras, a partir dos termos de uso ou de serviços das plataformas. Na configuração

da relação de trabalho fixada a partir delas, tais termos ocupam o lugar das leis fabris, mas com algumas especificidades importantes. A primeira é sua aparência de regras de uso dos *sites* e plataformas, e não regras trabalhistas. Isso é acentuado pela autodenominação permanente das plataformas como intermediárias neutras. Tais normas ficam, assim, menos explícitas como disciplinamento do processo de trabalho, ao passo que regras gerais (como a legislação trabalhista) também são afastadas. Além disso, parte das regras aparece fragmentada em outros documentos e canais de comunicação, como páginas de perguntas e respostas (FAQ) e centros de ajuda ou de suporte das plataformas. Menor clareza sobre as regras e obrigações (e a respeito da própria condição de trabalhador e da sujeição às normas trabalhistas) constitui estratégia de amplificação do controle e das assimetrias entre plataformas e contratantes, de um lado, e trabalhadores, do outro.

Outra especificidade se dá pelo fato de o aceite preliminar sugerir uma maior reciprocidade. Assim, em vez de regras trabalhistas, aparecem como normas de uso de *sites* aceitas *a priori* pelos trabalhadores – ainda que como única opção, pois a participação é condicionada a isso. As possibilidades de mudança, que são comuns aos contratos de trabalho e objeto da mobilização dos trabalhadores, ficam distantes da compreensão desse modelo calcado em termos de uso ou termos e condições e na aceitação individualizada. Por outro lado, esse aceite é imposto em um conjunto de obrigações, que implicam um monitoramento constante e profundo dos trabalhadores e do processo de trabalho.

Ao analisá-los, vemos que, na verdade, são regras bastante específicas e impostas de forma unilateral. Mesmo as alterações são controladas pelas plataformas, as quais podem escolher notificar ou não os trabalhadores sobre elas. Nos chamados “Termos de serviço”, a *Freela Web* informa que, “[...] ao clicar em ‘Concordo’

condições de uso. Embora essa plataforma se apresente como preocupada com as trabalhadoras, seus termos exibem problemas, por exemplo ao dizer, com letras maiúsculas: “SEU ACESSO E/OU USO CONTÍNUO DO SITE DO FREELAS, APÓS CIÊNCIA DO PRESENTE TERMO DE USO, IMPLICA EM SUA ANUÊNCIA ÀS CONDIÇÕES DE USO PROPOSTAS NESTE DOCUMENTO E EM SUAS ALTERAÇÕES”⁵⁰.

A mesma lógica de impor a aceitação de mudanças está presente nas demais plataformas, o que faz com que suas práticas possam ser identificadas como contrárias à legislação vigente. Segundo a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) do Brasil, o tratamento de dados deve se dar a partir do consentimento do titular de forma específica. O artigo 8º detalha esse ponto, a fim de se evitar justamente a utilização de um consentimento anterior, em novas circunstâncias. Explicita: “§ 4º O consentimento deverá referir-se a finalidades determinadas, e as autorizações genéricas para o tratamento de dados pessoais serão nulas” (Brasil, 2018). Assim, não é possível manter o consentimento permanente.

Além de vedar consentimentos genéricos, a LGPD reconhece que o consentimento é a “[...] manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada”. Ocorre que a maior parte das plataformas sequer se preocupa em notificar os usuários de mudanças, ação prevista explicitamente apenas nos termos da *Freela Web*, *Freelas Conecta* e no caso da extinta *Comunica Freelancer*. As demais delegam aos trabalhadores a tarefa de acompanhar as atualizações dos termos. Tal situação evidencia a fragilidade da premissa do consentimento em relações desiguais de poder, como é o caso das relações de trabalho. O problema é acentuado pela ausência de procedimentos de negociação coletiva em torno das regras (questão que tem sido enfrentada por trabalhadores que procuram

⁵⁰ Disponível em: https://freelasconecta.com/Content/docs/TERMOS_E_CONDICICOES_DO_FREELAS_20230731.pdf. Acesso: 05 out. 2023.

poderá resultar no cancelamento do pedido após a revisão, afetar a classificação, gerar avisos, gerar suspensão e até banimento do vendedor”.

Ainda em relação à vigilância, o fato de não ser explícita (com o uso de videomonitoramento, por exemplo) não a inviabiliza. A vigilância é possível tanto pelas regras e sistemas de avaliação mencionados anteriormente quanto a partir da produção de dados sobre os trabalhadores, o que tem início já no momento do cadastramento junto à plataforma. A *99Freelas* e a *Comunica Freelancer* são as que exigem menos dados no ato do cadastro, apenas nome, e-mail, senha e, no caso da segunda, número de telefone. A *Freela Web* cobra esses dados básicos e trata como adicionais: endereço, CPF ou CNPJ, fuso horário e dados bancários. A *Vinteconto* adiciona à lista de identificação básica também a localização do usuário. No caso da *VintePila*, não é solicitada a localização, mas há outras exigências, incluindo CPF, data de nascimento e endereço completo. A *GetNinjas* faz as mesmas solicitações cadastrais, bem como reúne dados sobre geolocalização e características do dispositivo de acesso e IP (com data e hora). A *Rock Content Talent* exige nome completo, e-mail, escolaridade, CNPJ, nível de inglês e áreas de interesse. É a única que menciona informações passadas pelo plano de saúde.

Na *We Do Logos*, além de solicitar dados cadastrais, incluindo CPF, é requerido o envio de documento com foto e CPF, bem como dados bancários. Afirma ainda: “Além das informações pessoais fornecidas, o *We Do Logos* tem a capacidade tecnológica de recolher outras informações técnicas, como o endereço de protocolo de internet do Usuário, o sistema operacional do computador, o tipo de *browser* e o endereço de websites de referência”. A plataforma informa que usa *cookies* (dados no computador do usuário), “[...] para permitir sua correta identificação, além de melhorar a qualidade das informações oferecidas em seu

data de nascimento); informações transacionais para pagamentos (cartão de crédito, dados de conta bancária). Além disso, informa que utiliza conteúdo gerado pelos usuários, tais como fotos, vídeos, áudios e outras informações derivadas do uso da plataforma *Workana*. Também são tratados comentários fornecidos sobre o trabalhador, enquanto usuário da plataforma, por meio de formulários on-line, e-mail e/ou pesquisas. Informações do dispositivo usado e identificadores constam na política (endereço de IP, tipo de navegador e linguagem, sistema operacional, tipo de plataforma, tipo de dispositivo e identificadores de propaganda e de aplicativo), assim como informações sobre conexão e uso (nomes de domínio, histórico de navegação, anúncios visualizados, formulários, logs e outras informações similares). Há ainda a coleta de dados sobre geolocalização (cidade, estado e país associados ao endereço de IP ou pela triangulação *wi-fi*, além de localização com base no GPS do dispositivo). Por fim, também reúne informações de mídia social, seja por meio de interações pelas redes, seja através da utilização de perfil de rede social para fazer *login*.

A utilização desses dados é objeto de políticas de privacidade (*Freela Web*, *99Freelas*, *GetNinjas*, *Workana*, *Freelas Conecta*, *We Do Logos*, *Vinteconto*, *VintePila*, *Rock Content*). Apenas a *Comunica Freelancer* não dispunha de documento do tipo. Percebe-se que as políticas se repetem em diferentes plataformas, caso da *Freela Web* e da *99Freelas*.

Nas políticas de privacidade e dados, além do detalhamento de dados coletados, há informações sobre os usos. Em todas, há menção a questões genéricas, como “melhoria dos serviços”, “experiência do usuário” ou “operação do *website*”. Na *Workana*, fica claro que dados são utilizados para aprimorar o processo de recomendação de determinados trabalhos para contratantes. O texto destaca que dados são usados:

Em várias plataformas estudadas, há menção à preocupação com privacidade. Na *VintePila*, lê-se: “[...] nos preocupamos com a sua privacidade. Nós não vendemos ou alugamos suas informações pessoais para terceiros”, política que se repete praticamente *ipsis litteris* no texto da *Vinteconto*. A *We Do Logos* é explícita, enfatizando que “[...] tem como política a não participação na prática de venda ou intercâmbio de dados pessoais com terceiros para fins promocionais”. A *Workana* menciona tanto o *General Data Protection Regulation* (GDPR) da União Europeia quanto a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) do Brasil, o que sinaliza a intenção de operar em diversos mercados.

