

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS

MARIA CAROLINA CURCINO MOTA MALDONADO

**TRABALHADORES DE APLICATIVO EM FACE A IDEOLOGIA DO
EMPREENDEDORISMO: ENTRE A ADESÃO E A CONTESTAÇÃO**

Uberlândia

2021

MARIA CAROLINA CURCINO MOTA MALDONADO

**TRABALHADORES DE APLICATIVO EM FACE A IDEOLOGIA DO
EMPREENDEDORISMO: ENTRE A ADESÃO E A CONTESTAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Instituto de Ciências Sociais da
Universidade Federal de Uberlândia, como
requisito parcial para obtenção do título de
bacharel em Ciências Sociais.

Orientadora: Rafaela Cyrino Peralva Dias

Uberlândia

2021

MARIA CAROLINA CURCINO MOTA MALDONADO

**TRABALHADORES DE APLICATIVO EM FACE A IDEOLOGIA DO
EMPREENDEDORISMO: ENTRE A ADESÃO E A CONTESTAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Instituto de Ciências Sociais da
Universidade Federal de Uberlândia, como
requisito parcial para obtenção do título de
bacharel em Ciências Sociais.

Orientadora: Rafaela Cyrino Peralva Dias

Uberlândia, 28 de outubro de 2021.

Banca Examinadora:

Rafaela Cyrino Peralva Dias – Professora Doutora (INCIS)

Patrícia Vieira Trópia – Professora Doutora (INCIS)

Ludmila Costhek Abílio – Professora Doutora/Pesquisadora (UNICAMP)

Dedico este trabalho à minha família, amigos, ao meu namorado e aos meus professores, por todo o apoio, aprendizado, compreensão e carinho. Dedico também, a todos aqueles que lutaram e lutam por uma educação pública e de qualidade. Viva a Ciência!

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha orientadora Professora Doutora Rafaela Cyrino, por toda jornada de pesquisa, leitura e auxílio na elaboração deste trabalho. Obrigada pela dedicação e apoio durante a minha trajetória na graduação, você é especial!

Agradeço ao meu orientador de Iniciação Científica, o Professor Doutor Leonardo Barbosa, que concomitante a realização desta monografia, me auxiliou no processo de uma pesquisa com outra temática e me ensinou muito. Obrigada!

Agradeço aos meus pais, por terem me proporcionado uma educação.

Agradeço ao meu anxo, por estar sempre presente.

Agradeço aos meus amigos, por toda rede de apoio ao longo desses anos (em especial, as 3 espiãs de Marx e as Sociólogas Perfeitas).

Por fim, agradeço a mim, por não ter desistido.

*“Contra as ideias da força, a força das ideias!”
(Florestan Fernandes).*

RESUMO

As dimensões materiais e ideológicas do capitalismo, apresentam ao longo da história, intensas e profundas modificações, as quais atuam no sentido de perpetuar a organização capitalista do trabalho. A partir do processo de organização racional do trabalho, conhecido como Gerência Científica, observa-se, de maneira mais concreta, as formas pelas quais o trabalhador perde o controle sobre o seu próprio trabalho. Este processo segue o seu curso com o processo de reestruturação produtiva, que inaugura o chamado capitalismo flexível, fortemente ancorado em uma racionalidade neoliberal e na ideologia do empreendedorismo. Na contemporaneidade, com as mudanças desencadeadas pelo processo de reestruturação produtiva, associadas ao avanço das chamadas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC's), ocorre uma transformação do modo de controle, organização e regulação do trabalho, os quais passam a ser “geridos”, muitas vezes, por aplicativos e plataformas. Para elucidar um dos principais fenômenos deste processo, a uberização, este estudo teve por objetivo não só entender como as plataformas vendem a ideia de que o trabalhador é um parceiro e “chefe de si mesmo” como compreender, do ponto de vista dos trabalhadores ubeirizados, como estes se relacionam com esta ideologia, de que forma aderem a ela e de que forma a contestam. A metodologia incluiu uma análise de conteúdo da narrativa das empresas-aplicativos e a realização de entrevistas semiestruturadas com entregadores e motoristas de aplicativo. Os resultados da pesquisa mostram que a adesão dos trabalhadores à ideologia do empreendedorismo é permeada por contradições e que a captura da subjetividade destes, almejada pelo capital, é parcial e repleta de clivagens.

Palavras-chave: Flexibilização do trabalho; Precarização; Captura da subjetividade; Empreendedorismo; Trabalho Autônomo.

ABSTRACT

The material and ideological dimensions of capitalism present, throughout history, intense and profound modifications, which act to perpetuate the capitalist organization of labor. From the process of rational organization of work, known as Scientific Management, one observes, in a more concrete way, the ways in which the worker loses control over his own work. This process follows its course with the process of productive restructuring, which inaugurates the so-called flexible capitalism, strongly anchored in a neoliberal rationality and the ideology of entrepreneurship. Nowadays, with the changes triggered by the process of productive restructuring, associated with the advancement of the so-called Information and Communication Technologies (ICT's), there is a transformation of the mode of control, organization and regulation of work, which becomes "managed" often by apps and platforms. To elucidate one of the main phenomena of this process, Uberization, this study aimed not only to understand how the platforms sell the idea that the worker is a partner and "boss of himself" how to understand, from the point of view of uberized workers, how they relate to this ideology, how they adhere to it and how they challenge it. The methodology included a content analysis of the narrative of the app's companies and the conduct of semi-structured interviews with deliverers and application drivers. The results of the research show that the workers' adherence to the ideology of entrepreneurship is permeated by contradictions and that the capture of the subjectivity of them, desired by capital, is partial and full of cleavages.

Keywords: Flexibilization of Work; Precarization; Capture of subjectivity; Entrepreneurship; Autonomous Work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Print da imagem encontrada no site da plataforma iFood.	32
Figura 2 - Print da imagem encontrada no site da plataforma Uber.....	35
Figura 3 - Print da imagem encontrada no site da plataforma iFood.	37
Figura 4 - Print da imagem encontrada no site da plataforma Uber.....	39
Figura 5- Print da imagem encontrada no site da plataforma iFood.	40
Figura 6 -Print da imagem encontrada no site da plataforma Uber.....	41
Figura 7 - Print da imagem encontrada no site da plataforma iFood.	41
Figura 8 -Print da imagem encontrada no site da plataforma iFood.	42
Figura 9 - Print da imagem encontrada no site da plataforma iFood.	43
Figura 10 - Entregadores de aplicativo no “#BrequeDosApps”	48
Figura 11 - Entregadores de aplicativo no “#BrequeDosApps”	48
Figura 12 - Entregadores de aplicativo no “#BrequeDosApps”	49

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Identificação dos(as) entrevistados(as)	53
--	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 DIMENSÕES DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA	13
2.1 Dimensão material da reestruturação produtiva	13
2.2 Dimensão ideológica da reestruturação produtiva.....	19
3 TRABALHADORES UBERIZADOS E A DINÂMICA DAS PLATAFORMAS.....	28
3.1 O histórico dos aplicativos	28
3.2 Uberização do trabalho.....	31
3.3 Trabalhadores ou empreendedores?	37
4 CRÍTICA E/OU COOPTAÇÃO: OS DESDOBRAMENTOS DA IDEOLOGIA DO EMPREENDEDORISMO NO DISCURSO DOS TRABALHADORES DE APLICATIVO	51
4.1 Pesquisa de campo.....	51
4.2 Análise de perfil	52
4.3 As condições de trabalho dos(as) participantes da pesquisa	58
4.4 A ideologia do empreendedorismo.....	64
4.5 Formas de resistência	80
5 CONCLUSÃO.....	86
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88
APÊNDICE	93

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho são um dos temas caros às Ciências Sociais. Desde a década de 70, em decorrência de mais uma das crises, que são inerentes ao capitalismo, houve uma profunda modificação no mundo do trabalho. Diante uma série de transformações globais, o modelo de produção hegemônico anterior, o taylorismo-fordismo, esteve ancorado nas políticas keynesianas, e deixou de garantir as condições ótimas da acumulação capitalista. Sendo assim, houve uma substituição gradativa, enquanto principal modelo, pelo Toyotismo, que se tornou o fundamental nas organizações dos processos de trabalho.

Este modelo que emergiu na década de 50 no Japão, sofreu uma série de adaptações e inserções de tecnologias em seu funcionamento, de modo a flexibilizar mais o trabalho e consequentemente oferecer mais lucratividade às empresas, em um cenário de rompimento com o binômio produção em massa-consumo em massa típico do fordismo.

No entanto, o Toyotismo deixou de ser apenas um modelo de produção automobilístico, tornando-se parte do capitalismo flexível e adentrando a diversas esferas, não só do trabalho, mas da vida cotidiana e da subjetividade dos trabalhadores. Estes acontecimentos se baseiam na ideologia de suporte do empreendedorismo, que concomitante a retirada dos direitos, contribui para a precarização dos trabalhadores, no caso específico desta pesquisa, em relação aos trabalhadores de aplicativo (entregadores e motoristas).

Para embasar este estudo, a presente monografia utilizará em seu arcabouço teórico do primeiro capítulo, nomeado “Dimensões da precarização do trabalho”, a partir da contribuição teórica de autores como: David Harvey, Ricardo Antunes e Giovanni Alves. Estes autores abordam as dimensões materiais e ideológicas do processo de reestruturação produtiva, essenciais para que se compreenda este fenômeno em sua totalidade. Ademais, para explicar o avanço da retórica do empreendedorismo, Christian Dardot e Pierre Laval, auxiliarão na elucidação da racionalidade neoliberal, que engendra a ideologia empreendedora nos sujeitos.

O segundo capítulo, caracterizado pelo título de “Trabalhadores uberizados e a dinâmica das plataformas”, será apresentado um histórico de algumas plataformas digitais, fundamentais para os desdobramentos das transformações morfológicas do trabalho, que culminam em uma das formas mais precárias do trabalho, o processo de uberização. Para isto, serão utilizados teóricos(as) como Ludmila Abílio, Ricardo Antunes, Victor Filgueiras e Rafael Grohmann. Além da discussão teórica, neste capítulo apresento uma pesquisa exploratória baseada na técnica de Análise de Conteúdo em sites das plataformas (iFood e Uber), onde observou-se o

discurso propagado pelas empresas-aplicativos, na tentativa de capturar a subjetividade desses trabalhadores.

Por fim, o último capítulo, “Crítica ou cooptação: os desdobramentos da ideologia do empreendedorismo no discurso dos trabalhadores de aplicativo”, traz os resultados de uma pesquisa de campo baseada em entrevistas semiestruturadas realizadas com entregadores e motoristas de aplicativo, com o intuito de analisar como estes interpretam e se relacionam com a ideologia do empreendedorismo. Analisou-se, entre outros, as contradições presentes nos discursos destes trabalhadores e até que ponto aderem e/ou contestam à ideologia do empreendedorismo. Os resultados indicam que os trabalhadores se relacionam com a ideologia do empreendedorismo de diversas formas, havendo adesão e ao mesmo tempo contestação da narrativa hegemônica vinculada pelas plataformas.

