
O modelo de negócios das plataformas de mediação de trabalho: uma proposta de análise¹

Helena Martins²
Universidade Federal do Ceará

Jonas C. L. Valente³
Universidade de Oxford

Resumo

O trabalho discute as transformações no mundo do trabalho associadas à mediação tecnológica de plataformas digitais, localizando-as como parte do processo mais amplo de reestruturação capitalista. Apresenta a perspectiva da mediação do trabalho por plataformas, para então aprofundar a análise da mediação específica que as plataformas operam como partícipes do processo de compra e venda de trabalho. A fim de compreender as características gerais dessa operação, analisa dez plataformas que medeiam a contratação do trabalho que tem sido designado como freelancer: Workana, Freelaweb.com.br, 99 Freelas, Get Ninjas, Freelas, Comunica Freelancer, We Do Logos, VintePila, Vinteconto e Rockcontent Talent Network. A análise partiu de 55 itens analisados, os quais foram agrupados nas seguintes categorias: i) modelo de contratação; ii) relação salarial; iii) remuneração da plataforma. Aponta, por fim, que a mediação do trabalho por plataformas engendra formas específicas de precarização.

INTRODUÇÃO

A fase atual do desenvolvimento capitalista tem sido marcada pela “contradição, que se agudiza cada vez mais, entre a produção e a apropriação do excedente econômico mercantil, da mais-valia nas suas diversas formas” (Carcanholo, 2012, p. 324). O capital tenta, seja por meio da financeirização ou da adoção de tecnologias, superar a necessidade do trabalho para a criação de valor ou degradar o trabalho vivo, substituindo-o pelo trabalho morto do maquinário digital. Ao contrário de usar as tecnologias para garantir mais tempo livre e mesmo substituir o trabalho humano em tarefas repetitivas, exaustivas ou perigosas, o que vemos é um uso majoritário no sentido de fazer o trabalho descartável, substituível, além de tornar indistinto o tempo de trabalho e o de descanso.

Uma das fronteiras de reconfiguração das relações sociais de produção com uso de tecnologias digitais tem sido o processo de plataformação (Casili; Posada, 2019) das relações de trabalho, o que se dá com o desenvolvimento de plataformas digitais de

¹ Trabalho apresentado no Grupo de Pesquisa Economia Política da Informação, Comunicação e Cultura do 46º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, realizado de 4 a 8 de setembro de 2023.

² Professora da Universidade Federal do Ceará (UFC). Contato: helena.martins@ufc.br.

³ Pesquisador em sede de pós-doutorado na Universidade de Oxford. Contato: jonasvalente@gmail.com

mediação de trabalho (Graham et al., 2017). Tratam-se de empresas-plataformas cuja função precípua, apesar dos diferentes setores em que atuam e arranjos que conformam, é o agenciamento de força de trabalho para indivíduos e empresas, viabilizando contratações de forma precária e driblando obrigações legais relacionadas a direitos.

Diante de tal cenário, o artigo discute o modelo de negócios das plataformas de mediação de trabalho, a fim de identificar os elementos centrais que as caracterizam. Diferente de uma abordagem administrativa, observamos seu funcionamento à luz da economia política da comunicação, área na qual estamos inseridos. Em um primeiro momento apresentamos a perspectiva do trabalho mediado por plataformas digitais, que busca retomar o sentido mais geral da mediação, relacionando-o às mudanças sistêmicas e, dialeticamente, identificando também as expressões particulares delas.

Em um segundo momento, analisa diferentes formas com que as plataformas digitais operam a coordenação da oferta e demanda de força de trabalho e se apropriam do valor criado nessas relações por distintos modelos de negócio. A análise recai sobre plataformas que têm sido conhecidas como de “*freelancer*”, as quais assumem o papel de gerenciadoras do processo produtivo, definindo regras, requisitos de acesso, formas de remuneração, critérios de aferição da execução e qualidade do trabalho e os modos de interação durante o processo de trabalho.

O artigo é parte da pesquisa do Telas – Laboratório de Pesquisa em Economia, Tecnologia e Políticas da Comunicação, que integramos, em que são analisadas dez plataformas de mediação de trabalho – Workana, Freelaweb.com.br, 99 Freelas, Get Ninjas, Freelas, Comunica Freelancer, We Do Logos, VintePila, Vinteconto e Rockcontent Talent Network. Para a análise do modelo de negócios, foram definidas as categorias: i) modelo de contratação; ii) relação salarial; iii) remuneração da plataforma.