As plataformas asseguram, em geral, que não compartilham dados com terceiros, mas há brechas (além de não termos, neste estudo, como comprovar a inexistência de tais práticas). A *99Freelas* assevera: “Nós não vendemos, comercializamos ou transferimos a terceiros as suas informações pessoalmente identificáveis”. Isto é, os não identificáveis (como metadados) podem ser tratados por terceiros. O mesmo texto consta na *Freela Web*: “Eventualmente, poderemos contar com outros prestadores de serviços de confiança, que nos ajudarão a melhorar a experiência do usuário com a plataforma, resguardado o sigilo das informações disponibilizadas”. Assim, há fragilidades no que tange à própria legislação brasileira de proteção de dados, conforme apontado anteriormente. A *Rock Content* menciona, de maneira extremamente genérica, os terceiros que podem ter acesso aos dados para além do cumprimento de obrigações legais, como “[...] agentes e provedores de serviços em nosso nome” ou provedores de serviço que utilizarão para geolocalização dos trabalhadores. Este último exemplo ilustra como a vigilância dos trabalhadores pode ir muito além dos dados relacionados às atividades de trabalho, mas, ao contrário, implica o monitoramento desses indivíduos, em seu conjunto.

3.4 CONTROLE SOBRE INFORMAÇÕES E COMUNICAÇÃO

A desigualdade na informação concretiza aquela dinâmica verificada por Bolaño (2000) ao discutir as contradições da informação, elemento básico da comunicação. Resumidamente, sua análise sobre a informação considera diferentes momentos e formas: o da informação na circulação mercantil, no qual é a aparência que mascara a essência do modo de produção, ao afirmar a liberdade de informação (momento fortemente ideológico); o momento da produção, em que a informação é diretamente poder, sendo o processo comunicativo adequado à valorização do capital; e um terceiro, em nível mais concreto, o qual se dá no âmbito da concorrência entre capitais particulares, em que a informação aparece como mercadoria (Bolaño, 2002, p. 62-63). A informação, portanto, não é neutra: é objeto de tensões e incorpora viés de classe.

O papel da comunicação no próprio mundo do trabalho é estudado atentamente por Fígaro (2018, p. 179), para quem a comunicação é o elo que permite o trabalho e a própria expressão do trabalhador enquanto ser social. É, pois, permeada por ideologia, daí a importância dos discursos. No caso dos jornalistas, localiza os discursos como resultado do trabalho e expressão das contradições vivenciadas nele. O que fica claro é que a comunicação é parte

constitutiva do mundo do trabalho, seja por meio dos discursos, conforme proposto pela autora e analisado nesta pesquisa, em momento anterior, seja

[...] nas situações concretas de trabalho, [em que] as relações de comunicação expressam-se nos gestos, movimentos, discursos normativos denotadores da hierarquia e das metas a serem cumpridas/produzidas e também por gestos, movimentos e discursos de contraposição em diferentes escalas e níveis de intervenção e consequência para as lógicas do trabalho, para a vida das pessoas, para a formação das subjetividades e para as relações de poder. (Fígaro, 2018, p. 179)

Nas plataformas analisadas, esse elemento ganha muita centralidade, já que tais espaços são marcados pela intelectualização do trabalho, “[...] de modo que as energias que o capital procura extrair do trabalhador são fundamentalmente mentais e não mais essencialmente físicas” (Bolaño, 2002, p. 66), o que aguça as contradições em torno da apropriação desse trabalho e resulta, para contê-las, no controle da informação e na fixação de informações prescritivas. O controle da informação é evidente na própria organização das atividades. Elas mantêm em segredo grande parte das informações sobre lógicas de operação e os resultados dos processos, incluindo seus algoritmos e ganhos. Observando os espaços de troca de informações entre trabalhadores, como na “comunidade” da *Workana*, percebe-se que eles frequentemente reclamam a existência de informações básicas, como a quantia a ser cobrada pela realização de determinado serviço. A maior parte das plataformas controla a comunicação entre quem compra e quem vende a força de trabalho. A *Workana* é bastante rigorosa no monitoramento da relação, proibindo até comunicações entre as partes, fora de sua plataforma. Caso haja contato entre empregador e trabalhador, por fora da plataforma, ou

mesmo compartilhamento de números de telefone, o trabalhador poderá ser desligado.

Há disparidade em relação ao que é informado sobre a plataforma, o empregador e o trabalhador – listados aqui em ordem crescente de exposição. As plataformas protegem informações sobre os empregadores. Nenhuma das plataformas analisadas apresenta informações detalhadas sobre os dados pessoais de quem busca contratar um trabalhador, ao passo que os trabalhadores, como vimos, são estimulados a expor seus perfis e habilidades, além de terem reveladas as avaliações que recebem. Na *We Do Logos*, alguns poucos detalhes sobre contratantes são divulgados, como nome, ramo empresarial e atividades, em um modelo de *briefing* que está anexado a cada projeto. É informado o número de projetos do cliente e de *freelancers* contratados, mas não há um histórico detalhado ou sinais de avaliação. Na *Comunica Freelancer*, o profissional tem acesso apenas ao nome do contratante, dado que pode constar nos detalhes de um projeto, não sendo obrigatório o preenchimento dele. A *Freelas Conecta* não expõe informações sobre as empresas, tendo em vista que promove a conexão entre elas e as profissionais cadastradas, diferentemente do que se dá no modelo de catálogo. Desde o plano básico de cadastramento de contratante, promete a entrega de portfólio das trabalhadoras. Também comercializa outras informações, como avaliações de perfis, considerando diversidade, além de cursos e mentorias. Na *GetNinjas*, informações relacionadas ao contato do cliente (*e-mail*, celular, nome) são tratadas como mercadoria, porque apenas podem ser acessadas a partir da utilização de moedas obtidas na plataforma

Ao contrário da disponibilidade de informações dos contratantes, quando observados os perfis dos trabalhadores, em geral, vemos que constam informações mais detalhadas. Na *GetNinjas*, é composto por informações de contato, foto, descrição elaborada pelo mesmo e recomendações de ex-clientes, podendo o

trabalhador solicitar essa recomendação com quem ele trabalhou. O acesso a eles se dá por meio do preenchimento de necessidades para, na sequência, a plataforma enviar alguns perfis. Afirmando ter como um dos pilares a transparência, a *Workana* informa que o contratante “[...] pode ver os perfis de todos os nossos *freelancers* para conhecer suas habilidades, o trabalho que eles realizaram anteriormente, ver seus portfólios e ler as opiniões dos clientes que já trabalharam com eles”.

Algumas plataformas funcionam como uma página de classificados para exibição de trabalhadores. Nesse formato, é disponibilizado um espaço para que um possível contratante envie mensagem ao *freelancer*, de sorte que o chat pode ser sempre iniciado pelo cliente, não pelo trabalhador, uma possibilidade que pode ser associada ao pagamento adicional à plataforma, no modelo de assinaturas.

Na *99Freelas*, as informações estão disponíveis em uma lista e na página do portfólio de cada profissional, contendo nome, foto, minicurrículo em formato de texto, imagens de projetos, contatos, área de atuação, *links*, habilidades/conhecimentos e formulário de contato com o profissional. A *Freela Web* apresenta as informações em uma página geral. São mostrados o nome de usuário, sua foto, informações sobre habilidades, número de avaliações, tempo de registro, além do selo atribuído a cada trabalhador a partir das avaliações. Esse modelo de classificados também é usado na *VintePila*, na *Vinteconto* e na *We Do Logos*. Normalmente, são tratadas como públicas informações pessoais do profissional, tais como nome de usuário, foto, cidade, data em que entrou na plataforma, descrição, anúncios publicados.