2 DIMENSÕES DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Ao longo da história, o modo de produção capitalista passou por diversos e intensos processos de racionalização e organização visando ao aumento da produtividade, dando origem a modelos produtivos que ficaram conhecidos como: modelo fordista-taylorista e modelo toyotista. Boa parte do século XX foi marcada pelas inovações fordistas-tayloristas, com a Reestruturação Produtiva do capital (Toyotismo), essas novidades sofreram processos de modificações sócio organizacionais e tecnológicas que alteraram a morfologia da produção de mercadorias em vários setores da indústria e dos serviços, tendo como tônica a questão da flexibilização (ALVES, Giovanni, 2007). Estas mudanças no processo de produção alteraram as condições de trabalho e a morfologia da classe trabalhadora, ocasionando a desregulamentação do mercado de trabalho e a perda de direitos sociais.

A presente monografia tem por objetivo discutir o processo de reestruturação produtiva e a consequente precarização das condições de trabalho e do trabalhador no século XXI, com foco nos trabalhadores informais de aplicativos. A análise será realizada a partir da categoria da totalidade, que abrange as dimensões materiais e ideológicas, elucidando a concretude das consequências dos processos abordados na dinâmica social e trabalhista. Para isso, no primeiro capítulo utilizarei o teórico britânico David Harvey, e o brasileiro Ricardo Antunes, para compreender a dimensão material da reestruturação produtiva, explicando as transformações históricas do processo produtivo, com o foco no fordismo e nas crises que culminaram na modificação do modelo de produção. Para abordar a dimensão ideológica da reestruturação produtiva, utilizarei os autores franceses Pierre Dardot e Christian Laval, além do brasileiro Giovanni Alves, a fim de explicar a base ideológica através da racionalidade neoliberal e suas formas de subjetivação, buscando compreender como a ideologia (neoliberal) é incutida no sujeito, incitando-o a empreender uma busca competitiva incessante pela produtividade. Por fim, após compreender o processo em suas dimensões materiais e ideológicas, através da categoria da totalidade, retomarei os autores para definir a precarização, como ela se configura, e suas consequências na dinâmica do trabalho e na vida dos trabalhadores.

2.1 Dimensão material da reestruturação produtiva

Tendo como referência o modo de produção capitalista, pode-se afirmar que, historicamente, observam-se mudanças nas formas de trabalho, mudanças estas que visam

assegurar o processo de acumulação e valorização do capital. A dinâmica do capitalismo com suas iminentes crises, culminou no processo de reestruturação do sistema produtivo, que proporcionou a transição do fordismo-taylorismo, para um modelo de acumulação flexível (Toyotismo), transformando as formas da engrenagem do capitalismo a partir da década de 70.

Para entender a transição do modelo fordista para o modelo Toyotista é importante voltar-se, em um primeiro momento, para a compreensão da forma de estruturação do fordismo para entender por que este modelo se tornou, a partir de um determinado momento, inadequado para garantir o processo de valorização do capital. Ricardo Antunes (2006) nos ajuda a entender aspectos essenciais do modelo fordista:

(...) entendemos o fordismo fundamentalmente como a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões. Menos do que um modelo de organização societal, que abrangeria igualmente esferas ampliadas da sociedade, compreendemos o fordismo como o processo de trabalho que, junto com o taylorismo, predominou na grande indústria capitalista ao longo deste século (ANTUNES, 2006, p. 25).

Pode-se caracterizar o fordismo como um modelo de acumulação e gerenciamento que tem entre suas principais características um importante binômio: produção e consumo em massa, além da organização produtiva em linhas de montagem automatizadas. Henry Ford aplicou a teoria de Frederick Winslow Taylor, denominada de "administração científica", possibilitando o desenvolvimento de uma cadeia de montagem e multiplicando a produção de automóveis. Logo, o taylorismo pode ser entendido como um conjunto de gerenciamentos da produção, principalmente para o trabalho industrial, que à priori utiliza do saber do trabalhador para racionalizar e organizar a produção. Em decorrência à extração do saber dos trabalhadores, o taylorismo divide o processo de trabalho em tarefas e atribui a cada trabalhador uma parcela neste processo. Com o parcelamento de tarefas, o que se elimina do processo de trabalho é a atividade de “pensar”, pois o trabalhador repete, de maneira mecânica, a tarefa que lhe foi atribuída, enquanto o gerente (que pensa) planeja a forma como o seu trabalho é realizado.

No que tange à rigidez em relação ao fordismo, esta encontra-se na fórmula produção e consumo em massa a qual o modelo foi estruturado. Trata-se de uma produção em grande escala, incapaz de se adaptar às constantes crises do capital e aos períodos de recessão, quando ocorrem as quedas nas taxas de consumo. Levando-se em conta que a produção fordista é uma

produção “em massa”, o que fazer com os estoques de peças e mercadorias, o que fazer com os trabalhadores estáveis que trabalham na linha de produção, durante os períodos de queda de consumo? Assim, diante da instabilidade do mercado de consumo, uma produção flexível, que se adequa aos períodos de crise e instabilidade foi se revelando muito mais adequada para organizar o processo produtivo capitalista.

Sendo assim, o fordismo-taylorismo, possuía um ritmo massivo de produção a fim de abastecer o exacerbado consumo. A organização do trabalho se distribuía em um corpo de trabalhadores assalariados especializados na realização de tarefas simples, mecânicas e repetitivas. Estes tinham suas atividades bem caracterizadas para que houvesse uma execução qualificada, além de um volume uniforme de suas atividades, que seguiam a frequência do desenvolvimento da produção industrial de massa e em linha seriada, possuindo constante gerenciamento da produção. Essa racionalização do processo produtivo, atingiu dimensões para além de um sistema de gestão do trabalho, alienando os trabalhadores do seu próprio processo de trabalho e reduzindo este a uma atividade mecânica, desprovida do “pensar”.

Adentrando no aspecto das crises, Marx ao longo de suas obras, elucidou que as condições do capitalismo são contraditórias, por isso a dinâmica capitalista está propensa a crises. Essas crises, geralmente de superacumulação, de acordo com a teoria marxista, são intrínsecas ao modo capitalista de produção. No caso do fordismo-taylorismo, para que este não entrasse em colapso diante das crises periódicas, foram necessárias alternativas, como por exemplo, o Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*), consolidado no contexto pós-guerra sob a hegemonia norte-americana. O Estado de Bem-Estar Social, por meio das políticas keynesianas, atuou em prol da reconstrução das economias nacionais, oferecendo uma certa garantia mínima de direitos sócio-políticos aos trabalhadores. Esse controle macroeconômico (Estatual) se regulava a partir da livre competição do mercado, além de tentar controlar o ritmo de transformação tecnológica e organizacional e buscar o desenvolvimento social aliado ao crescimento econômico.

Entretanto, uma profunda recessão na década de 70 causou uma estagnação na produção de bens, além da crise no mercado imobiliário, instituições financeiras falidas, produtos excedentes inutilizáveis. Este contexto de crise foi fortemente influenciado pela grande crise do petróleo na década de 1970 (onde a OPEP – Organização dos Países Exportadores de Petróleo, aumentou os preços do combustível fóssil para o ocidente), que proporcionou uma redução na taxa de acumulação, tornando o ambiente mais competitivo.

Diante do exposto nos parágrafos anteriores, nota-se que esse padrão de acumulação deixou de oferecer excedente ao capital, visto que a produção em larga escala, baseada em

grandes estoques, não conseguia garantir o acúmulo de excedentes diante de um mercado de consumo instável. Ademais, a solução do Estado como agente interventor para resolver as crises do sistema, atingiu seu limite e não foi mais possível na crise de 1970, diante de mercados cada vez mais instáveis e de uma nova crise de superprodução na década.

Apesar das tentativas, o fordismo não foi capaz de lidar com as questões da superacumulação, houve um aumento na competição espacial, ou seja, a busca pela expansão a outras formas de acumulação em um âmbito global. Surge então a ideia de que toda essa rigidez sistêmica como, contratos formais de trabalho além dos gastos estatais em âmbito social, estavam impedindo o livre funcionamento da economia.

Após a compreensão do modelo fordista e a decorrência de suas crises, pode-se observar que seu amparo nas políticas keynesianistas (intervenções econômicas e sociais centralizadas pelo Estado), não foram suficientes para mantê-lo. Dessa forma, manifesta-se a necessidade de um novo regime de produção capitalista. Diversas corporações ao redor do mundo, após esta crise do capital, buscaram tentativas de novas formas organizacionais, no entanto, a que mais se destacou foi a Toyota Motor Company, desenvolvida no Japão a partir dos anos 1950 sob a coordenação do engenheiro industrial Taiichi Ohno. Sendo assim, como o fordismo, o Toyotismo (como ficou conhecido esse novo modo organizacional) teve como sua gênese a indústria automobilística. Em relação ao surgimento do novo processo:

(...) suas condições ontológicas originárias determinaram suas próprias possibilidades de universalização. É preciso salientar que o toyotismo é instaurado, originariamente, pela lógica do mercado restrito, surgindo sob a égide do capitalismo japonês dos anos 50, caracterizado por um mercado interno débil. Por isso, tornou-se adequado, em sua forma de ser, às condições do capitalismo mundial dos anos 80, caracterizado por uma crise de superprodução que coloca novas normas de concorrência. Foi o desenvolvimento (da crise) capitalista que constituiu, portanto, os novos padrões de gestão da produção de mercadorias, tal como o Toyotismo (...) (ALVES, 2005).

Com uma nova forma de organização de trabalho, o Toyotismo se adequa “à nova base técnica da produção capitalista, vinculada à III Revolução Industrial, que exige uma nova subjetividade da força de trabalho e do trabalho vivo (...)” (ALVES, 2005). O sistema toyotista, é marcado pela forma de acumulação flexível, que se encaixa nos moldes de exploração e aquisição de mais lucro, necessários ao capital. A fim de explicar o novo processo, (HARVEY, 1992, p. 140) diz que:

A acumulação flexível, (...) é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços

financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional.

A partir desse ponto, o processo de produção, que antes era focado na produção e consumo em massa, seriada, com a clivagem de trabalhadores que desenvolviam suas respectivas atividades, agora se transformou em um modelo de produção flexível, possuindo uma fabricação de produtos por demanda, onde o trabalhador realiza uma multiplicidade de tarefas e não apenas uma tarefa como o trabalhador tipicamente fordista. Portanto, busca novos padrões na organização do trabalho de modo a adequar a produção a nova lógica de mercado.