1. Trabalho mediado por plataformas⁴

As mudanças no mundo do trabalho estão associadas à reestruturação capitalista deflagrada nos anos 1970 e, como resultado desta, à configuração do neoliberalismo, etapa ancorada na ideia do mercado como organizador das mais diversas relações sociais, o que se expressa na tentativa de fragilização da regulação e da retirada de direitos, inclusive trabalhistas. Também é parte desse processo mais amplo a conversão

⁴MARTINS, H.; VALENTE, J. As múltiplas mediações do trabalho pelas plataformas digitais: uma visão a partir da Economia Política da Comunicação. **Memórias ALAIC 2022**, n. 1, 2022. Disponível em: <https://alaic2022.ar/memorias/index.php/2022/article/view/164>. Acesso: 16 ago. 2023.

das tecnologias da informação e da comunicação em base técnica do capital, o que faz com que seu desenvolvimento seja cada vez mais subsumido a ele.

Para compreender a relação entre esse contexto e a introdução de plataformas nas relações trabalhistas, é pouco esclarecedora a ideia de uma economia “GIG”, definida por Woodcock e Graham (2019, online) como “mercados de trabalho caracterizados por contratações independentes que acontecem por meio e em plataformas digitais”. Já 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”. Ainda que seja importante considerar a dimensão tecnológica, o que traremos na ideia de mediação de plataformas, é importante ter em vista que não é a tecnologia que cria esse tipo de relação, também chamada por Woodcock e Graham (2019, online) como “bicos”. No Brasil, a informalidade é marcante nas relações trabalhistas (Pochmann, 2022) e seu aguçamento deve ser lido como parte do cenário de crise capitalista e de reconfiguração do mundo do trabalho.

É mais interessante considerar o papel de triangulação, como se destaca em autores como Drahokoupil e Piasna (2017) e Van Doorn (2017), que enfatizam o agenciamento operado pelas plataformas, conectando oferta e demanda de força de trabalho. 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. A ênfase nesse papel, por um lado, considera a operação em uma base digital, mas sem cair em um determinismo tecnológico que vemos em perspectivas do tipo “trabalho digital” – que leva, a nosso ver, a leituras equivocadas, como a tese do trabalho gratuito (Fuchs, 2018). Tal triangulação, ressaltamos, não se dá apenas na forma de aparato, afinal as plataformas⁵ são “mediadores ativos de interações, comunicações e transações entre indivíduos e organizações” (Valente, 2020, p. 73).

Partindo também da compreensão do papel ativo das plataformas, Machado e Zanoni (2022) optam por tratar como “trabalho controlado por plataformas digitais”. Os autores percebem tratar-se de uma transformação mais geral das relações de trabalho, da

⁵ VALOR ECONÔMICO. GetNinjas tem expansão de 142% no número de profissionais cadastrados para serviços no 3º trimestre. **Valor Econômico**, publicado em 13 out. 2021. Disponível em: <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2021/10/13/getninjas-tem-expansao-de-142percent-no-numero-de-profissionais-cadastrados-para-servicos-no-3o-trimestre.ghtml>. Acesso em: 05 mar. 2023.

qual a existência de plataformas de trabalho é uma parte, ao mesmo tempo em que percebem a centralidade dos novos meios técnicos, com destaque para o gerenciamento das plataformas por métodos computacionais. Assim, o trabalho sob controle de plataformas é apresentado como um tipo ideal referente à “inserção do trabalho nas plataformas digitais, e que tem como característica delineada, não inflexível, a obtenção do trabalho via plataformas digitais, em cuja estrutura o trabalhador se insere para obter ou realizar o trabalho, sendo por ela controlado em diferentes níveis de intensidade” (Machado; Zanoni, 2022, p. 26).

Concordamos que as plataformas não são espaços de interconexão simplesmente, muito menos neutras. São corporações que operam diferentes mediações portadoras de valores, propositoras de vínculos e articuladoras de práticas, entre as quais práticas algorítmicas de gestão e controle dos trabalhadores. Nesse sentido, 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 as expressões particulares delas.