A primeira é o Termômetro de Vendas do usuário, que vai do índice verde, referente a um “excelente vendedor”, ao índice vermelho, usado para trabalhador «muito ruim», com muitos problemas em suas “vendas”. A segunda é o Nível do Vendedor, que indica do «vendedor novo», que ainda não concluiu nenhum

serviço, até o “vendedor nível ouro”, que já alcançou 500 vendas concretizadas pontualmente e com mais de 90% de avaliações positivas. Depois, são apresentados os Indicadores de Qualificação, organizados a partir da média de avaliação dos compradores, número de serviços concluído e total de entregas no prazo. A quarta avaliação é composta pelo Número de Estrelas, o qual representa o número e a avaliação dos compradores dos serviços contratados, que pode atingir até 5 estrelas. A quinta e última categoria é conformada pelos Comentários de quem já adquiriu o serviço.

As informações contidas na *We Do Logos* exibem o nome, números relativos ao ranqueamento dos trabalhadores e de projetos realizados, além de descrição, depoimentos contendo nota, classificação, prazo, qualidade, cordialidade, especialidades, selos de participação, artes campeãs, portfólio externo à plataforma, últimas artes postadas e data de cadastro do profissional. O modelo de informações da trabalhadora, na *Freelas Conecta*, é mais simples do que nas demais plataformas, divulgando apenas nome, foto, miníbio e portfólio com formação e experiência profissional. A *Freelas Conecta* dispõe de uma aba onde os contratantes podem acessar o “perfil” das trabalhadoras. No entanto, é a plataforma que entra em contato com a trabalhadora e firma o contrato. Nas plataformas, como em outras relações de dominação, há um fluxo vertical e hierarquizado de circulação de informações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em um contexto de crise e transformações no mundo do trabalho, as plataformas digitais despontam como agentes importantes, os quais vêm reconfigurando diversos aspectos da vida social, em um processo chamado de plataformização. De forma mais ampla, a plataformização está relacionada à fase atual da crise do capitalismo, marcada pelo aguçamento de contradições e necessidades de ajustes estruturais para aplacá-las, o que demanda a concretização de múltiplas mediações, processos que incorporam controle e resistências. Ela é viabilizada pela digitalização, pela intelectualização e pela dispersão geográfica do trabalho, e está relacionada ao aproveitamento de dados e efeitos de rede por agentes que passam a atuar como plataformas, conectando vários lados. Quanto ao mundo do trabalho, as plataformas exercem uma dupla mediação, tanto em relação ao capital em geral quanto entre as partes da relação laboral. Conformam, assim, estruturas de mediação social construídas socialmente, a partir de uma relação dialética com os vetores sociais de determinação geral e conjuntural do sistema.

A pesquisa enfatiza a ideia de mediação, quer pela sua importância no campo da Comunicação, quer pelo intuito de compreender como as transformações mais amplas são processadas por meio da mobilização de diversas áreas e agentes. Em um plano menos abstrato, verificou-se, a partir da análise de dez plataformas, que elas se apresentam, em todos os casos, como intermediárias neutras e propositoras de vínculos não reconhecidos como contratos de trabalho.

As maiores plataformas avançam para a arregimentação de força de trabalho, a despeito dos limites do território nacional. Isto é, as empresas se configuram como um ente deslocalizado e difuso, uma “praça de mercado” (*marketplace*) na qual trabalhadores e contratantes se encontram e estabelecem transações. Com isso, deixam de se vincular a um país específico e se retiram desse cenário de relação social do trabalho, o que traz determinados benefícios às plataformas e aos contratantes, como o não pagamento de impostos.

Diferentemente do que essa noção de “intermediários” neutros busca constituir, as plataformas coordenam a compra e a venda da força de trabalho, definindo, para tanto, regras de funcionamento e parâmetros de conduta. Em alguns casos, funcionam como gerentes desse relacionamento, identificando e oferecendo os trabalhadores que julgam mais adequados às demandas dos empregadores. Sobretudo nesses casos, aprofundam a subsunção do trabalho intelectual, ao passo que se ancoram e promovem o ideário neoliberal sobre as relações laborais, contribuindo para a naturalização de uma forma de contratação que não é vista como um vínculo de trabalho e que é bastante regressiva, pois os trabalhadores acabam desprovidos de direitos.

A lógica de funcionamento das plataformas abarca o conjunto do processo de mediação da compra e venda da força de trabalho. Este inclui o aspecto básico de como esses trabalhadores acessam esse ambiente. Se um senso comum pode sugerir que tal ato é desimpedido e simples, a noção do negócio dessas plataformas como a intermediação da compra e venda da força de trabalho reforça a compreensão de que o acesso a esse agenciamento é seu principal ativo, o que acaba por ser trabalhado como parte central do negócio desses agentes. Assim, os modelos podem variar no aspecto dos modelos de negócio ou das formas de

agenciamento, inclusive com contratos fixos, todavia, o elemento central comum é a plataforma provendo serviços de contratação da força de trabalho.

O detalhamento apresentado na pesquisa evidencia as tramas às quais os trabalhadores são submetidos. Assim, o primeiro ponto a ser ressaltado é que, conforme também verificado por Machado *et al.* (2022, p. 25), “[...] o objeto contratual é a força de trabalho”. Entretanto, todas afirmam que estão isentas de responsabilidades. Isso se dá já nos termos de serviço, elemento fundamental do modelo de contratação, pois os contratos são definidos de forma unilateral, com pouca margem de negociação, inclusive em relação a regras de avaliação do trabalho e desligamento. Os processos que desenvolvem são automatizados, os trabalhos são fragmentados e a remuneração se dá, ocultando-se a relação salarial e aprofundando-se mecanismos de precarização e intensificação do trabalho. Para detalhar tais tramas, foram abordados os modelos de negócio, analisados tendo-se em vista três categorias: modelo de contratação, relação salarial e remuneração da plataforma.

O modelo de contratação da força de trabalho pode ser: 1. Modelo de recrutamento a partir de demanda do contratante; 2. Contratante aciona trabalhador diretamente; 3. Plataforma estabelece correspondência direta; 4. Concorrência por produto previamente elaborado. Em todos, as relações se dão sem contrato formal e sem que uma figura humana de gerência seja apresentada, embora decisões de gestão sigam existindo e sendo tomadas, em última instância, pelas equipes das plataformas sobre os aspectos do trabalho, como aceite, ajuste ou rejeição das tarefas, validação ou não dos pagamentos ou decisões disciplinares contra trabalhadores que violam as regras. O mais frequente é o primeiro, não à toa o que confere maior poder de definição do processo de trabalho à contratante. Em alguns casos, como na *Workana*, na *Rock Content* e na *Freelas Conecta*, as plataformas exercem papel direto na contratação de serviços,

escolhendo e direcionando trabalhadores para os contratantes. Interessante notar que as plataformas que desenvolvem o gerenciamento algorítmico no momento de seleção são aquelas que possuem contratos com grandes empresas, apontando tanto para uma transferência quanto para a impessoalização do “RH”, crescentemente pautado por mecanismos da chamada inteligência artificial.

Quanto à relação salarial, a maneira em que se apresenta é, em geral, a do salário por peça, que se dá de formas diferentes: valor variável por tarefa/peça; valor fixo por peça/tarefa; salário por tempo. Essas variações, contudo, não alteram o sentido fundamental, que é a inserção de um terceiro elemento que atua como “parasita”, para lembrar a metáfora usada por Marx. O trabalhador, sem vínculo reconhecido e sem salário garantido, necessita procurar vender sua força de trabalho, sendo submetido a dinâmicas que levam ao rebaixamento da remuneração e à intensificação do trabalho.