O sistema toyotista possibilitou a configuração de uma rede de subcontratação entre empresas. Mediante isto, algumas metodologias foram consolidadas, como por exemplo o *just in time/kan ban*, caracterizados por uma produção e entrega feitas com mais precisão e rapidez, visto que a rede de empresas toyotista, se firma pela desverticalização e terceirização. (PINTO, Geraldo Augusto, 2012).

Contudo, com a diminuição do tempo de produção através da inserção de novas tecnologias, além do novo sistema de organização, há uma obsessão em eliminar estoque, o que consequentemente implica em diminuir a meia vida do produto, ao passo que estimula a inovação de mercadorias. Além de buscar nichos específicos nas produções em pequenas escalas, de modo a valorizar os objetos.

A tendência à descentralização da produção, como metodologia do Toyotismo, aprimorou a produtividade através do avanço tecnológico (principalmente da informática). Essa dispersão produtiva, demonstrou uma fragmentação do trabalho que possibilitou ao capital uma maior exploração e controle sobre a força de trabalho. Além disso, a inserção da tecnologia exerceu um importante papel na formação de uma grande massa de desempregados e na segmentação do mercado de trabalho. Não obstante, os sindicatos sofrem em incluir novos trabalhadores devido a fragmentação da classe trabalhadora.

A despeito dos sindicatos, o sindicalismo no Japão foi um forte combatente ao Toyotismo e dificultou um pouco o seu processo de expansão. Desde a década de 50, frequentes greves ocorriam na fábrica da Toyota, e segundo (ANTUNES, 2006, p. 32-33) “Em 1952/1953, desencadeou-se uma nova luta sindical em várias empresas, contra a racionalização do trabalho e por aumentos salariais (...)”. Com a repressão por parte das empresas e a desmoralização do movimento, o empresariado se aproveitou da situação para constituir o sindicalismo de envolvimento, que foi marcado pela manipulação, subordinando os trabalhadores ao universo empresarial, gestando o Toyotismo.

Em relação à manipulação e ao aumento da flexibilização, aqueles que empregam, possuem um controle ainda maior sobre os empregados, visto que, em um regime de trabalho flexível em que os contratos de trabalho são flexíveis, o trabalhador típico não tem estabilidade, como era o caso do fordismo, explicado anteriormente. Essa instabilidade ocasiona maior vulnerabilidade, acrescido ao fato de que a ausência de contratos de trabalho não flexíveis, ocasiona grande número de desempregados que aumentam o exército industrial de reserva. A acumulação flexível atinge níveis relativamente altos de desemprego estrutural, consequência das transformações estruturais na economia, tais como mudanças nas tecnologias de produção ou nos padrões de demanda dos consumidores, além de uma modificar as formas organizacionais, destruindo e reconstruindo habilidades, além de diminuir o ganho salarial real (quando há), assim como um retrocesso do poder sindical (HARVEY, 1992).

Contudo, a forte reestruturação aumentou a competição, além de estreitar a margem de lucro, o que fez com que os patrões aproveitassem da perda de poder dos sindicatos, para sugar ao máximo da mão de obra excedente. Por conseguinte, exigindo gestões de trabalho mais flexíveis, as quais o trabalhador deve se adaptar aos mais diferentes cenários com maior facilidade e rapidez, sempre se mostrando disponível para atender às novas demandas. Além de se dispor a negociar salário e flexibilizar tempo de trabalho, já que esse quadro flexível busca satisfazer as necessidades do capital. Em relação ao chamado trabalho flexível:

Esses arranjos de emprego flexíveis não criam por si mesmos uma insatisfação trabalhista forte, visto que a flexibilidade pode às vezes ser mutuamente benéfica. Mas os efeitos agregados, quando se consideram a cobertura de seguro, os direitos de pensão, os níveis salariais e a segurança no emprego, de modo algum parecem positivos do ponto de vista da população trabalhadora como um todo (HARVEY, 1992, p. 144).

Dessa forma, há uma diminuição nos empregos regulares e o consequente aumento dos temporários, o que ocasionou uma considerável perda de direitos trabalhistas que foram substituídos por “acordos” entre empregador e empregado.

A despeito do abordado, os “direitos e conquistas históricas dos trabalhadores são substituídos e eliminados do mundo da produção” (ANTUNES, 2006, p. 24). Há uma flexibilização desse trabalho, que sofre toda a desregulamentação a fim de se adequar ao novo modelo de produção, que preza pela eliminação do ócio, propagando a ideologia do produtivismo. “A atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores “centrais” e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins” (HARVEY, 1992, p. 144). Esses chamados

trabalhadores flexíveis, proporcionaram um rápido crescimento das economias informais que se enquadram na tendência flexível, possuindo um plano de exploração bem disciplinado e competitivo, atendendo ao sistema.

Logo, de modo a atender às individualidades do mercado, o Toyotismo não se prendeu à esfera fabril, ele atingiu outras dimensões da relação sociais de produção. Esse fato pôde proporcionar alto nível de propagação, atingindo uma escala mundial, que muitas vezes se combina com o antigo modelo (fordismo), e o substitui na disseminação do capitalismo a nível global.

Estamos em uma sociedade onde o sistema é produtor de mercadorias e valoriza o capital. Nesse sistema, os pensamentos e as ações são moldados para o capital que valoriza “o empreedimentismo inovador e "esperto", ajudado e estimulado pelos atavios da tomada de decisões rápida, eficiente e bem-fundamentada” (HARVEY, 1992, p. 149). O termo “empreedimentismo” foi criado pelo autor David Harvey para explicitar as ações de investimentos por sujeitos e empresas aos processos de produção. Ademais:

O acesso ao conhecimento científico e técnico sempre teve importância na luta competitiva; mas, também aqui, podemos ver uma renovação de interesse e de ênfase (...) O próprio saber se torna uma mercadoria-chave, a ser produzida e vendida a quem pagar mais, sob condições que são elas mesmas cada vez mais organizadas em bases competitivas. (HARVEY, 1992, p. 151).

A flexibilização está presente não só na produção, mas também em outras esferas, como os direitos trabalhistas, as formas de remuneração do trabalho, entre outros. Essa é uma das principais características que diferenciam do modelo fordista, marcado por sua rigidez. Ademais, com um número reduzido de trabalhadores e diminuição do trabalho ocioso há o aumento das horas de trabalho.

Em relação a extensão da flexibilização a outras áreas de vivência social o empreedimentismo está presente no “aumento da produção do setor informal, a organização do mercado de trabalho, a área de pesquisa e desenvolvimento, tendo até chegado aos recantos mais distantes da vida acadêmica, literária e artística” (HARVEY, 1992, p. 161). No tópico seguinte, poderá ser observado como essa ideologia de empreedimentismo foi incutida no sujeito através das políticas neoliberais e da tentativa de captura da subjetividade do trabalhador.

2.2 Dimensão ideológica da reestruturação produtiva

Como abordado anteriormente, a partir da década de 70 a crise capitalista culminou no surgimento de um novo modelo de reestruturação produtiva, atingindo não só a organização do trabalho no mundo todo, como poderemos observar a seguir, mas também a vida social em sua totalidade. Mediante ao que visto anteriormente, esse novo modelo japonês, o Toyotismo, impulsionou os investimentos organizacionais e tecnológicos, além de contribuir para a maior precarização do trabalho em uma sociedade com os ideais crescentes do neoliberalismo.

De modo a compreender o novo modelo organizacional e seu funcionamento na sociedade atual, será necessário recorrer ao conceito de racionalidade neoliberal, abordado por Christian Laval e Pierre Dardot, na obra “A Nova Razão do Mundo”. Os autores utilizam do conceito foucaultiano de racionalidade, para tentar entender a racionalidade neoliberal “como um sistema de normas que “estende a lógica do mercado muito além das fronteiras estritas do mercado, em especial produzindo uma subjetividade contábil pela criação de concorrência sistemática entre os indivíduos” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 30). Sendo assim, o caráter construtivista e intervencionista do neoliberalismo possui uma lógica política normativa, conduzida por políticas que afetam as mais diversas áreas, sendo econômicas, sociais, políticas etc.

A racionalidade neoliberal não deve ser associada, portanto, apenas às políticas de Estado ou a um modelo de produção. Ela capitaliza nossas relações, entrando nas nossas formas de agir, falar, desejar. O sofrimento é considerado uma força produtiva, ao passo que o avanço psicológico do neoliberalismo busca saber como administrar o sofrimento, tanto na esfera política quanto no trabalho. Há uma interiorização do modelo empresa, que concebe cada indivíduo sendo sua própria empresa.

O sujeito neoliberal, funciona nesse sistema a fim de reproduzir a lógica de produtividade e empreendedorismo, além do incentivo à competitividade. Logo, o novo sujeito neoliberal, é um ser “moral” pois é regido pelos ordenamentos do sistema e, ao mesmo tempo, imoral, pois visa sempre se ordenar pelo seu interesse próprio. É alguém que pensa como empresa, se justifica como uma, cria laços como uma, e que gera o paradigma da gestão (custos, benefícios, investimentos) ao ponto de uma auto governabilidade.

Diante do que foi exposto, percebe-se que através da racionalidade neoliberal, que se caracteriza pelo fortalecimento da lógica mercadológica fora da esfera de mercado, a competição é introjetada inclusive na subjetividade dos indivíduos, a qual a vida é vista como uma empresa e o indivíduo é empreendedor de si mesmo. O trabalhador deixa de ser apenas o “fazer”, como característica do fordismo, e o seu “saber” também é capturado pela lógica do capital, a qual o faz dispor de seu intelectual-afetivo, o mobilizando para cooperar com a lógica

da valorização e produtividade. O operário é incentivado a pensar “pró-ativamente”, de modo a solucionar questões antes de surgirem problemáticas (ALVES, 2007).

Foi através da crise estrutural no sistema capitalista, que pôde ser observado a intensificação de meios sistemáticos voltados para a manipulação da subjetividade do trabalho e a “captura” dessa subjetividade por dispositivos “ideológico-organizacionais do capital” (ALVES, 2007). O termo “captura da subjetividade” foi proposto por Giovanni Alves, de modo a elucidar que é no interior da subjetividade humana que se desencadearam as legitimações pela hegemonia social do novo modelo. Por isso, Alves (2007) reforça que o capitalismo global se tornou um capitalismo manipulatório. Logo, a base ideológica presente, vai auxiliar na manipulação e coerção dos indivíduos.

Pode-se afirmar que a captura da subjetividade do trabalhador tem por objetivo introduzir, na subjetividade dos indivíduos, a racionalidade neoliberal. Ela está consolidada ao discurso capitalista seguindo a regra do lucro máximo, na qual cada sujeito se transforma em uma empresa, que está em uma sucessiva concorrência: “o homem neoliberal é o homem competitivo, inteiramente imerso na competição mundial” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 322). A partir dessa ideologia, considera-se que todas as relações sociais devem ser regidas pela norma da concorrência, impondo aos indivíduos e instituições, a lógica da competitividade, se tornando um princípio normativo do regimento social.