Refletindo sobre como o conceito de mediação foi incorporado pelos estudos culturais e seus limites, Bolaño (2016, p. 31) ressalta ser esta uma categoria dialética. “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. No mesmo sentido, Martins (2019, p. 10) aponta 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, as quais se relacionam dialeticamente. A primeira mediação executada pelas plataformas se dá não somente em relação aos atores na Internet, mas em relação ao conjunto da sociedade, promovendo a relação dialética com a totalidade por meio do processo de regulação tecnológica (Valente, 2021), nos quais 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 e no conjunto da sociedade.

A segunda enquanto atores-chave da mediação social operada pela Internet e 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), a partir das quais se realizam interações diversas. Tais fenômenos somente são possíveis pelo desenvolvimento das plataformas como sistemas sociotécnicos, o que é feito a partir da 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. É em relação ao trabalho no desenvolvimento das plataformas que passam a regular e condicionar as interações em seu interior que se refere esta segunda mediação.

A terceira mediação, por sua vez, ocorre quando plataformas digitais dedicam-se especificamente à facilitação da contratação de força de trabalho sob demanda, como no caso das plataformas analisadas nesta pesquisa. 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, atualmente 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 permitem que esse seja feito de forma mais rápida e em uma escala planetária (Graham; Ferrari, 2022), 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 em mercados com menor poder de compra e moedas mais desvalorizadas (Howson *et al.*, 2021).

Tais plataformas despadronezam 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 meio das plataformas é aumentada em larga escala. De forma 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, como explica Marx (2014, p. 623), “se torna a fonte mais fértil de descontos salariais e de fraudes capitalistas”.

As plataformas, portanto, não são espaços de interconexão simplesmente, muito menos neutras. São corporações que operam diferentes mediações que são portadoras de valores, propositoras de vínculos e articuladoras de práticas, como as práticas algorítmicas de gestão e controle dos trabalhadores.

2. Modelo de negócios das plataformas de mediação de trabalho

A terceira mediação mencionada é a que nos interessa propriamente neste trabalho. Como mercados multilados, as plataformas organizam um processo triangular, em que elas colocam em contato compradores e vendedores da força de trabalho. Elas definem regras, preços, condições de contratação, modos de execução do trabalho, parâmetros de qualidade e de avaliação do produto elaborado, modos de remuneração e procedimentos de comunicação e resolução de disputas. Esses agentes, portanto, organizam as atividades, estando longe de serem um “marketplace”, como se colocam, contribuindo, nesse processo, para ampliar a exploração e a precarização do trabalho.

Por isso, voltamo-nos ao estudo do modelo de negócios desenvolvido, sendo este, 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”. Partimos da análise de dez plataformas - Workana, Freelaweb.com.br, 99 Freelas, Get Ninjas, Freelas, Comunica Freelancer, We Do Logos, VintePila, Vinteconto e Rockcontent Talent Network. Todas operam no Brasil e atuam como mediadoras entre trabalhadoras e trabalhadores, que são tratados, em geral, como *freelancers*, e contratantes em diversos setores, entre os quais o setor de comunicação (tratado, aqui, de forma ampla, compreendendo jornalismo, publicidade, marketing, entre outros ramos específicos).

Lançada em 18 de outubro de 2011, a GetNinjas se propõe a conectar “clientes”, como são chamados os contratantes, e profissionais em mais de 500 especialidades, entre os quais advogados, psicólogos, pintores, pedreiros, diaristas e comunicadores

sociais. A pessoa que busca explorar força de trabalho publica um anúncio com especificações e localização, além das informações de contato, que só são mostradas aos trabalhadores depois do desbloqueio do pedido. Para acessar as tarefas, os trabalhadores devem comprar e usar “moedas” próprias da plataforma. Até quatro trabalhadores podem desbloquear um pedido. A ideia é que o “cliente” - na verdade, quem irá contratar a força de trabalho – escolha o prestador de serviços a partir desse leque.

A 99freelas foi criada em 2015. Essa plataforma possui ampla cartela de serviços e utiliza um modelo que monta um “*marketplace*” de projetos de trabalho e portfólios de trabalhadores. Cada perfil criado possui duas modalidades, a de cliente e a de trabalhador freelancer, sendo possível possuir os dois cadastros vinculados a uma conta. Desse modo, há também dois tipos possíveis de buscas na página inicial: 1) buscar projetos e 2) buscar *freelancers*. Nela, a negociação sobre a precificação do valor de trabalho é menos limitada à estimada pela plataforma, cabendo aos trabalhadores apresentarem propostas.