Cumprir ter em vista ainda que, entre as regras impostas pelas plataformas, está a limitação do número de contratantes aos quais os trabalhadores podem se associar, o que gera busca por aumentar a velocidade das atividades para a rápida conclusão de um trabalho e o ingresso em outro projeto, um dos elementos associados à intensidade do trabalho e já diagnosticado por Marx como efeito do salário por peça. Assim, o modelo de negócio das plataformas, embora haja casos de negociação dos salários, amplia a desigualdade de poder entre capitalista e trabalhador, que só recebe posteriormente, após a concretização e a aprovação do produto realizado.

No século XIX, Marx identificou que “[...] o maior espaço de ação que o salário por peça proporciona à individualidade tende a desenvolver, por um lado, tal individualidade e, com ela, o sentimento de liberdade, a independência e o autocontrole dos trabalhadores; por outro lado, sua concorrência uns contra os

outros” (Marx, 1996, p. 413). Tal dinâmica é legitimada pela situação econômica de crise, a qual faz com que os trabalhadores busquem sobreviver, ainda que se submetendo a arranjos laborais precários, quanto pelo discurso neoliberal bastante reforçado pelas plataformas. Essa construção ideológica é reforçada no contexto atual, de modo bastante servil ao ajustamento sistêmico em curso, pois “[...] o trabalho digital em domicílio, por pior que seja o salário, reforça a mítica possibilidade de autossuficiência e se coloca em oposição conceitual ao Estado Social” (Dubal, 2021, p. 10).

Quanto à remuneração das plataformas, ela se dá a partir de seu papel como mediadora. As plataformas angariam recursos por meio de taxação, assinatura, recursos pagos e aportes financeiros. Seu principal ativo, a capacidade de conectar diversos agentes, viabiliza sua inserção na relação laboral e, com isso, um conjunto de espécies de remuneração, como pela oferta de assinaturas ou contratação de serviços aos trabalhadores (para ampliar visibilidade de um currículo ou acessar mais projetos, por exemplo), o que os torna consumidores de recursos comercializados pela plataforma (como ampliação da visibilidade).

Em geral, plataformas adotam um modelo de acesso integral ou parcial gratuito a trabalhadores e clientes. Assim, basta o registro, por intermédio da criação de um perfil, para que a pessoa ou empresa comece a atuar no interior desses ambientes. Esse perfil implica o aceite das regras internas dessas plataformas, dos termos e condições a quaisquer outras políticas apresentadas, formal ou informalmente (como aquelas listadas em seções de perguntas frequentes, ou FAQ). Sendo a mediação o negócio central desses agentes, o condicionamento do acesso se torna parte integrante de seu negócio. Para isso, plataformas criam limitações artificiais no seu interior e vendem “soluções” a elas.

Como destacado anteriormente, elas operam com a alta competição, no âmbito de uma base grande de cada lado, para comercializar serviços complementares

de agenciamento (como assinaturas ou pagamentos para recursos adicionais, como ampliação do alcance, da visibilidade ou melhoria de condições tanto para o contratante quanto para o trabalhador. Os modelos de acesso são, portanto, chave para implementar esses serviços disponibilizados, uma vez que constituem as barreiras.

Plataformas com grandes bases se beneficiam do efeito de rede para colocar o acesso a seus trabalhadores ou contratantes como uma “serviço atrativo” ao outro lado dessa mediação ativa. Os acessos gratuitos são modos de ampliar essas bases, o que pode ser complementado com os condicionamentos parciais, para promover os serviços mencionados que aumentam as chances da execução da transação desejada para cada um dos lados. Também nessas situações, não há que se falar de forma alguma de lados iguais. Conforme demonstrou Marx, a suposta liberdade para a celebração de contratos de compra e venda da força de trabalho é uma ilusão. O trabalhador é apenas livre para vender a sua força de trabalho.

A pesquisa mostrou como os trabalhadores são tornados consumidores de serviços dessas plataformas. Essas empresas interpõem obstáculos artificiais, produzindo escassez de acesso aos contratantes para diversas formas de cobrança dos trabalhadores, como por mais visibilidade ou por mais “propostas” a contratantes. Essas estratégias, na prática, reduzem os ganhos dos trabalhadores (para além das taxações de seus pagamentos), o que pode inclusive se traduzir em casos nos quais trabalhadores pagam para trabalhar. As plataformas, assim, ofertam força de trabalho barata a contratantes e, de outro lado, também lucram com o acesso aos diversos agentes.

O estabelecimento de limites pode ser igualmente um método para condicionar a oferta de força de trabalho a clientes. Logo, plataformas podem adotar restrições de acesso relacionadas à operação dos serviços, como por meio de barreiras

enquanto testes e/ou processos de seleção. No caso da *Rock Content*, a plataforma cria uma base de trabalhadores que ela aciona, em função da demanda de seus clientes, que entram em contato com ela e apresentam suas demandas. Assim, a contratação não ocorre diretamente, mas totalmente mediada, de forma condicionada, pela plataforma.

Na mediação exercida pelas plataformas, a autonomia de criação e produção dos trabalhadores é subordinada duplamente: aos formatos e regras da plataforma, de um lado, e aos ditames do contratante, de outro. Como resultado, mais uma vez, “[...] o controle sobre seu tempo é desafiado pela natureza de ‘excesso ou penúria’ do freelance: uma avalanche do trabalho atenuada por períodos de tempo sem nenhum trabalho, resultando em insegurança persistente e estresse” (Cohen, 2017, p. 137). Outros aspectos notados por Marx (1996) se mostram presentes nesses novos arranjos, como a aparente liberdade, o autocontrole dos trabalhadores e a concorrência de uns contra os outros, viabilizando o rebaixamento da remuneração.

Na outra ponta, há uma segurança total para o comprador da força de trabalho, o qual vai ter o produto que ele quer, diretamente, sob encomenda, no prazo determinado. Há, portanto, maior desigualdade de poder, o que é intensificado pela fragilidade de vínculos e organização. Ainda que o trabalho intelectual não seja totalmente subsumido, por ainda se manter certa independência em relação ao que é necessário para a realização do trabalho ou pelo fato de haver certo grau de autonomia, segundo demonstram os exemplos de plataformas que abrem margem para negociação do conteúdo do trabalho, os mecanismos usados pelas plataformas, na definição da demanda, controle da produção, aceleração, avaliação e condicionamento do pagamento à aprovação pelo cliente vão aprofundando a subsunção do trabalho intelectual.

Contudo, nem todos os modelos são de subsunção. Em alguns casos, plataformas podem funcionar como provedoras de serviços de exibição de perfis de trabalhadores, assemelhando-se ao papel que os classificados de jornal desempenharam durante muito tempo. É o caso da *GetNinjas*, da *99Freelas*, da *Vinteconto*, da *VintePila* e da *Comunica Freelancer*. Ocorre que esses modelos se mostram exatamente os mais frágeis (a falência da *Comunica Freelancer* é expressão disso), enquanto as plataformas que mais controlam todo o processo (como *Workana* e *Rock Content*) são as mais expressivas em número de agentes envolvidos e mesmo no acesso a recursos (a despeito de, em geral, os maiores aportes que viabilizam movimentos expansivos serem provenientes do mercado financeiro). No caso dessas plataformas, há controles rígidos sobre o agenciamento de seleção de trabalhadores para contratantes, em vez dos modelos mais comuns de negociação entre estes e aqueles.

Quanto aos vários mecanismos de controle, confirmou-se o que apontou Abílio (2019, p. 2): “[...] o elemento central catalisado pelas plataformas são as novas formas de dispersar o trabalho sem perder o controle sobre ele. [...] Tal processo atualmente consolida o trabalhador como um autogerente-subordinado que já não é contratado, mas se engaja no trabalho via a adesão às plataformas”. Essa dispersão coopera com o controle do processo da informação sobre todo o processo produtivo, o que é facilitado pela coleta de dados, também utilizada para novas práticas de vigilância.