Para a efetividade dessa ideia, necessita-se da apropriação de todas as instituições, exigindo dos indivíduos a competição. Necessita-se a implantação de dispositivos, de forma a complementar o modelo empresarial. Estes fazem parte de processos de normatização e técnicas disciplinares, que são utilizados para a constituição do “dispositivo de eficácia” (DARDOT; LAVAL, 2016). Esses dispositivos são observados como uma resposta à busca de uma certa felicidade, em consolidar e proliferar o ideal da produtividade.

Trata-se agora de governar um ser cuja subjetividade deve estar inteiramente envolvida na atividade que se exige que ele cumpra. Para isso, deve-se reconhecer nele a parte irreduzível do desejo que o constitui. (...) trata-se de ver nele o sujeito ativo que deve participar inteiramente, engajar-se plenamente, entregar-se por completo a sua atividade profissional. (...) A vontade de realização pessoal, o projeto que se quer levar a cabo, a motivação que anima o ‘colaborador’ da empresa, enfim, o desejo com todos os nomes que se queira dar a ele é o alvo do novo poder. O ser desejante não é apenas o ponto de aplicação desse poder; ele é o substituto dos dispositivos de direção das condutas. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 327).

Essas técnicas de vigilância e instrumentos de avaliação, tem como objetivo gerar um aumento no controle de si e melhor desempenho. Como exposto acima, é uma característica das novas formas de trabalho, a cultura do desempenho, que guia a conduta do sujeito pelo estímulo

do máximo desempenho e gozo, exigidos pela gestão além de um “comprometimento integral de sua subjetividade” (DARDOT; LAVAL, 2016, 363). Consequentemente, cria-se uma clivagem entre os trabalhadores, interferindo nas relações de cooperação, alimentando a competitividade e desenvolvendo o sentimento de culpa pelo “insucesso”, assim como criação de pretextos para que o sujeito seja substituído.

A empresa se torna um espaço de competição onde o sujeito deve cada vez mais, pautar todas as suas ações pela busca de eficiência, aceitando, claro, a flexibilização imposta pelo mercado. “Especialista em si mesmo, empregador de si mesmo, inventor de si mesmo, empreendedor de si mesmo: a racionalidade neoliberal impele o eu a agir sobre si mesmo para fortalecer-se e, assim, sobreviver na competição” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 331).

Assim como o capitalismo, o processo de captura da subjetividade do trabalho vivo é um processo intrinsecamente contraditório, possuindo mecanismos de coerção e de auto-consentimento, que adentram não só no trabalho, mas também nas instâncias da reprodução social (ALVES, 2007). “O indivíduo deve governar-se a partir de dentro por uma racionalização técnica de sua relação consigo mesmo. Ser “empreendedor de si mesmo” significa conseguir ser o instrumento ótimo de seu próprio sucesso social e profissional” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 350).

Em relação ao sócio metabolismo, este é expresso na precarização da força trabalho e do trabalho vivo. Alves (2007, p. 190) explica que: “É através das práticas sócio-metabólicas que se constitui a subjetividade humana. Por isso, o Toyotismo precisa estender, pelo menos no plano do discurso, a lógica (e materialidade) da produção do capital para a totalidade social”.

Resumidamente, o método do capital de gerir e controlar o trabalhador na sociedade capitalista produtivista torna a atividade do sujeito automaticamente competitiva, de modo que ele se comporte sempre, sem mesmo se dar conta, em prol da expansão do ideal empreendedor. A racionalidade neoliberal em sua totalidade, introjeta no indivíduo a necessidade de que ele deve ordenar-se “como uma entidade em competição”. Para obtenção dos resultados necessários, ele deve maximizar seus resultados, além de sempre se arriscar e se dispor a responsabilidade por possíveis fracassos (DARDOT; LAVAL, 2016).

Retomando ao sujeito, cada um deve manter consigo maneiras subjetivas que visam o acúmulo de valor, visto que sua existência é regida por uma ótica da autovalorização de si mesmo, de modo a se tornarem rentáveis, dispondo de seu trabalho para a empresa como se ele mesmo fosse uma.

(...) o efeito procurado pelas novas práticas de fabricação e gestão do novo sujeito é fazer com que o indivíduo trabalhe para a empresa como se trabalhasse para si mesmo

e, assim, eliminar qualquer sentimento de alienação e até mesmo qualquer distância entre o indivíduo e a empresa que o emprega. Ele deve trabalhar para sua própria eficácia, para a intensificação de seu esforço, como se essa conduta viesse dele próprio, como se esta lhe fosse comandada de dentro por uma ordem imperiosa do próprio desejo, à qual ele não pode resistir (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 327).

Como foi abordado no tópico anterior, há uma tendência dos mercados de trabalho em reduzir o número de trabalhadores com contratos regulares. A questão de contratos de trabalho flexíveis, é típica do Toyotismo, e requer um sujeito que funcione individualmente como uma empresa e não como um trabalhador que faz parte de uma coletividade. Dessa forma, ao assumir uma de “(...) ‘produto’ cujo valor mercantil pode ser medido de forma cada vez mais precisa, chegou a hora de substituir o contrato salarial por uma relação contratual entre ‘empresas de si mesmo’” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 335).

As ideias do Toyotismo são absorvidas pelas empresas de modo a melhorar o aproveitamento da produtividade, eliminando o tempo ocioso de modo a intensificar o processo de trabalho. Essas questões podem ser vistas através dos *team work*, que gera trabalho simultâneo (no caso das fábricas, os trabalhadores se dividem em diversos postos), ou pelo aumento do ritmo e velocidade da produtividade (e em relação às fábricas, na cadeia produtiva).

Ainda em relação ao primeiro tópico, a universalização do Toyotismo se dá através da concorrência internacional e do sucesso das indústrias de manufatura japonesa com a importação de técnicas japonesas para diversos setores ao redor do mundo. Esse novo modelo se adequa às necessidades de acumulação de capital no período da superprodução e à nova forma presente na base capitalista “sendo capaz de desenvolver suas plenas potencialidades de flexibilidade e de manipulação da subjetividade operária” (ALVES, 2007, p. 163).

Esse complexo de reestruturação produtiva busca através da inteligência humana e polivalência do trabalho, uma hegemonia produtivista, baseada em aspectos organizacionais, institucionais e valorativos, que reduz todo o processo de sociabilidade à mera circulação de homens-mercadorias. Essa situação, que confere ao trabalho uma lógica meramente mercadológica, também esteve presente no modelo fordista, de modo a causar um adestramento do trabalhador. No Toyotismo, gera-se um estado de insegurança, devido à ausência de contratos fixos, o que leva o trabalhador a maior dependência ao empregador, e por conseguinte, o sujeito acata exigências impostas, visto que há certa ausência de escolha. O envolvimento da empresa com seu empregado, gera uma modelagem na subjetividade do indivíduo e com a isenção do Estado nos cuidados de riscos, como no caso das políticas do *Welfare State*, o sujeito neoliberal está entregue a situações desfavoráveis.

Uma das diversas contradições existentes no Toyotismo, é o incentivo ao trabalho de grupo, como forma de aumentar a produtividade. Agora o ócio parece tornar-se inviável nessas condições do capitalismo global. No entanto, devido aos dispositivos avaliativos por desempenho, como foi abordado ao decorrer desse tópico, alimenta-se um espírito de competição entre esses membros. Para tanto, “Em virtude do incentivo à competição entre os operários, cada um tende a se tornar supervisor do outro. Somos todos chefes, é o lema do trabalho em equipe sob o Toyotismo (...)” (ALVES, 2005).

Ainda em relação ao incentivo à competitividade, além do trabalhador oprimir outros trabalhadores, ele se transforma em agente de exploração de outros trabalhadores, com os grupos de trabalho, mas ao mesmo tempo ele se auto oprime, “assumindo como seu interesse pessoal, sua própria exploração a serviço do capital” (ALVES, 2007, p. 196).

Pode-se dizer que “a grande inovação da tecnologia neoliberal é vincular diretamente a maneira como um homem ‘é governado’ à maneira como ele próprio ‘se governa’” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 332-333). Seguindo essa ideia, as empresas já não são formadas por patrões e empregados, e sim por um agrupamento de empresas de si mesmo, que buscam de forma individual seus desejos pessoais e os colocam no mercado, para gerar competição.

Em relação a termos usados no modelo flexível:

(...) instaura-se uma nova linguagem empresarial, onde o trabalhador deixa de ser chamado de “operário” e “empregado” e passa a ser “colaborador”. Ao mudar a linguagem, elemento crucial do metabolismo social, o capital busca constituir um novo universo locucional adequado ao admirável mundo novo da colaboração de classe. Deste modo, tende a emergir uma nova percepção do espaço-tempo social, adequada à nova conjuntura histórica de reação capitalista (ALVES, 2007, p. 199).

Observando a concretude do capitalismo flexível, ele se tornou com maior intensidade um solo exploratório, em todas as dimensões, seja virtual, presencial ou de trabalho abstrato, a ofensiva ideológica atinge todos os meios da organização social. “(...) os jovens trabalhadores são mais receptivos aos valores, expectativas e utopias de mercado que se disseminam com a crise estrutural do capital e a reestruturação capitalista” (ALVES, 2007, p. 203). Esse argumento pode ser usado, visto que as empresas são tidas como um lugar de formação, “onde se adquire certa sabedoria prática” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 339).

Sendo assim, de modo a compreender a totalidade do processo de reestruturação produtiva, foram abordadas as dimensões materiais e ideológicas do processo de reestruturação produtiva. Uma consequência desse processo apontada pelos autores utilizados, é a

precarização do trabalho. A crise estrutural do capital e as consequentes mudanças no mundo do trabalho, trouxeram consigo novas formas no processo de precarização do trabalho.

Para conceituar o termo “precarização”, (ALVES, 2007, p. 126) elucida:

(...) a precarização do trabalho expõe a condição de precariedade latente. O processo de precarização do trabalho, que aparece sob o neologismo da flexibilização do trabalho, impõe-se não apenas por meio da perda de direitos e do aumento da exploração da força de trabalho, por meio do alto grau de extração de sobretrabalho de contingentes operários e empregados da produção social. A precarização do trabalho se explicita por meio do crescente contingente de trabalhadores desempregados supérfluos à produção do capital.

No capitalismo contemporâneo, ainda que a precarização do trabalho se mantenha atrelada à extração de mais valor, com a flexibilização, ela se estende, a partir da perda de direitos sociais, a um aumento na pressão por produtividade e pelo cumprimento de metas inalcançáveis. Ademais, auxilia na intensificação do ritmo de trabalho, além de fomentar a competição entre os indivíduos, corroborando para a ausência do coletivo, que gera um desgaste nas condições laborais.