A Comunica Freelancer iniciou as atividades em 2009, com o nome Comunica Geral, e é a única das analisadas que saiu do ar, o que ocorreu em outubro de 2021. Assim como a 99freelas, a Comunica Freelancer foi projetada para projetos da área de TI, abarcando também a área da comunicação. Para trabalhar, o cadastro se mostrava gratuito, no entanto, o profissional apenas poderia ser contactado pelo contratante, sem a chance de escolher os projetos.

A FreelaWeb, fundada em 2014, afirma ter sido 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. Como as demais vistas até aqui, apresenta-se como um marketplace, atuando como mediadora da relação entre o contratante e o prestador de serviço.

Similar a um classificado de trabalhadores, mas, diferente dos classificados tradicionais, com regras definidas, como a quantia associada a cada tarefa, a VintePila, fundada em 2017, funciona de maneira simples: diferentes profissionais publicam anúncios, que vão desde criação de logos até desenvolvimento de websites, cobrando R\$20 por cada “tarefa rápida”. Do mesmo modo funciona a Vinteconto, plataforma que atua no Brasil desde 2015. Tanto na VintePila quanto na Vinteconto toda a intermediação financeira é feita dentro da própria plataforma, incluído os pagamentos e os repasses por cada serviço realizado.

A We Do Logos atua desde 2010, com a particularidade de promover concursos entre designers que apresentam propostas em resposta a anúncios postados por potenciais contratantes. Neste caso, há realização de trabalho, que pode ou não vir a ser remunerado.

A RockContent Talent, diferente das plataformas citadas anteriormente, que atuam com um foco maior no Brasil, tem sede em Belo Horizonte, mas opera em mais de 50 países, reunindo cerca de 2.600 empresas como clientes. Para trabalhar como *freelancer* é necessário fazer testes prévios e, após aprovação, enviar uma candidatura, que é avaliada pela empresa e devolvida com um aceite ou não. A busca por trabalhos é feita dentro da plataforma por meio de um menu em que há uma ligação dos pedidos com a compatibilidade das habilidades cadastradas pelo trabalhador.

Também com ênfase na mediação entre trabalhadores individuais e empresas (no caso, grandes corporações como *Unilever*, *Johnson&Johnson*, *ABInbev*), a Workana, fundada em 2012 na Argentina, atualmente com sede nos Estados Unidos, combina diversas relações, cobrando por preço fixo pelo trabalho ou por hora de execução, o que é bastante controlado, pois toda a negociação e mesmo o desenvolvimento da atividade deve ocorrer a partir da interface da plataforma. A empresa faz a mediação do contato entre trabalhadores *freelancers* desde o design, marketing, técnicos de informática até assistentes jurídicos e administrativos. Em 2022, passou por uma mudança no portal, passando a trabalhar a ideia de “nova era do trabalho”.

Freelas Conecta, fundada em 2014, apresenta-se como atenta às questões de gênero e diversidade, 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. 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 mini biografia. 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. Entre estas, 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”.

A análise das plataformas partiu da formulação de 55 questões, que foram aplicadas a cada plataforma. Depois, alguns elementos foram agrupados nas seguintes categorias: i) modelo de contratação; ii) relação salarial; e iii) remuneração da plataforma. Ainda que modelos mudem e que haja diferenciações entre as empresas analisadas, o detalhamento trouxe à tona os eixos centrais da operação das plataformas digitais de trabalho, conforme será desenvolvido a seguir.

2.1. 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. Sendo assim, não estamos tratando de modelos jurídicos de contratação (emprego formal, autônomo ou trabalho intermitente), mas da relação básica que se estabelece para que a força de trabalho seja comprada.