Sobre esse ponto, vale ressaltar o caso da *Workana*, na qual os trabalhadores só podem desenvolver suas tarefas quando logados na plataforma da empresa. Há ainda formas de vigilância camuflada a partir de mecanismos de avaliação gamificados, que, em verdade, favorecem uma vigilância difusa introjetada como parte da concorrência entre trabalhadores. Há, ao contrário do que a imagem de um jogo divertido promove, um intenso e constante processo avaliativo, o

qual é exposto em “notas” que limitam ou ampliam o acesso a funcionalidades e mesmo a possíveis contratantes. Uma vez que tais *feedbacks* por parte dos contratantes ganham relevância para a obtenção de novas tarefas, trabalhadores perdem poder de barganha e de contestação sobre o próprio conteúdo do projeto e o tratamento dispensado pelos contratantes, nos diversos momentos do processo.

Por fim, a análise crítica desse fenômeno se faz relevante, uma vez que lança luz sobre desafios e problemas para um modo de organização das relações laborais em franca expansão e com potencial colonizador sobre cada vez mais segmentos do setor produtivo. Afirmar isso não deve levar a uma postura tecnodeterminista, nem a desconsiderar as lutas e as contradições que são próprias do capitalismo (como aquelas que resultam da introdução da maquinaria e da substituição do trabalho vivo). Um fenômeno importante a ser avaliado, em estudos futuros, é o fato de parte das plataformas analisadas não terem conseguido manter suas operações, como é o caso da *Comunica Freelancer*, plataforma que registrou menos acessos da amostra avaliada e que cessou sua atuação. Se, por um lado, o modelo das plataformas é apontado como portador de grandes potenciais, pelos baixos custos de manutenção e pelas possibilidades de expansão e de ganhos financeiros, por outro, este não tem sido, pelo menos no caso brasileiro, nos últimos dez anos, um mercado promissor para o surgimento de diversas plataformas diferentes. Estudos específicos sobre esses casos tratando das formas de produção e/ou captura de valor são necessários para a compreensão dos limites desse modelo, que tende a ampliar o aspecto parasitário do capitalismo e aprofundar a crise social.



REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado? **Contracampo**, v. 39, n. 1, p. 12-26, 2020b. DOI: 10.22409/contracampo.v39i1.38579.
- ABÍLIO, L. C. Uberização do trabalho: A subsunção real da viração. **Passapalavra: Blog da Boitempo**, 2017.
- ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos avançados**, v. 34, p. 111-126, 2020a.
- ABÍLIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 1-11, 2019.
- AGLIETTA, M. El capitalismo en el cambio de siglo: la teoría de la regulación y el desafío del cambio social. **New Left Review**, Madrid, n. 7, p. 16-70. 2001.
- ALVES, G. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: precarização do trabalho e redundância salarial. **Rev. Katálysis**, v. 12, n. 2, dez. 2009.
- AMARAL, L. *GetNinjas*: o perverso leilão digital de trabalho humano. **Outras Palavras**, 23 set. 2021. Disponível em: <https://outraspalavras.net/tecnologiaemdisputa/getninjas-o-perverso-leilao-digital-de-trabalho-humano/>. Acesso em: 05 mar. 2023.
- AMORIM, H. As teorias do trabalho imaterial: uma reflexão crítica a partir de Marx. **Caderno CRH**, v. 27, p. 31-45, abr. 2014.
- ANTUNES, R. Da educação utilitária fordista à da multifuncionalidade liofilizada. *In*: SILVA JÚNIOR, J. dos R. *et al.* **Das crises do capital às crises da educação superior no Brasil - novos e renovados desafios em perspectiva**. Uberlândia: Navegando, 2019. p. 5-18.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: O novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, R.; FILGUEIRAS, V. Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.
- ARBEX, G. Pesquisa revela que trabalho freelancer deve ser um caminho sem volta. **Forbes Daily**, 16 dez. 2019. Disponível em: <https://forbes.com.br/colunas/2019/12/pesquisa-revela-que-trabalho-freelancer-deve-ser-um-caminho-sem-volta/>. Acesso em: 02 maio 2023.

- BELL D.; GRAUBARD, S. R. **Toward the Year 2000: Work in Progress**. Cambridge: The MIT Press, 1997.
- BELL, D. **O advento da Sociedade Pós-Industrial**. São Paulo: Cultrix, 1973.
- BELL, D. **O fim da ideologia**. Brasília: UNB, 1980.
- BENANAV, A. Automation and the future of work. **New Left Review**, v. 119, Sept./Oct. 2019.
- BENSAID, D. **Marx, o intempestivo**. Grandezas e misérias de uma aventura crítica. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.
- BERG, J.; FURRER, M.; HARMON, E.; RANI, U.; SILBERMAN, M. S. **Digital labour platforms and the future of work**. Towards Decent Work in the Online World. Rapport de l'OIT, 2018.
- BESANCENOT, O.; LÖWY, M. **Afinidades revolucionárias: nossas estrelas vermelhas e negras**. Por uma solidariedade entre marxistas e libertários. São Paulo: Editora Unesp, 2016.
- BOLAÑO, C. R. S. **Campo aberto** – para a crítica da epistemologia da comunicação. Aracaju: Editora Diário Oficial do Estado do Sergipe – Edise, 2016.
- BOLAÑO, C. R. S. **Indústria cultural, informação e capitalismo**. São Paulo: Hucitec/Pólis, 2000.
- BOLAÑO, C. R. S. La problemática de la convergencia informática-telecomunicaciones-audiovisual: un abordaje marxista. *In*: MASTRINI, G.; BOLAÑO, C. R. S. (ed.). **Globalización y Monopolios en la Comunicación en América Latina**. Buenos Aires: Biblos, 1999. p. 29-47.
- BOLAÑO, C. R. S. Trabalho Intelectual, Informação e Capitalismo. A re-configuração do fator subjetivo na atual reestruturação produtiva. **Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política**, v. 15, n. 11, p. 53-78, dez. 2002.
- BOLAÑO, C. R. S.; VIEIRA, E. Economía política da internet e os *sites* de redes sociais. **Eptic online**: revista electronica internacional de economia política da informação, da comunicação e da cultura, v. 16, n. 2, 2014, p. 71-84, 2014.
- BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

- BORGES, J. M. Por que o duplo caráter do trabalho é o “ponto crucial em torno do qual gira a compreensão da Economia Política”? **Revista de Economia**, v. 34, n. esp., p. 111, 2008.
- BRASIL. **Bases de um programa brasileiro para a sociedade da informação**. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, 1999. Disponível em: <http://www.mct.gov.br/Temas/Socinfo/socinfo-ok.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2023.
- BRASIL. Ministério da Educação. **Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Jornalismo**. Relatório da Comissão de Especialistas instituída pelo Ministério da Educação. Portaria n. 203/2009, 12 de fev. de 2009. Brasília, 2009. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/documento_final_cursos_jornalismo.pdf. Acesso em: 31 mar. 2023.
- BRASIL. **Parecer CNE/CES nº 146/2020, aprovado em 29 de abril de 2020**. Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Publicidade e Propaganda. Brasília: CNE/CES, 2020.
- BRAZ, M. V. *et al.* Turkerização e gestão algorítmica do trabalho em plataformas de microtarefas. **Revista Conversas em Psicologia**. V. 1 n. 1. 2020.
- CAMARGO, J. A. A precarização do trabalho do jornalista e a digitalização. **Outras Palavras**, 27 jan. 2022. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/a-precariizacao-do-trabalho-do-jornalista-e-a-digitalizacao/>. Acesso em: 20 fev. 2023.
- CAMPBELL, J. **O Herói de Mil Faces**. São Paulo: Cultrix/Pensamento, 1995.
- CARCANHOLO, R. A. Interpretações sobre o capitalismo atual e a crise econômica. *In*: Raquel Varela. (Org.). **Quem Paga o Estado Social em Portugal?** 1ed.Lisboa: Bertrand Editora, 2012, v. 01, p. 319-356.
- CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. v. I. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- CGI.br/NIC.br. **Pesquisa sobre o Uso das Tecnologias de Informação e Comunicação nos Domicílios Brasileiros – TIC Domicílios 2019**. Disponível em: <https://cetic.br/pesquisa/domicilios/indicadores/>. Acesso em: 11 ago. 2021.
- CHESNAIS, F. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.
- CHIAPELLO, E.; FAIRCLOUGH, N. Understanding the new management ideology: a transdisciplinary contribution from critical discourse analysis and new sociology of capitalism. **Discourse and Society**, v. 13, n. 2, p. 185-208, 2002.
- CHILTON, P. **Orwellian language and the media**. London: Pluto, 1988.