Para transparecer ainda mais as condições de precarização, cabe retomar aspectos apresentados anteriormente. Como foi exposto no texto, o modelo de produção Toyotista possuiu uma rápida disseminação, impulsionado pela crise do capital na década de 70 e consequentemente pela emergência do neoliberalismo. Este sistema criou a necessidade de que o trabalhador não só fosse um mero executor, mas que contribuísse de maneira ativa para a melhoria da produção. Ou seja, o novo perfil de trabalhadores deve ser proativo, inovador, criativo, demonstrar o máximo envolvimento, ter espírito empreendedor e saber trabalhar em grupo.

No presente, esse novo proletariado de serviços, constituído por sujeitos moldados pela ótica neoliberal, aumenta a possibilidade de extração de mais valia. A superexploração do trabalho atinge os 3 setores (primário, secundário e terciário), nos quais esses trabalhadores sofrem um intenso processo de precarização. Esses sujeitos, são os sujeitos neoliberais, que possuem o perfil que se adequa ao sistema e legitima a retirada de direitos.

O século XX foi um período com progressivas conquistas trabalhistas. Entretanto, com o advento do Toyotismo, houve um impacto muito grande na precarização do trabalho, configurando um retrocesso em relação à efetivação de muitos desses direitos. Além disso, o modelo de flexibilização traz consigo a instabilidade que ameaça o trabalhador com o desemprego. Dessa forma, muitos direitos trabalhistas passam a ser enxergados pelos próprios

trabalhadores como algo que prejudique sua conquista de emprego ou seu desenvolvimento na empresa para ganhar maiores remunerações.

Além da ideologia, existem instrumentos jurídicos que auxiliam na precarização dos direitos. Como por exemplo, a terceirização de serviços. O termo pode ser definido da seguinte forma:

A terceirização consiste na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem, em regra, o objeto principal da empresa. Em princípio, a vantagem da terceirização está na possibilidade da empresa contratante centralizar seus esforços na atividade-fim ou principal, deixando as atividades secundárias ou meio para um terceiro realizar (BARRETO, Glaucia, 2008).

Como consequência, a terceirização abre precedentes para que este trabalhador terceirizado, mesmo que desempenhe as mesmas funções do funcionário comum, possua salários menores, jornadas mais longas e a constante instabilidade. Essa forma de contratação vem se consolidando cada vez mais e contribuindo para o processo de precarização, dada à flexibilização.

Ao compreender as dimensões da precariedade laboral, observa-se que as metamorfoses do sistema ainda mantêm o trabalho como uma categoria central no mundo capitalista. É ele que media as relações entre o homem e a natureza, diferenciando o homem dos animais através da capacidade de pensar antes e executar depois. No entanto, a sociedade capitalista rompe com essa ação, e aquilo que era ontológico ao homem, o desumaniza.

Retomando a dimensão ideológica da precarização, partindo da ótica de que tudo é business, a racionalidade neoliberal carrega consigo novas construções de subjetividade, que intimam o sujeito a participar ativamente na manutenção da competição generalizada. Os domínios da vida do sujeito se tornaram meios diretos para a empresa, além de visualizarem no empreendedor, a figura emblemática do *self-made man* (aquele que “se fez”, que conseguiu o sucesso por seu mérito a qualquer custo). “Ser empresa de si mesmo pressupõe viver inteiramente em risco” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 346). Para tanto, esse empreendedor é aquele que corre todos os riscos e não depende de ninguém.

Como salientado, o caráter sistêmico do Toyotismo, traz consigo essa carga ideológica que é imposta ao sujeito, e quando atrelada aos aparatos jurídicos, age de maneira imperativa para que o indivíduo assuma uma postura cooperativa ao gerenciamento. Esta ocorrência pode ser observada na construção do excerto, quando se introjeta a ideologia do empreendedorismo, a qual consequentemente amplia as questões da vulnerabilidade social e o aumento exponencial da informalidade.

Por fim, a precarização do trabalho no século XXI, se esparrama através do mundo digital, que proporciona aos trabalhadores em geral, mas principalmente aqueles em busca de emprego, o vínculo às plataformas que são bem-sucedidas à exploração do capital. De modo a condensar a discussão deste capítulo, e adentrar ao foco do próximo, uma das principais consequências do processo, é o fenômeno da “uberização”. O termo é recente, e ainda carece de mais estudos. Este pode ser referido a um processo que tomou grande visibilidade com a entrada da “empresa” Uber no mercado, uma das pioneiras em moldar sua organização de trabalho em aplicativo de plataforma. No entanto, se trata de um processo que vai para muito além da Uber e dessa nova economia das plataformas digitais, os aplicativos trazem consigo um novo conceito de precarização, imbricado a ideologias de empreendedorismo, modificando a ideia de chefe e empregado, que será abordado de maneira mais profunda no seguinte capítulo.

3 TRABALHADORES UBERIZADOS E A DINÂMICA DAS PLATAFORMAS

No capítulo anterior, pôde-se observar as dimensões materiais e ideológicas do processo de reestruturação produtiva, que culminaram no aumento da precarização do trabalho no século XXI. O foco do presente capítulo, será elucidar um dos principais fenômenos deste processo, a uberização e como essa tendência atravessa as relações de trabalho na contemporaneidade. As mudanças desencadeadas pelo processo de reestruturação do processo produtivo, associadas ao avanço das chamadas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), transformaram o modo de controle, organização e regulação do trabalho, os quais passam a ser geridos, muitas vezes, por aplicativos e plataformas. A apropriação desses meios, se dá pela oferta e demanda de produtos e serviços *just-in-time*, uma característica do modo de produção Toyotista.

De modo a caracterizar a uberização e o desenvolvimento das atividades geridas pelas plataformas digitais, faz-se necessário abordar a respeito do maior polo tecnológico na contemporaneidade, o Vale do Silício, que expandiu sua influência na propagação de tecnologias e ideologias usadas em diversas áreas, principalmente pelas plataformas. Por conseguinte, será apresentado o histórico de alguns aplicativos, com o intuito de entender a formação e disseminação destas. O alicerce argumentativo deste capítulo terá como base, os teóricos brasileiros Ludmila Abílio, Ricardo Antunes e Victor Filgueiras de modo a auxiliar na compreensão do avanço das tecnologias de informação, surgimento empresas-aplicativos, trabalho sob demanda e outros desdobramentos da uberização. Assim como, utilizarei os conceitos de plataformização e gameficação do pesquisador Rafael Grohmann, para apresentar aspectos importantes encontrados no cotidiano dos trabalhadores uberizados. Ademais, em diálogo com os autores, apresentarei algumas informações referente à pesquisa exploratória realizada por mim, nos sites das plataformas Uber e iFood, que serão o foco da minha pesquisa, para elucidar a ideologia do empreendedorismo adotada por estas.

3.1 O histórico dos aplicativos

Para observar o fenômeno da uberização e suas problemáticas, faz-se necessário uma melhor compreensão das chamadas empresas-aplicativo (ABÍLIO, 2017). A Agência Brasil, publicou em uma reportagem, segundo dados do relatório Estado de Serviços Móveis, realizado pelo App Annie, que o Brasil é o 5º país no uso de celulares no mundo. Muito se fala na atualidade, que o uso de dispositivos móveis facilitou a vida dos usuários. Além disso, alguns aplicativos foram desenvolvidos com o intuito

de trazer mais praticidade ao consumidor, assim como é pregado pelas plataformas, por exemplo no caso dos apps de entrega e transporte.

Os aplicativos de delivery, por exemplo, têm a proposta de que o usuário pague a retirada do produto de determinado lugar, seja comida, compras de supermercado, farmácia e até mesmo e-commerce, e receba onde estiver, sem precisar sair de casa. Já os de transporte, o indivíduo por meio de seu smartphone, escolhe seu destino e chama um motorista, pagando um preço baixo pela corrida. Todo esse discurso da praticidade é vendido e comprado por milhares de pessoas. No entanto, o que isto implica para o trabalhador? É o que será abordado ao longo do excerto.

Com a ascensão das startups, proporcionado pelo avanço das TIC 's, plataformas como Uber, Uber Eats, iFood, 99Pop, Rappi, James Delivery, Loggi entre outras, são constantes no cotidiano dos brasileiros. O acesso a estes aplicativos é disponibilizado em lojas virtuais, onde o usuário faz o download dentro do smartphone, como Google Play (sistema Android) e Apple Store (sistema iOS). Segundo dados do App Annie, disponibilizados pela reportagem “Tudo num clique: a vida na era dos apps” do G1, no Brasil, o Uber foi o 5º aplicativo mais baixado em 2018 e o 99Pop o 10º. Com as informações dispostas, faz-se necessário traçar um histórico destes aplicativos, de modo a explicitar sua influência nos dias de hoje.

A Uber foi fundada em 2010, por Travis Kalanick e Garrett Camp em São Francisco (EUA). Desde então, está presente em cerca de 69 países, possuindo 5 milhões de motoristas/entregadores no mundo todo. No Brasil, esta chegou em 2014, a princípio presente nas capitais; hoje em mais de 500 cidades. Para além do serviço de transporte, a Uber oferece outras opções, dentre elas, o Uber Eats. Este, teve início em abril de 2015, começando em Chicago, Los Angeles e Nova York para que as pessoas fizessem seus pedidos favoritos (Fonte: Uber, 2021). Ou seja, além de motoristas, a Uber também possui entregadores em seu “time” de parceiros.

Apesar de serem comumente conhecidas como empresas, estas plataformas geralmente não se caracterizam como uma. Por exemplo, a Uber afirma que não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro. “Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade” (Fonte: Uber, 2021). Essa transferência de responsabilidade, está presente nas demais plataformas, as quais dizem gerar mais oportunidades para que o parceiro motorista ou entregador tenha mais rentabilidade.

Outra plataforma bastante conhecida, é a iFood. Foi fundada no formato de site em 2011 pelos brasileiros Felipe Fioravante e Patrick Sigrist; no ano seguinte, juntamente com Eduardo

Baer e Guilherme Bonifácio, o iFood foi transformado em um aplicativo de smartphone para delivery de comida. No Brasil, está presente em mais de 500 cidades, ademais, se expandiu para outros países como México, Argentina e Colômbia.

A 99 é brasileira e foi fundada em 2012 pelos engenheiros Ariel Lambrecht, Renato Freitas e Paulo Veras. Teve seu início com os motoristas de táxi, surgindo a 99 táxis. No entanto, com o sucesso de aplicativos como Uber, criou-se a 99Pop, com o seguimento de motoristas particulares, com taxas menores que os táxis. Esta empresa foi vendida em 2018 para a Didi Chuxing, conhecida como a “Uber chinesa”. Atualmente está presente em mais de 400 cidades brasileiras e possui cerca de 300 mil motoristas, tanto taxistas como motoristas de carros particulares.