As plataformas participam de dois tipos de relações de trabalho: da contratação direta de trabalhadores para trabalharem nas próprias plataformas e da mediação de compra e venda da força de trabalho entre terceiros. Em relação ao primeiro, não há informações oficiais acerca do número de trabalhadores que atuam nas plataformas. A partir do Similar Web, obtivemos uma estimativa, que é apresentada na tabela abaixo:

Número de trabalhadores - emprego interno	
Plataforma	Número de trabalhadores (emprego interno)
GetNinjas	Entre 50 e 200
VintePila	Entre 51 e 200
Vinteconto	Entre 11 e 50
Rock Content Talent	Entre 501 - 1000
Workana	Entre 51 e 200
99freelas	Entre 201 e 500
We Do Logos	Entre 11 e 50
Freela Web	Entre 11 e 50
Freelas Conecta	11 - 50

Comunica Freelancer	Sem informação
---------------------	----------------

Fonte: Autoria própria, a partir de dados do Similar Web

Estima-se haver, portanto, no mínimo 11 e no máximo 500 trabalhadores contratados para operar as plataformas. Ainda que imprecisos, os números aproximam-se do que foi verificado pela OIT, que em sua pesquisa encontrou uma variação de 50 a 800 trabalhadores nessa modalidade de emprego interno, o que fez a organização concluir que “o número de trabalhadores diretamente 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 analisadas é a contratação informal de trabalhadores, os quais são tomados como “independentes”, para a realização de atividades de trabalho específicas. As plataformas funcionam, portanto, como um mercado de compra e venda da força de trabalho, em que elas medeiam 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, produtor de conteúdo independente ou termo associado à categoria, como designer), que se apresentam para realizar determinadas tarefas. Os compradores são pessoas físicas ou empresas que operam, mediados pelas plataformas, um esquema de subcontratação.

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 a partir de um conjunto. O contratante publica sua demanda por um determinado serviço, sinalizando um preço para a realização dele. Os trabalhadores se candidatam apresentando o preço que estão dispostos a aceitar por aquele serviço ou no preço fixado pelo contratante. Pode ocorrer negociação de valores e dos termos do serviço, como prazos e entregas. Este é um momento em que 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 este cenário para rebaixar a remuneração, manejando a competição entre trabalhadores para baratear o custo da força de trabalho.

Em um segundo modelo, o **contratante aciona o trabalhador diretamente**. Em

geral, eles recorrem a um banco de perfis e entram em contato com os trabalhadores a partir da própria plataforma. Há casos em que a atuação das plataformas é ainda mais determinante. Nesse terceiro modelo, **a plataforma estabelece correspondência direta** entre trabalhadores e empregadores. Isto é, seleciona e direciona trabalhadores a partir de gerenciamento algorítmico, atuando como um agenciador de recursos humanos.

O quarto modelo é o de “concursos”. Bastante artiloso e prejudicial aos trabalhadores, concretiza-se a partir de concursos em que o produto a ser contratado deve ser desenvolvido previamente e, depois disso, submetido à análise do contratante. Neste modelo, a lógica tradicional da contratação prévia da força de trabalho é totalmente subvertida. O trabalhador emprega sua força 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” (chamados de concorrência criativa), 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.

Contratante aciona trabalhador diretamente	Freelas, Freelaweb, 99 Freelas
Plataforma estabelece correspondência direta	Workana, Freelas, Rockcontent

Fonte: Autoria própria

Todas as plataformas negam a ocorrência de vínculos trabalhistas já em seus termos de uso. Como parte do modelo de negócios, elas também se abstêm de custos associados aos equipamentos necessários à elaboração de um conteúdo, pacote de Internet, localidade, energia, formação etc., transferindo-os aos trabalhadores.

2.2. Quanto à relação salarial

Trabalhadores, em geral, recebem por serviço prestado, reproduzindo o modelo de salário por peça ou, em alguns casos, por tempo, nos termos de Marx (2014).

Tratamos esses tipos de remuneração como relação salarial entendendo que, em todos esses arranjos, há uma equivalência ao trabalho assalariado, ainda que isso seja ocultado – o que se dá em todas as plataformas mencionadas, pois nenhuma reconhece a existência de salário.

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

Valor fixo por peça/tarefa	Vintepila, Vinteconto
Salário por tempo	Workana, 99Freelas

Fonte: 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 estabelecida 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. 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.

Um aspecto central da relação salarial das plataformas é o roubo de salário a partir 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 é 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, mas 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. 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 também diferentes modelos de definição da remuneração. Em alguns casos, os trabalhadores estabelecem 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 também caber negociação. Há ainda plataformas que estruturam seu modelo de remuneração a partir de valores fixos.

Fonte: Autoria própria

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 permite 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, que disponibiliza posteriormente o saque para os trabalhadores, após a aprovação do serviço oferecido e da cobrança de uma taxa.