- CHOULIARAKI, L.; FAIRCLOUGH, N. **Discourse in late modernity**. Rethinking critical discourse analysis. Edinburgh: Edinburgh University Press, 1999.
- COHEN, N. S. Jornalismo Empreendedor e o estado precário do trabalho midiático. **Parágrafo**: Revista Científica de Comunicação Social da FIAM-FAAM, v. 5, n. 1, p. 129-145, 2017.
- CORREIA, B. **Esta empresa decidiu fechar se seu serviço não funcionasse para ela mesma**. 2022. Disponível em: <https://exame.com/pme/esta-empresa-decidiu-fechar-se-seu-servico-nao-funcionasse-para-ela-mesma/>. Acesso em: 10 mar. 2023.
- DAL ROSSO, S. Intensidade do trabalho. *In*: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. **Dicionário**: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <https://gestrado.net.br/wp-content/uploads/2020/08/64-1.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2023.
- DANTAS, M. Convergência digital: entre os “jardins murados” e as praças públicas. *In*: SEL, S. (org.). **Políticas de comunicación en el capitalismo contemporaneo**: América Latina y sus encrucijadas. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO, 2010.
- DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: Ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo, SP: Boitempo, 2016.
- DAUGAREILH, I.; DEGRYSE, C.; POCHEP, P. The Platform Economy and Social Law: Key Issues in Comparative Perspective. **SSRN Electronic Journal** . Jan. 2019. Disponível em: [10.2139/ssrn.3432441](https://ssrn.com/abstract=3432441). Acesso em: 10 out. 2023.
- DE STEFANO, V.; ALOISI, A. European Legal Framework for ‘Digital Labour Platforms. **European Commission**, Luxembourg, 2018. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3281184>. Acesso em: 10 ago. 2023.
- DRAHOKOUPIL, J.; VANDAELE, K. (ed.). **A modern guide to labour and the platform economy**. London: Edward Elgar, 2021.
- DUBAL, V. A política do tempo no trabalho digital por peça baseado em domicílio. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 6, 2021. DOI: 10.21875/tjc.v6i0.43067.
- ECHARRI, M. 150 demissões em um segundo: os algoritmos que decidem quem deve ser mandado embora. **El País**, 10 out. 2021. <https://brasil.elpais.com/tecnologia/2021-10-10/150-demissoes-em-um-segundo-assim-funcionam-os-algoritmos-que-decidem-quem-deve-ser-mandado-em-bora.html>. Acesso em: 08 ago. 2021.

- EINAV, L.; FARRONATO, C.; LEVIN, J. Peer-to-peer markets. **Annual Review of Economics**, v. 8, p. 615-635, 2016.
- FAIRCLOUGH, N. **New Labour, New Language**. London: Routledge, 2000.
- FAIRCLOUGH, N. **Discurso e mudança social**. Trad. Izabel Magalhães. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2001.
- FAIRCLOUGH, N. **Analysing discourse: Textual analysis for social research**. London: Routledge, 2003.
- FAIRWORK. **Work in the Planetary Labour Market: Fairwork Cloudwork Ratings 2022**. Oxford, United Kingdom, 2022.
- FARDO, M. L. A gamificação aplicada em ambientes de aprendizagem. **Novas Tecnologias na Educação**, v. 11, n. 1, p. 29, jul. 2013.
- FEENBERG, A. Critical theory of technology: an overview. **Tailoring Biotechnologies**, v. I, n. I, Winter 2005.
- FEENBERG, A. Post-industrial discourses. **Theory and Society**, v. 19, n. 6, 1990. Disponível em: <http://link.springer.com/10.1007/BF00191895>. Acesso em: 13 maio 2023.
- FEENBERG, A. **Transforming Technology: A Critical Theory Revisited**. New York: Oxford, 2002.
- FEENBERG, A. **What is philosophy of technology?** Lecture for the Komaba Undergraduates. San Diego State University, 2003. Disponível em: https://www.sfu.ca/~andrewf/books/What_is_Philosophy_of_Technology.pdf. Acesso em: 03 nov. 2023.
- FÍGARO, R. Comunicação e trabalho: implicações teórico-metodológicas. **Galáxia** (São Paulo), v. 31, p. 177-189, 2018.
- FIGUEIREDO SOBRINHO, C. P. Algoritmos, subsunção do trabalho, vigilância e controle: novas estratégias de precarização do trabalho e colonização do mundo da vida. **Revista Eptic**, v. 21, n. 1, jan./abr. 2019.
- FIGUEIREDO SOBRINHO, C. P. Para Além do Empreendedorismo e da Precarização: Apropriação das Tecnologias por Jornalistas para a Produção de um Jornalismo Emancipatório. **Líbero**, v. 21, p. 88-99, 2018.
- FIGUEIREDO SOBRINHO, C. Trabalho e linguagem: ontologia, mediação e discurso na Economia Política da Comunicação. **Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação, da Comunicação e da Cultura**, v. 24, n. 3, p. 25-41, 2023.

- Disponível em: https://doi.org/10.54786/revista_eptic.v24i3.18002. Acesso em: 17 dez. 2023.
- FIGUEIREDO, C. Trabalho e linguagem: ontologia, mediação e discurso na economia política da comunicação. **Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação, da Comunicação e da Cultura**, v. 24, p. 25-41, 2022. Acesso em: 02 jun. 2023.
- FILGUEIRAS, V. “**É tudo novo de novo**”: as narrativas sobre grandes mudanças no mundo do trabalho como ferramenta do capital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021.
- FRAYSSÉ, O.; O’NEIL, M. (ed.). **Digital Labour and Prosumer Capitalism: The US Matrix**. London: Springer, 2016.
- FREIRE, F. C. Las empresas de medios de comunicación revisan y amplían sus modelos de negocio. **Razón y Palabra**. Portugal, n. 74, nov. 2010/jan. 2011. Disponível em: <http://www.razonypalabra.org.mx/N/N74/VARIA74/16FreireV74.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2023.
- FUCHS, C. Teoria e análise do trabalho digital: das cadeias globais de valor aos modos de produção. **Trabalho & Educação**. v. 27, n. 3, p.73-109, set./dez. 2018.
- GASPARINI, C. O passo a passo para trabalhar como freelancer pela 1ª vez. **Exame**, 23 jan. 2017. Disponível em: <https://exame.com/carreira/o-passo-a-passo-para-trabalhar-como-freelancer-pela-1a-vez/>. Acesso em: 2 maio 2023.
- GILLESPIE, T. A relevância dos algoritmos. **Parágrafo**, v. 6, n. 1, p. 95-121, 2018.
- GÓES, G.; FIRMINO, A.; MARTINS, F. **A Gig Economy no Brasil**: uma abordagem inicial para o setor de transporte – Nota de Conjuntura no 5. Brasília: Ipea, 2021. p. 1-14 (Carta de Conjuntura, n. 53).
- GRAHAM, M.; ANWAR, M. The global gig economy: Towards a planetary labour market?. **First Monday**, v. 24, n. 4, 2019.
- GRAHAM, M.; FERRARI, F. **Digital work in the planetary market**. Cambridge: MIT Press, 2022.
- GROHMANN, R. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, v. 22, n. 1, p. 106-122, 2020.
- HARDT, M; NEGRI, A. **Império**. 7. ed. Rio de Janeiro: Record, 2005.
- HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. 23. ed. São Paulo: Loyola, 2012.
- HAUBEN, H.; LENAERTS, K.; WAEYAERT, W. **The platform economy and precarious work**. Study. Luxembourg: European Parliament, 2020.