Concorrente do aplicativo iFood, a Rappi é uma plataforma colombiana, criada em 2015 por Felipe Villamarin, Sebastian Mejía e Simón Borrero. Esta chegou ao Brasil em agosto de 2017, e está disponível em mais de 140 cidades brasileiras; além de delivery de comida, a Rappi realiza entregas de supermercado, farmácia entre outros. Na Rappi, assim como a Uber, Uber Eats, iFood, 99Pop e a maioria dos aplicativos delivery e mobilidade, as taxas de serviço irão variar de acordo com o dia da semana e horário.

O James Delivery é outro aplicativo de entregas brasileiro. Surgiu em 2016, no Paraná, criado por Lucas Ceschin, Juliano Hauer, Eduardo Petrelli e Ivo Roveda. Assim como o app da Rappi, o James faz entregas desde alimentação, medicamentos, utensílios domésticos e até material de construção. Em 2018, o Grupo Pão de Açúcar (GPA) comprou a startup, de modo a fazê-la atingir um maior número de cidades brasileiras. Hoje, o aplicativo está presente em mais de 25 cidades pelo Brasil.

Por fim, o aplicativo Loggi, é um pouco diferente dos demais citados. Foi criado pelo francês Fabian Mendez, que veio para o Brasil e observando o fluxo intenso de motoboys em São Paulo, criou a startup, com o intuito de fazer entregas. Este app atua principalmente no mercado corporativo na entrega de documentos e e-commerce. No entanto, também está no ramo de delivery de comida. Este está presente em mais de 70 cidades brasileiras.

Ao observar o histórico destes aplicativos e sua funcionalidade, em uma pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva sobre a economia dos aplicativos, publicada na revista Estado de São Paulo, no dia 28/04/2019, observou-se que a Uber e o iFood se tornaram os maiores “empregadores” do Brasil. Outros dados do mesmo levantamento, apontam que cerca de 17 milhões de brasileiros tiram sua renda de aplicativos e 67% destes, pertencem às chamadas classes C e D.

3.2 Uberização do trabalho

Antes de adentrar no tema da uberização, faz-se necessário a compreensão do surgimento do maior polo tecnológico existente na atualidade, o Vale do Silício. Ele emergiu na década de 1950, tendo como os principais fatores a Segunda Guerra Mundial e a Guerra Fria, dada a necessidade da produção armamentista e aviões de caça. Nesse período, algumas indústrias eletrônicas que foram instaladas no local, forneciam o material necessário.

No entanto, foi no final da década de 1970, como resultado de uma convergência de questões culturais, econômicas e educacionais (BERNARDO, 2016), que o Vale do Silício se expandiu. Com o grande fluxo migratório de profissionais altamente qualificados para as empresas da região, além do conhecimento trazido pelas universidades e instituições de pesquisa previamente instaladas no local, as empresas tecnológicas se apropriaram do fluxo contínuo de "mão-de-obra". Esse feito possibilitou um aumento no processo de inovações gerenciais, tecnológicas e organizacionais (GANZERT; MARTINELLI, 2009).

A região encontra-se na Califórnia (EUA), concentrando a maior parte das grandes empresas tecnológicas do mundo. Como por exemplo: Microsoft, Google, Apple e Facebook, além de empresas menores, que possuem bases tecnológicas inovadoras, as *startups*. Essas *startups* cruzam métodos inovadores ao ideal do empreendedorismo, segundo Abílio (2017, p. 7), além de “um amplo mercado de fundos de investimento (...) São pequenas empresas de alto potencial lucrativo; a inovação aqui se refere ao desenvolvimento tecnológico, mas também à possibilidade de criarem novos modelos de negócios”.

Ainda no que diz respeito às empresas de tecnologia, com o desenvolvimento e expansão das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), pode-se perceber características bem comuns:

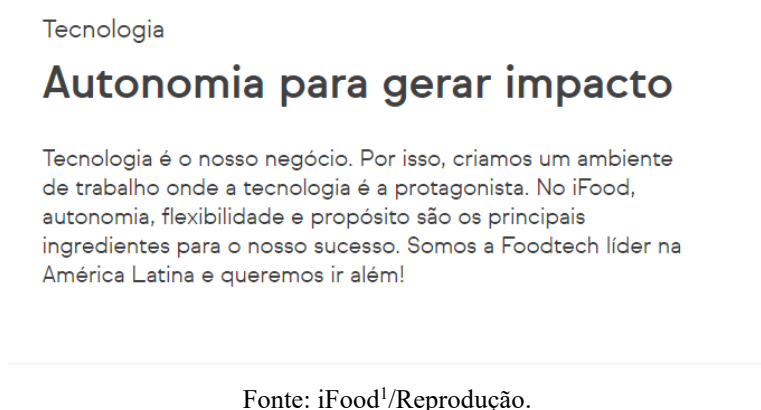
1) contatos on-line entre produtores e consumidores; trabalhadores e empresas; 2) uso de aplicativos ou plataformas para acesso em computador ou instrumentos móveis de comunicação; 3) uso abrangente de dados digitais para a organização e gestão dessas atividades; 4) relações estabelecidas por “demanda” (ou seja, que resultam de arranjos por cada produto, desprovidos de segurança jurídica capaz de garantir sua continuidade) (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 31).

Segundo Abílio (2017, p. 6) “A economia digital hoje é o novo campo da flexibilização do trabalho, enquanto um campo virtual que conecta a atividade de consumidores, trabalhadores e empresas, sob formas menos reconhecíveis e localizáveis”. A introdução das TICs na organização de trabalho, auxiliou na potencialização de lucros das empresas tecnológicas, visto que estas utilizam as “ferramentas como instrumental sofisticado de controle da força de

trabalho, de que são exemplos o registro em tempo real da realização de cada tarefa, (...) sob o aparente comando dos algoritmos” (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 33). Esse mecanismo de controle e gestão de trabalho, foi favorecido com o desenvolvimento das TIC, que possuem uma enorme quantidade de dados dos trabalhadores, o que os mantém em constante vulnerabilidade.

Em uma pesquisa exploratória realizada nos sites da Uber e do iFood, observou-se, de fato, como a tecnologia é declarada como sendo o negócio destas empresas, apresentada como a grande protagonista que explica tanto o sucesso da empresa como as relações de trabalho. A imagem abaixo pode ser considerada um exemplo:

Figura 1- Print da imagem encontrada no site da plataforma iFood.



Em contrapartida à narrativa das empresas aplicativo acerca de um protagonismo positivo da tecnologia, cabe ressaltar que esta foi utilizada não para beneficiar os trabalhadores, mas para precarizar ainda mais o trabalho. De um lado, o discurso da empresa, da tecnologia, da inovação, de outro a realidade de um trabalho extremamente precarizado. O conceito de “uberização”, elucida a realidade de um trabalho cada vez mais precarizado, sendo o contraponto da visão da empresa. Este conceito surgiu de modo a representar a forma de organização do trabalho mais comum no século XXI. De acordo com Abílio (2019, p. 2), a uberização pode ser apresentada “como uma tendência de reorganização do trabalho que traz novas formas de controle, gerenciamento e subordinação”.

As bases de formação da uberização não são atuais, estas foram construídas ao longo do tempo e estiveram presentes de outras maneiras no processo produtivo. Atualmente sua base se encontra nas empresas-aplicativo, que:

¹ Disponível em: <<https://www.ifood.com.br/carreiras/tecnologia>>. Acesso em: 9 jul. 2020.

(...) desenvolvem mecanismos de transferência de riscos e custos não mais para outras empresas a elas subordinadas, mas para uma multidão de trabalhadores autônomos engajados e disponíveis para o trabalho. Na prática, tal transferência é gerenciada por softwares e plataformas online de propriedade dessas empresas, os quais conectam usuários trabalhadores a usuários consumidores e ditam e administram as regras (incluindo aí custos e ganhos) dessa conexão (ABÍLIO, 2017, p. 2-3).

De acordo com Grohman (2020), o termo plataforma seria mais adequado do que uberização, para tratar desse fenômeno no mundo do trabalho. Visto que “não recobre a multiplicidade de atividades de trabalho mediadas por plataformas além da própria Uber”, podendo invisibilizar diversas atividades no entorno das plataformas. Sendo assim, a plataforma estaria relacionada à “dependência que trabalhadores e consumidores passam a ter das plataformas digitais – com suas lógicas algorítmicas, dataficadas e financeirizadas (...)” (GROHMAN, 2020, p. 111-112). Tudo isso decorrente do processo de flexibilização do trabalho.

Apesar de haver divergências em relação à terminologia, ambas tratam do processo de precarização sofrido pelos mais diversos trabalhadores que fazem parte das plataformas digitais. Dessa forma, existem diversos termos, associados à inserção das tecnologias, que auxiliam na compreensão das transformações dos processos de trabalho, como por exemplo: “*Gig-economy, platform economy, sharing economy, crowdsourcing, on-demand economy, uberização, crowdwork*, trabalho digital, entre outros (...)” (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 30).

Com o avanço tecnológico, as formas de gerenciamento dos processos de trabalho atingem um novo meio, “o que pode ser denominado gerenciamento algorítmico” (ABÍLIO, 2019, p. 2), o qual estipula preços, os lugares, os clientes, demonstrando a falácia da autonomia. Essa tendência algorítmica, abordada de maneira global pelas plataformas digitais, disseminam novas formas de subjetivação associadas ao empreendedorismo, construídas em torno da falsa ideia de autonomia. De modo a construir essa narrativa ideológica, a qual transforma o empregado em um empreendedor; o capital tem por objetivo, ao escamotear a natureza do trabalhador, atingir com maior eficiência seus objetivos. Ademais, mascarar e negar o trabalho, tem sido essencial para o sucesso das plataformas e aplicativos (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020).

Na realidade, “O mercado de trabalho em geral agora é permeado por um espaço virtual de compra e venda de trabalho, conhecido como *e-marketplace*.” Este “(...) tornou-se um universo extremamente profícuo e lucrativo (...)” (ABÍLIO, 2017, p. 7). Os motoristas da Uber, assim como os entregadores de aplicativos como, iFood, Rappi, James, Uber Eats entre outros,

estão envolvidos nesse mercado, e não possuem qualquer vínculo empregatício. Eles são caracterizados como profissionais autônomos, e assim como abordado ao longo da pesquisa, são expostos a inúmeros riscos em prol da oferta de serviço, adquirindo uma responsabilidade gerencial em tempo integral.