A depender de negociação	Get Ninjas, Comunica Freelancer

Fonte: Autoria própria

O que chama a atenção é que a maior parte delas adota o modelo de pagamento após a realização 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 ter que trabalhar mais, mesmo sem receberem acréscimos, para chegar a um resultado que seja aprovado.

2.3.3. Quanto à remuneração da plataforma

A forma de remuneração é aspecto chave do modelo de negócios de um agente econômico no capitalismo, pois compreende os modos pelos quais as empresas geram lucros. Também diz respeito à natureza dos negócios realizados 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 negócios 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.

Enfatizamos, por isso, neste ponto, não a exploração direta da força de trabalho (na forma de contratação de trabalhadores para a operação das plataformas), mas a exploração que se dá por meio da mediação que executam ao operar a triangulação de relações trabalhistas, pelo que são remuneradas.

Taxação	

	Workana, GetNinjas, RockContent

Fonte: Autoria própria

A forma de remuneração mais comum é a taxação das transações realizadas no interior das plataformas. As companhias aqui estudadas se apropriam de parte do valor produzido pelos trabalhadores na contratação da produção de um bem ou serviço por meio de comissões cobradas pelas plataformas variam de 4,5% a 30%.

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 para comercializar “saídas” a essas limitações. Há, tanto na relação com empregados como com empregadores, a conformação de um modelo “*freemium*”, no qual o cadastro aparece como gratuito, mas em que se dá um modelo de 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 pode ter que pagar para isso.

Funcionalidades diversas associadas às demandas tanto de trabalhadores como de 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 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 certo tempo.

Fonte: Autoria própria

A gratuidade do acesso é importante para a concretização de efeitos de rede, fundamental para a operação “multi-lados” das plataformas. Por outro lado, 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”. Desta maneira, em muitos casos os cadastrados acabam pagando para trabalhar, com um “investimento” na sua visibilidade sem perspectiva de retorno, ao passo que sua vinculação gera dados para as plataformas.

Cumprе salientar que a questão do acesso é também associada às exigências feitas pelas plataformas aos trabalhadores, para além de uma forma de remuneração. A exigência de cadastro e submissão de currículos antes do uso da plataforma é exemplo disso. No caso da Rockcontent, 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 forma pontual. Ainda que todas essas medidas sejam adotadas para gerar receita às plataformas, cumprе salientar que, em geral, 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, ou de operações de menor escala, como as feitas a partir da retenção

temporária de recursos. Esse recurso foi identificado em três das plataformas analisadas: Workana, RockContent e GetNinjas – as maiores da lista, vale destacar.

Em 2017, a Workana recebeu um investimento financeiro de US\$ 7 milhões, provenientes da SEEK, acionista de empresas como a Brazil Online Holdings, e a OCC (Centro de Carrera Profesional en México), o que possibilitou sua expansão para toda a América Latina e para países do Sudeste Asiático⁶. Antes disso, a Workana havia recebido aporte inicial de R\$500 mil do grupo de mídia inglês DMGT. Para seu crescimento, a RockContent, em 2015, “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. A GetNinjas ingressou na Bolsa de Valores em 2021. Em maio daquele ano, abriu a sua oferta pública inicial (IPO), permitindo que investidores do segmento de tecnologia pudessem comprar ações da plataforma. Apenas no primeiro semestre de 2023 a empresa saiu do vermelho e registrou lucro líquido de R\$ 1,5 milhão (Souza, 2023).

Na pesquisa, não foi possível identificar prática recorrente de venda de dados e estratégias associadas à publicidade.

Considerações finais

O detalhamento de como as plataformas de mediação de trabalho procedem, longe de nos afastar da essência da relação de trabalho no capitalismo, evidencia como as plataformas facilitam a alienação em relação à produção do valor na sociedade, por meio de operações diversas que mostram sua atividade no que aqui chamamos de trabalho mediado por plataformas. Apontamos a existência de três tipos de mediação, da mais geral, em relação às determinações do capital, à específica, que se revela quando as plataformas agenciam a compra e a venda da força de trabalho. Para analisar como isso se dá, o artigo definiu elementos centrais do modelo de negócios das plataformas: i) modelo de contratação; ii) relação salarial; iii) remuneração da plataforma.