- HELMOND, A. The platformization of the web: Making web data platform ready. **Social media+ society**, v. 1, n. 2, 2056305115603080, 2015.
- HOWCROFT, D.; BERGVALL-KÅREBORN, B. A typology of crowdwork platforms. **Work, Employment and Society**, v. 33, n. 1, p. 21-38, 2019.
- HOWE, J. **Crowdsourcing: Why the Power of the Crowd Is Driving the Future of Business**. New York: Crown Business, 2008.
- HOWE, J. The rise of Crowdsourcing. **Wired**, 2006. Disponível em: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>. Acesso em: 17 jul. 2023.
- HOWSON, K.; FERRARI, F.; USTEK SPILDA, F.; SALEM, N.; JOHNSTON, H., KATTA, S., ... GRAHAM, M. Driving the digital value network: economic geographies of global platform capitalism. **Global Networks**, 2021.
- HUSSON, M.; LOUÇÃ, F. Late capitalism and neo-liberalism - A global perspective on the current phase of the long wave of capitalist development. **Journal of Globalization Studies**, v. 4, n. 1, 126-136, May 2013.
- HUWS, U. Logged labour: a new paradigm of work organisation? **Work Organisation, Labour & Globalisation**, v. 10, n. 1, p. 7-26, 2016.
- KÄSSI, O.; LEHDONVIRTA, V.; STEPHANY, F. How many online workers are there in the world? A data-driven assessment. **European Commission**. Disponível em: <https://open-research-europe.ec.europa.eu/articles/1-53>. Acesso em: 23 dez. 2023.
- LIMA, M. Trabalho como *freelancer* cresce e se consolida como opção de carreira. **Voces/A**. 8 out. 2020. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/freelancer-cresce-em-meio-a-pandemia-e-se-consolida-como-opcao-de-carreira/>. Acesso em: 2 maio 2023.
- LOUÇÃ, F. *In*: MARTINS, H.; VALENTE, J. Entrevista com Francisco Louçã. **Revista Eptic**, v. 20, n. 1, 2018.
- LUFKIN, B. Os trabalhadores que se aproveitam do *home office* pra acumular empregos em segredo. **BBC News**, 19 out. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-58953572#:~:text=O%20esquema%20do%20chamado%20home,d%C3%B3lares%20a%20mais%20por%20ano>. Acesso em: 23 jul. 2023.
- MACHADO, S.; ZANONI, A. P. (org.) *et al.* **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos** [meio eletrônico]. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho, 2022.

- MACHADO, S.; ZANONI, A. P. **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos** [ebook]. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho, 2022.
- MACHLUP, F. **The production and distribution of knowledge in the United States**. New Jersey: Princeton University Press, 1962.
- MAGALHÃES, M. I. S. Teoria crítica do discurso e texto. **Revista Linguagem em (Dis)curso**, Tubarão (SC), v. 4, n. esp., p. 113-131, 2004.
- MARCUSE, H. **A ideologia da sociedade industrial**. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.
- MARQUES, R. M. Trabalho e valor nas mídias sociais: uma análise sob as lentes do marxismo. **Trabalho & Educação**, v. 27, n. 3, p. 111-130, 2018.
- MARTÍN-BARBERO, J. **Dos meios às mediações: comunicação, cultura e hegemonia**. 5. ed. Rio de Janeiro: UFRJ, 2008.
- MARTINS, A. A. L. . Em torno da mediação: contribuições para fundamentação teórico-epistemológica da categoria nos estudos da informação. **Ci. Inf. Rev.**, Maceió, v. 6, n. 1, p. 4-19, jan./abr. 2019.
- MARTINS, H. A vigilância no capitalismo contemporâneo: Olhar desde a Economia Política da Comunicação. **E-Compós**, v. 25, 2022.
- MARTINS, H.; POLO, M. Por uma comunicação contra-hegemônica: uma proposição desde Paulo Freire, César Bolaño e Álvaro Vieira Pinto. **Chasqui**. Revista Latinoamericana de Comunicación, v. 0, n. 150, p. 79-96, 2022.
- MARTINS, H.; VALENTE, J. Entrevista com César R. S. Bolaño. **Eptic** – Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação, da Comunicação e da Cultura, v. 22, n. 1, 97-105, 2020.
- MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. v. 1. São Paulo: Nova Cultural, 1996.
- MARX, K. **O Capital: crítica da economia política** [Livro I]. O processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.
- MOROZOV, E. **Big Tech: a ascensão dos dados e a morte da política**. São Paulo: Ubu, 2018.
- NOBLE, D. F. **America by design: science, technology and the rise of corporate capitalism**. New York: Oxford University Press, 1977.
- O'CONNOR, B. EUA: Movimento antitrabalho renasce na pandemia. **Outras Mídias/BBC**, 2022. Disponível em: <https://outraspalavras.net/outrasmidias/eua-movimento-antitrabalho-renasce-na-pandemia/>. Acesso em: 24 jul. 2023.

- OIT. **Working from Home**: Estimating the worldwide potential. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang-en/index.htm. Acesso em: 2 maio 2023.
- OIT. **Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021**: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho Bureau Internacional do Trabalho - Genebra: OIT, 2021.
- OLIVEIRA, M. C. S. *et al.* O Trabalho na Plataforma Digital Getninjas: vitrine de pessoas, moedas virtuais e leilão reverso. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 6, n. 0, 22 dez. 2021.
- OLIVEIRA, R. V.; RAMALHO, J. R.; ROSENFELD, C. A Sociologia do Trabalho e suas interfaces: trajetória e tendências atuais. **Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais**, v. 90, 2019.
- PARANÁ, E. O estágio atual do capitalismo e sua crise. *In*: TRIGUEIRO, M. G. S. **A legitimação no estágio atual do capitalismo**. São Paulo: Contracorrente, 2022. cap. 5.
- PEREIRA, F. H.; ADGHIRNI, Z. L. O jornalismo em tempo de mudanças estruturais. **Intexto**, Porto Alegre, v. 1, n. 24, p. 38-57, jan./jun. 2011.
- POCHMANN, M. **O sindicato tem futuro?** São Paulo: Expressão Popular, Fundação Rosa Luxemburgo, 2022.
- POLO, M. **Ideologia, discurso e internet**: uma análise dos discursos parlamentares sobre a neutralidade da rede, em Portugal e no Brasil (2006-2019). 2021. Tese (Doutorado) – Universidade do Minho, 2021. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1822/74190>. Acesso em: 23 jun. 2023.
- REBECHI, C. N.; BAPTISTELLA, C. V. O trabalho mediado por plataformas digitais e assimetrias nas relações de comunicação. **Revista Katálysis**, v. 25, p. 83-92, 2022.
- REPENNING, A. Workspaces of Mediation: How Digital Platforms Shape Practices, Spaces and Places of Creative Work. **Tijdschrift voor economische en sociale geografie**, v. 113, n. 2, p. 211-224, 2022.
- ROCHET, J. C.; TIROLE, J. Platform competition in two-sided markets. **Journal of the european economic association**, v. 1, n. 4, p. 990-1029, 2003.
- SCHILLER, D. **A Globalização e as Novas Tecnologias**. Braga: Presença, 2002.
- SCRIBANO, A.; LISDERO, P. Work and Sensibilities: Commodification and Processes of Expropriation Around Digital Labour. *In*: SCRIBANO, A.; LISDERO, P. **Digital Labour, Society and the Politics of Sensibilities**. New York: Palgrave-Macmillan, 2019. p. 39-60.