Sabe-se que essa precarização surge a partir de processos globais de reestruturação do processo produtivo, que junto às políticas neoliberais, flexibilizaram as relações de trabalho, aliadas a uma série de desintegração dos direitos trabalhistas.

(...) o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas. Assim, a uberização conta com um gerenciamento de si que, entretanto, é subordinado e controlado por novos meios, que hoje operam pela automatização em dimensões gigantescas de extração e processamento de dados; estão em jogo novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho, por meio das programações algorítmicas (ABÍLIO, L. 2019, p. 2).

Aparentemente não existe um padrão, visto que o aplicativo age como um mediador do sistema de avaliações que julga e qualifica cada trabalhador. Apesar de trazer, muitas vezes, uma ideia de autonomia, relacionado à captura da subjetividade do trabalhador, tal como abordado por Alves (2007), existe uma subordinação ao aplicativo, visto que estes trabalhadores uberizados não possuem liberdade de escolha, como por exemplo, colocar preço nas corridas, ou selecionar destinos; tudo isso é feito, aparentemente, pelo aplicativo, pois por trás dos algoritmos, existem profissionais das TICs.

Tanto os trabalhadores quanto os consumidores tornam-se dados para o funcionamento dos algoritmos perante os seus perfis virtuais encontrados no cadastro. Estas duas atividades, proporcionam “(...) o controle sobre o trabalho, sua organização e distribuição no tempo e no espaço (...), no entanto, são programados e executados pelos softwares e seus algoritmos” (ABÍLIO, 2017, p. 5).

Em vez de um trabalho livre e autônomo, livre de chefes, o que ocorre, de fato, é uma extrema precarização do trabalho e um amadorismo dos empregos. No que tange a essa amadorização do trabalho:

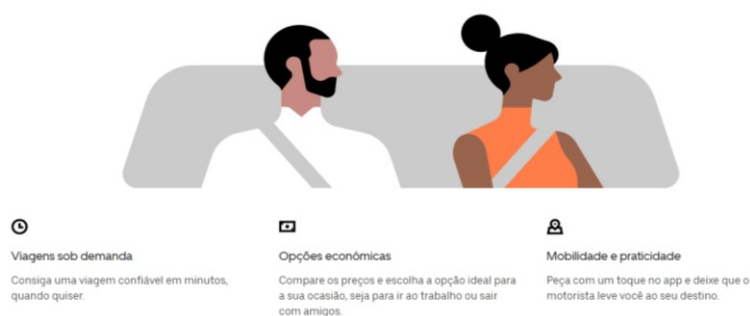
O motorista da Uber é um trabalhador amador que aderiu a uma atividade informal, sem regulamentações, à qual praticamente qualquer um pode aderir; não há licenças limitadas, não há determinação sobre o tamanho do contingente de trabalhadores (...) Trabalhadores dos mais diversos perfis socioeconômicos engajam-se em atividades que não têm um estatuto profissional definível, mas que podem ser fonte de rendimento, de redução de custos ou mesmo de exercício de sua criatividade (ABÍLIO, 2019, p. 4).

Há que ressaltar, ainda, que o trabalho de motoboy, por exemplo, existe há muito tempo. A ocupação deste cargo, usualmente era feita por profissionais experientes, que tinham conhecimento sobre a cidade etc. Ademais, esses trabalhadores eram contratados e possuíam carteira de trabalho. No entanto, nota-se que o surgimento dessas empresas-aplicativo, configura uma identidade de trabalhadores mais jovens e consequentemente menos experientes na área, tornando essa relação de trabalho amadora. Conforme observa Abílio (2019, p. 8): “As novas formas de organização produzidas pelas empresas-aplicativo vêm reconfigurando essa profissão, o perfil dos profissionais, sua remuneração, suas condições de trabalho”.

As empresas aplicativo propagam a imagem de um trabalhador mais qualificado, com a falsa ideia de maior participação no processo de trabalho, o “*self-made man*”, visto que, essa participação é compreendida na organização do trabalho atual, para fins de avaliação de performance. Embora o trabalho sob demanda, típico do Toyotismo, precarize o trabalho, a empresa dá a entender que as relações de compra e venda “sob demanda” são as melhores, tanto para o consumidor, que tem a sua demanda por uma viagem atendida em poucos minutos, quanto para o trabalhador, que pode fazer o seu próprio horário de trabalho. A imagem abaixo, retirada do site da plataforma Uber, traz as vantagens da chamada “viagem sob demanda”:

Figura 2 - Print da imagem encontrada no site da plataforma Uber.

Por que viajar com a Uber



Fonte: Uber²/Reprodução.

Sendo assim, retomando a organização Toyotista, o trabalhador de aplicativo, também podendo ser caracterizado como trabalhador *just-in-time*, deve estar disponível a todo instante. Há um discurso comumente dissipado, de que toda essa transformação trazida pelo processo de flexibilização do trabalho e inserção das tecnologias de plataforma, traz benefícios para o trabalhador, vide a expansão de possibilidades de trabalho, além da diminuição de restrições

² Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/about/>>. Acesso em: 09 jul. 2020.

geográficas. Dessa forma, facilitaria o mercado (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020). No entanto, este benefício foi trazido para os consumidores, pois não é discutido, seriamente, o impacto para os trabalhadores.

Portanto, trabalhando sob demanda, não há quaisquer garantias, para o trabalhador, do quanto vai receber no final do seu dia, visto que a remuneração só é “conquistada” no período em que ele está em atividade. Logo o trabalhador está exposto a diversos riscos, inclusive ao de receber uma quantia que não atenda minimamente sua subsistência. Para tanto, “A incerteza é parte de seu cotidiano, passa a ser incorporada no gerenciamento de si, traduzindo-se em diferentes estratégias pessoais para a garantia da própria remuneração” (ABÍLIO, 2019, p. 3).

Através da pesquisa exploratória realizada nos sites das empresas-aplicativos, ficou bastante perceptível, que as empresas tecnológicas possuem muitas vezes um discurso antissistêmico. Cabe ressaltar, entretanto, que este discurso não é anticapitalista, e está relacionado a dois pontos: cultura de trabalho e aversão ao Estado. Em relação a cultura, o discurso critica o que as empresas consideram como antigas, tradicionais e arcaicas estruturas regulatórias das relações de trabalho.

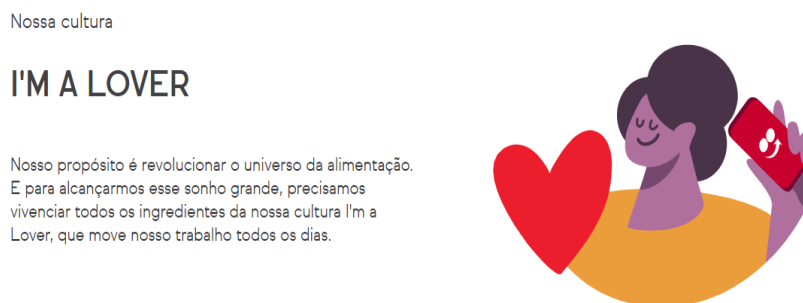
Cultura e pertencimento: Se ficarmos satisfeitos com mudanças pequenas e graduais, não vamos conseguir criar o ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo do mundo. Precisamos de ações tão audaciosas quanto a visão da Uber, começando com uma mudança completa no funcionamento da empresa. Para nós, isso começou com transformações fundamentais na nossa cultura (Fonte: Uber, 2020).

O outro ponto importante a ser abordado, é a respeito da aversão ao Estado. Ser antissistêmico, também está relacionado ao rompimento com a regulação estatal e as estruturas de controle consideradas rígidas e burocráticas. Em uma entrevista para a Revista “Pequenas Empresas Grandes Negócios”, no ano de 2016, Felipe Fioravante, brasileiro criador do iFood, responde a seguinte pergunta: “Em qual negócio jamais apostaria?”, pontuando: “Negócios que dependem do governo para crescer”. Essa oposição ao suporte estatal é de fato, enganadora, porque, de fato, o que a empresa deseja é se livrar de regulações estatais, para poder operar livremente. Como foi abordado no capítulo anterior, o Estado de Bem-Estar Social, por meio das políticas keynesianas, agia na garantia de direitos sócio-políticos mínimos aos trabalhadores. No entanto, com a crise estrutural do capital, deixou de ser a solução, surgindo a ideia de que toda essa rigidez sistêmica como, contratos formais de trabalho além dos gastos estatais em âmbito social, estavam impedindo o livre funcionamento da economia.

Neste sentido, estas plataformas aparecem como inovadoras, revolucionárias, como pioneiras de uma nova era de uma liberdade que seria positiva para toda a sociedade, livre das

amarras do estado. O iFood, por exemplo, criou a expressão “*I’m a lover*”, de modo a expressar a cultura presente na empresa, como se a experiência propiciada pelo aplicativo fosse em si mesma libertadora, revolucionária e carregada de afetividade, como pode ser observado na imagem abaixo.

Figura 3 - Print da imagem encontrada no site da plataforma iFood.



Fonte: iFood³/Reprodução.

Antes de abordar o ideal de empreendedorismo vendido pelas plataformas, presente no próximo tópico, concluo com esta frase de David Harvey, extraída do documentário GIG – A Uberização do Trabalho (2019):

Em alguma medida, eu vejo o neoliberalismo como uma resposta às reivindicações do movimento de contracultura na década de 60, que reivindicava liberdades individuais e autonomia. Mas o movimento de 1968 também reivindicava justiça social. Só que as corporações deixaram de lado esse ponto, indicando a liberdade através do livre mercado. Assim se inicia a competição de mercado com trabalhadores do mundo todo. Foi aí que se introduziu a ideia de que você é um empreendedor que constrói o seu próprio capital humano, tornando-se uma estratégia política do neoliberalismo.

3.3 Trabalhadores ou empreendedores?

É notável que no neoliberalismo, a partir de um discurso de gestão econômica e modernização, os direitos do trabalho estão sendo suprimidos para que o capital não seja obstruído e atue sem limites. Sendo assim, a proposição teórica tecida por Dardot e Laval (2016), destaca o neoliberalismo como fator ideológico legitimador da retirada dos direitos dos trabalhadores.

³ Disponível em: <<https://www.ifood.com.br/carreiras/im-a-lover>>. Acesso em: 9 jul. 2020.

Como abordado acima, os direitos trabalhistas foram alijados com a reestruturação do processo produtivo. Há uma diminuição no custo do valor da força de trabalho, e com essa flexibilização, impõe-se processos de desregulamentação das leis trabalhistas, aumentando processos de negociação e terceirizações. As regras do jogo neoliberal são naturalizadas no sistema “O trabalho não oferece mais um quadro estável, uma carreira previsível, um conjunto de relações pessoais sólido” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 364). De certa forma, há uma tentativa de apagamento de toda luta trabalhista por aqueles que já possuíam mais experiência. “Enfim, o processo de reestruturação produtiva é, deste modo, um processo de reestruturação das gerações de trabalhadores que constituem os coletivos das empresas” (ALVES, 2007, p. 199).