O modelo de contratação mais frequente é o que confere maior poder de definição do processo de trabalho à contratante. Interessante notar que as plataformas que desenvolvem o gerenciamento algorítmico no momento de seleção são aquelas que possuem contratos com grandes empresas, caso da Workana e da RockContent, o que

⁶ Dado retirado da página inicial da 99freelas. Acesso em 31 de mar. de 2023.

aponta tanto para uma transferência quanto para a impessoalização do “RH”, crescentemente pautado por mecanismos da chamada inteligência artificial.

Conforme também verificado por Machado e Zanoni (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.

Quanto à relação salarial, a forma em que se apresenta é, em geral, a do salário por peça. Nesse esquema, as empresas terceirizam funções antes desempenhadas por trabalhadores remunerados para indivíduos que passam a competir pela remuneração do seu trabalho, capitalizando as possibilidades colaborativas da Internet. Cumpre 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 um dos efeitos do salário por peça.

Quanto à remuneração das plataformas, ela se dá a partir de seu papel como mediadora. 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), bem como por práticas associadas à financeirização.

O modelo de negócio das plataformas amplia a desigualdade de poder entre capitalista e trabalhador, ao passo que insere um terceiro elemento que atua como “parasita”, para lembrar a metáfora usada por Marx ao discutir o salário por peça, também a forma mais comum nos arranjos aqui analisados. O trabalhador, sem vínculo reconhecido, necessita procurar vender sua força de trabalho, sendo submetido a dinâmicas que levam ao rebaixamento da remuneração e à intensificação do trabalho.

REFERÊNCIAS

AGLIETTA, M. El capitalismo en el cambio de siglo: la teoría de la regulación y el desafío del cambio social. **New Left Review**, Madri, n. 7, p. 16-70. 2001.

BOLAÑO, C. R. S. **Campo aberto** – para a crítica da epistemologia da comunicação. Aracaju: Editora Diário Oficial do Estado do Sergipe – Edise, 2016.

CARCANHOLO, R. A. Interpretações sobre o capitalismo atual e a crise econômica. In: VARELA, R. (Coord.). **Quem paga o Estado Social em Portugal?** Lisboa: Bertrand, 2012.

CASILLI, A.; POSADA, J. The platformization of labor and society. **Society and the internet: How networks of information and communication are changing our lives**, p. 293-306, 2019.

CORREIA, B. Esta empresa decidiu fechar se seu serviço não funcionasse para ela mesma. **Exame**. 31 jan. 2022. Disponível em: <https://exame.com/invest/btg-insights/esta-empresa-decidiu-fechar-se-seu-servico-nao-funcionasse-para-ela-mesma/>. Acesso: 16 ago. 2023.

DAUGAREILH, I.; DEGRYSE, C; POCHE, 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).

DRAHOKOUPIL, J., & VANDAELE, K. (Eds.). **A modern guide to labour and the platform economy**. Edward Elgar Publishing, 2021.

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>.

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.

GRAHAM, M.; Ferrari, F. **Digital work in the planetary market**. MIT Press, 2022.

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.

MACHADO, S. ZANONI, A. P. **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos** [ebook], UFPR - Clínica Direito do Trabalho, 2022.

MARTINS, A. A. L. Em torno da mediação: contribuições para fundamentação teórico-epistemológica da categoria nos estudos da informação. **Ciência da Informação em Revista**, 6(1), 4-19, 2019.

MARTINS, H.; VALENTE, J. As múltiplas mediações do trabalho pelas plataformas digitais: uma visão a partir da Economia Política da Comunicação. **Memórias ALAIC 2022**, n. 1, 2022. Disponível em: <https://alaic2022.ar/memorias/index.php/2022/article/view/164>. Acesso: 16 ago. 2023.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política [Livro I]. O processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2014.

OIT. **Perspetivas 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.

POCHMANN, M. **O sindicato tem futuro**. Expressão Popular, 2022.

SRNICEK, N. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017.

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.

VALENTE, J. C. L. Economia de plataforma: características, modelos e o surgimento dos monopólios digitais. In: **A desmaterialização da economia nas ciências sociais e humanas**. FERREIRA, J. M. C (Org.). Clássica Editora. Lisboa, 2020.

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 DOORN, N. Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy. **Information, Communication & Society**, 20(6), 898-914, 2017.

WOODCOCK, J.; GRAHAM, M. **The gig economy**. A critical introduction. Cambridge: Polity, 2019.