- SFEZ, L. **Crítica da comunicação**. São Paulo: Loyola, 1994.
- SHANNON, C. E. A mathematical theory of communication. **The Bell System Technical Journal**, v. 27, p. 379-423, 623-656, 1948.
- SHANNON, C. E.; WEAVER, W. **The mathematical theory of communication**. Urbana: University of Illinois Press, 1949.
- SOUZA, K. GetNinjas lucra pela primeira vez desde o IPO. **Exame**. 03 ago. 2023. Disponível em: https://exame.com/exame-in/getninjas-lucra-pela-primeira-vez-desde-o-ipo/?utm_source=crm&utm_medium=email&utm_campaign=newsletter-exame-in_conteudo-news_getninjas-lucra-pela-primeira-vez-desde-o-ipo/&utm_term=n/a&utm_content=n/a. Acesso em: 16 ago. 2023.
- SRNICEK, N. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity, 2017.
- SRNICEK, N. Value, rent and platform capitalism. *In*: AIDAR, J.; KEUNE, M. **Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism**. Cheltenham: Edward Elgar, 2021. p. 29-45.
- VALENTE, J. C. L. **Tecnologia, informação e poder: das plataformas online aos monopólios digitais**. 2019. Tese (Doutorado) – Universidade de Brasília, Brasília, 2019.
- VALENTE, J. C. L. Economia de plataforma: características, modelos e o surgimento dos monopólios digitais. *In*: FERREIRA, J. M. C. **A desmaterialização da economia nas ciências sociais e humanas**. Lisboa: Clássica, 2020. p. 67-91.
- VALENTE, J. C. L. Trabalho e Tecnologias da Informação e Comunicação: para uma crítica da noção de trabalho digital e uma abordagem marxista do fenômeno. *In*: ALVES, G. (org.). **Trabalho e valor: o novo (e precário) mundo do trabalho no século XXI**. Marília, São Paulo: Práxis, 2021.
- VAN DIJCK, J. Datafication, dataism and dataveillance: Big Data between scientific paradigm and ideology. **Surveillance & society**, v. 12, n. 2, p. 197-208, 2014.
- VAN DIJCK, J. Seeing the forest for the trees: Visualizing platformization and its governance. **New Media & Society**, v. 23, n. 9, 2801-2819, 2021.
- VAN DIJCK, J. Ver a floresta por suas árvores: visualizando plataforma e sua governança. **MATRIZES**, v. 16, n. 2, p. 21-44, 2022. <https://doi.org/10.11606/issn.1982-8160.v16i2p21-44>.

- VAN DOORN, N. Platform labor: On the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy. **Communication & Society**, v. 6, n. 20, p. 898-914, 2017.
- VARELA, R. (coord.). **Quem paga o Estado Social em Portugal?** Lisboa: Bertrand, 2012.
- VIEIRA PINTO, A. **O conceito de tecnologia**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005.
- WIENER, N. **God & Golem, Inc.:** a comment of certain points where cybernetics impinges on religion. Cambridge-MA: MIT Press, 1966.
- WIENER, N. **Cybernetics:** or Control and communication in the animal and the machine. Cambridge: The MIT Press, 1985.
- WINNER, L. Cyberlibertarian myths and the prospects for community. **Acm Sigcas Computers and Society**, v. 27, n. 3, p.14-19, 1997.
- WOOD, A. J. *et al.* Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. **Work, Employment and Society**, v. 33, n. 1, p. 56-75, 2019.
- WOODCOCK, J; GRAHAM, M. **The gig economy**. A critical introduction. Cambridge: Polity, 2019.
- ZALLO, R. **Economía de la comunicación y la Economía de la comunicación y la cultura**. Madrid: Akal, 1988.
- ZUBOFF, S. **A era do capitalismo de vigilância:** a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.

APÊNDICE A – PERCEPÇÕES DOS/AS TRABALHADORES/AS

O desenvolvimento de um trabalho mais parcializado, fragmentado, foi verificado nas respostas ao questionário aplicado para esta pesquisa, que circulou no mês de novembro de 2021, por meio da técnica de bola de neve; recebemos 34 respostas de trabalhadores/as dos diversos ramos da comunicação, residentes em todos os estados do Brasil. Os respondentes são, em maioria, do gênero feminino (70,6%) e pessoas brancas (64,7%). A maior parte é experiente: 35,3% dos respondentes têm entre 31 e 40 anos e 20%, entre 60 ou mais. 44,1% possuem graduação e 44,1%, pós-graduação. 88,2% têm formação (graduação, pós- ou curso técnico) em Comunicação Social, *Design*, Produção Cultural, RP ou afins.

Dos 34 respondentes, 61,8% exercem atividade remunerada de forma fixa. 38,2% não. 42,4% disseram exercer sempre (pelo menos uma vez por semana) a atividade de *freelancer*. 12,1% a exerce esporadicamente (cerca de uma vez por semestre), 9,1%, raramente (cerca de uma vez por ano), 24,2%, frequentemente (pelo menos uma vez por mês), ao passo que 12% disseram nunca ter atuado como *freelancer*. 28 responderam sobre renda obtida com *freelas*. Destes, 50% ressaltaram que é uma fonte de rendimento, junto com uma atividade fixa que exercem. Para 39,3%, é a única fonte. 10,7% frisaram tratar-se de uma das fontes de rendimento, junto com outras atividades não fixas. 28 responderam sobre tempo: 35,7% atuam como *freelancer* há 6-8 anos. 32,1%, há um ou dois anos.

Quando questionados se estão cadastrados em plataformas de mediação de trabalho, dos 22 respondentes, 17 responderam que sim. Uma pessoa se descadastrou e quatro não possuem cadastro. Sete pagaram para efetivar o cadastro. Dos 25 que responderam sobre já ter desenvolvido trabalho a partir dessas plataformas, 10 afirmaram que sim. O número de cadastros é, portanto, maior que o de pessoas realmente implicadas em trabalho por esse meio. De 23 respondentes, 39,1% disseram ter procurado plataformas por estarem desempregados. 47,8%, a fim de complementar a renda. Os mesmos 39,1% dizem que o aspecto positivo é a liberdade de organizar a carga horária de trabalho. Remuneração (para 36,4%) e ausência de vínculos e direitos (22,7%) são os aspectos negativos mais mencionados. Como a realização de trabalhos depende de encontrar chamados e ser selecionado, cada trabalhador despende tempo nessa busca. O tempo varia de 20 minutos a até seis horas, de acordo com as respostas. A mais recorrente apontou uma hora de procura. Os dados, embora não permitam uma análise quantitativa, indicam que o uso de plataformas atualiza uma forma de trabalho sem vínculos que já era desenvolvida, coadunando com as discussões apresentadas antes.

Quanto às atividades desenvolvidas, são feitas produção de conteúdos (redação de textos, elaboração de *design* gráfico, locução), gerenciamento de redes ou desenvolvimento de *software*. Atividades jornalísticas foram as mais recorrentes entre os respondentes, o que se explica pela divulgação da pesquisa pela Federação Nacional dos Jornalistas (FENAJ). Para o que nos interessa, vale ressaltar que o jornalismo é uma atividade regulamentada, no Brasil. Portanto, as chamadas tarefas desenvolvidas são, na verdade, parte essencial da profissão, feita fora de espaços convencionais, como redações.

Buscamos verificar o impacto da mediação da plataforma no conteúdo e na autonomia. De 19 que responderam se a contratação é anterior ou posterior à

elaboração do produto ou serviço, 16 (84%) disseram ser posterior (só se começa a trabalhar depois da confirmação) e três (15%) trabalham antes mesmo de confirmar a contratação. De 17 respondentes, oito (50,5%) já realizaram trabalhos para concorrer a uma vaga e não receberam por isso. Ao serem questionados sobre a liberdade para desenvolver criativamente o trabalho, nas plataformas, as respostas são divididas e emanam sentidos opostos. Há quem considere ótima, a exemplo do respondente que afirmou: “Preciso seguir um escopo, mas tenho liberdade para dar sugestões de alteração. O cliente, acatando minhas sugestões, posso colocá-las em prática”. Há quem afirme ser ruim: “Não há criatividade. Os trabalhos já vêm bem definidos pelo cliente”. Quando questionados sobre se os formatos do conteúdo do trabalho são preestabelecidos, dos 16 respondentes, nove (56,3%) responderam que sim; para seis, depende, enquanto um afirmou que não. Seja pela quantidade, seja pela variedade, não é possível identificar uma tendência por essas respostas, apenas.