Nesse contexto, a juventude é particularmente afetada e amplifica esse “exército industrial de reserva”, no sentido dito por Marx, que pode ser realocado para a contemporaneidade. Segundo dados produzidos pela Aliança Bike (Associação Brasileira do Setor de Bicicletas), na Pesquisa do Perfil dos Entregadores Ciclistas de Aplicativo em 2019, estes têm em média 24 anos. O mais novo entrevistado possuía 16 anos e o mais velho, 59 anos. 50% destes entregadores ciclistas têm até 22 anos. Em relação à escolaridade, 53% cursam o ensino médio; 40% o ensino fundamental; 4% têm nível superior e 16% estudam atualmente o supletivo, cursos profissionalizantes e graduações.

Sendo assim, a intensificação das formas de exploração do trabalho humano, levam à uma maior proletarização do trabalhador do século XXI. Como já foi abordado, com trabalhadores cada vez mais jovens ou com pouca experiência, a amadorização deste trabalho é enorme. Tendo em vista que o atual processo de uberização está atingindo as mais diversas áreas do mercado de trabalho, já é uma realidade vivida por milhares de pessoas que estão tendo que “aprender” a viver na precarização e na insegurança, se “virando” para sobreviver.

É importante refletir acerca da flexibilização do trabalho, e o consequente fenômeno da uberização. Esse ambiente das plataformas digitais vinculado ao processo, só foi possível devido à inserção das tecnologias adotadas nas organizações produtivas, além da ideologia empreendedora. Levando em consideração a categoria da totalidade, a base material necessita de uma base ideológica para que haja a legitimação das ações. A “(...) ideologia, que sustentada através de valores, contribui para a reprodução de nova ordem do capitalismo flexível” (ALVES, 2007, p. 207). Sendo assim, a lógica do empreendedorismo está à serviço da ordem dominante.

Aliado ao discurso empreendedor de autogerenciamento, além de não existir compromisso formal de contratação contínua, as empresas argumentam que essa gama de

trabalhadores, realizam suas atividades quando e onde querem (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020). Outro exemplo encontrado no site da Uber, pode elucidar a presença da ideologia do empreendedorismo:

Seja no trabalho, na rua ou em casa, todas as pessoas precisam se sentir livres para serem como realmente são. No ano passado, impulsionamos uma mudança positiva no mundo à nossa volta e continuamos a construir essa empresa diversa e interconectada que queremos ser. Já avançamos muito, mas há muito mais a fazer. Não vamos parar enquanto não integrarmos diversidade e inclusão a tudo o que fazemos. (Bo Young Lee, Diretora de Diversidade e Inclusão da Uber. Fonte: Uber, 2020).

Antunes e Filgueiras (2020) discorrem que esse discurso empresarial auxilia na propagação da ideia de que os trabalhadores seriam seus próprios clientes, descaracterizando o trabalho. A campanha da Uber “Um Jeito Diferente de Levar a Vida”, é uma ótima expressão do modelo do “empresário de si mesmo”, aquele que gerencia o seu tempo, trabalha o quanto quiser e que vai contra o sistema. Ainda no site da plataforma, abaixo do vídeo da campanha publicitária, lê-se:

Figura 4 - Print da imagem encontrada no site da plataforma Uber.

Para levar a vida de um jeito diferente basta começar a dirigir. Com a Uber, é simples assim: quem define o seu destino é você.

Tem uma necessidade imediata? Planos para o futuro? Dirija com a Uber, ganhe o seu dinheiro e conquiste seus objetivos.

Para mudar o seu destino, você sabe: basta dirigir com a Uber. E para que as pessoas deem o melhor às suas famílias e para cidade, basta que elas se inspirem em você. Por isso, lançamos esta campanha que coloca os motoristas parceiros como protagonistas.

Uber On

Fonte: Uber⁴/Reprodução.

Em relação à ideologia do modelo empreendedor, pode-se notar através da uberização, a transformação de “trabalhador” em um empresário que se auto gerencia. Há a transferência de riscos e custos das plataformas para os “colaboradores”, além disso, o controle do trabalho é transmitido, há uma multidão de “consumidores vigilantes” e o constante incentivo à produtividade (ABÍLIO, 2017).

Ademais, outro fator importante para a manutenção da ideologia é a relação salarial oculta:

⁴ Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/about/>>. Acesso em: 09 jul. 2020.

(...) negar a condição de assalariamento é uma estratégia chave na gestão do trabalho, pois, ao precarizar (negando direitos e garantias) e transferir os riscos o/as trabalhadores/as, acaba por trazer novas dificuldades para a organização e resistência às determinações do capital, acentuando, inclusive, sua subsunção (FILGUEIRAS, 2013, p. 33).

Dessa forma, aqueles que desempenham estes tipos de atividades, precisam sempre estar disponíveis, o que corrobora com a intensificação do trabalho, marcada por longos períodos laborais, em busca de um rendimento que lhes garanta a sobrevivência. Uma das consequências do fato, é a exacerbação da individualização no trabalho, o que proporciona a fragmentação dos coletivos.

Com essa mudança em relação as décadas passadas

(...) as formas de controle, gerenciamento, vigilância e expropriação de seu trabalho são ao mesmo tempo evidentes e pouco tangíveis: afinal, o estatuto do motorista é de um trabalhador autônomo, a empresa não é sua contratante, ele não é um empregado, mas um cadastrado que trabalha de acordo com suas próprias determinações; ao mesmo tempo, o que gerencia seu trabalho é um software instalado num *smartphone*: mesmo definindo as regras do jogo, a empresa aparece mais como uma marca do que de fato como uma empresa (ABÍLIO, 2017 p. 3).

Outra característica importante a ser descrita, é o caráter meritocrático apresentado pelas plataformas, que incentivam a competição e o individualismo, como meios para o crescimento e o sucesso, como pode ser visto pelas imagens abaixo, retiradas dos sites das plataformas iFood e Uber:

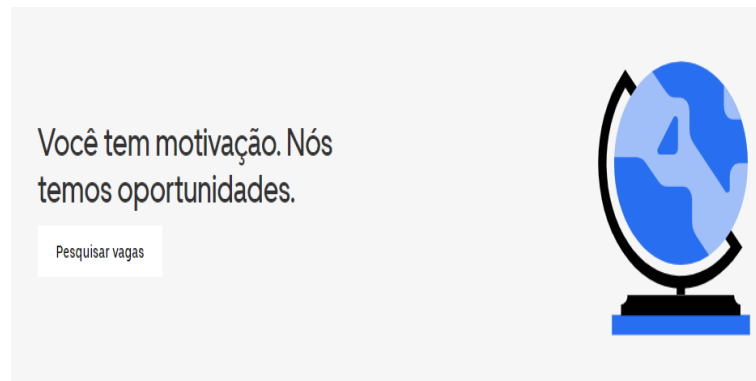
Figura 5 - Print da imagem encontrada no site da plataforma iFood.



Fonte: iFood⁵/Reprodução.

⁵ Disponível em: <<https://www.ifood.com.br/carreiras/im-a-lover>>. Acesso em: 09 jul. 2020.

Figura 6 - Print da imagem encontrada no site da plataforma Uber.



Fonte: Uber⁶/Reprodução.

Esse discurso da meritocracia, é uma importante ferramenta ideológica que transforma a subjetividade em um fator de produção, colocando o indivíduo como gerente e único responsável pelo seu sucesso e fracasso. Para isso, o trabalhador deve estar sujeito a enfrentar tudo e assumir riscos. No entanto, pode-se observar contradições; ao mesmo tempo em que essas empresas incentivam o individualismo e mérito, estas apresentam uma narrativa de *all together* (todos juntos), fazendo alusão a um trabalho coletivo, baseado no compartilhamento e na cooperação mútua.

Figura 7 - Print da imagem encontrada no site da plataforma iFood.



Fonte: iFood⁷/Reprodução.

Além disso, na pesquisa exploratória realizada nos sites de ambas plataformas, pôde-se observar uma grande diferença hierárquica em relação àqueles que trabalham no meio corporativo e os entregadores/motoristas. Enquanto os parceiros não possuem direitos, só

⁶ Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/about/>>. Acesso em: 09 jul. 2020.

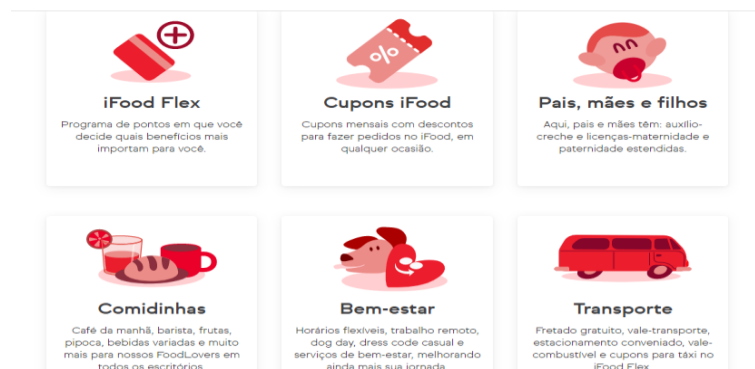
⁷ Disponível em: <<https://www.ifood.com.br/carreiras/im-a-lover>>. Acesso em: 09 jul. 2020.

obrigações, os que estão dentro da empresa (por exemplo os FoodLovers), recebem uma série de benefícios, podendo ser observados pelo texto encontrado no site da Uber e pela imagem retirada do site iFood:

É fundamental que a proposta de valor dos colaboradores da Uber atenda às necessidades da nossa equipe, que é cada vez mais diversa. Desde a cobertura completa de saúde mental a nossos colegas e familiares por meio de nossa parceria com a Lyra até o apoio aos colaboradores em todos os estágios da assistência à saúde reprodutiva pela Progyny, estamos sempre nos perguntando: “do que os colaboradores da Uber precisam para ficarem seguros e saudáveis? (Fonte: Uber, 2020).

“À moda iFood: Para construirmos um ambiente de trabalho acolhedor e colaborativo, trazemos uma receita de benefícios pensada especialmente para os nossos FoodLovers” (Fonte: iFood, 2020).

Figura 8 - Print da imagem encontrada no site da plataforma iFood.



Fonte: iFood⁸/Reprodução.

Abaixo é possível observar alguns discursos dos chamados FoodLovers, que estão envoltos na lógica empreendedora e na afirmação de valores como a liberdade, a revolução, o crescimento, os desafios etc.

O iFood é um lugar sem igual (...) vivemos o #alltogether e é isso que me faz querer estar e trabalhar aqui, me sinto diariamente desafiada e sei que nunca estarei sozinha.

Eu trabalho e me divirto ao mesmo tempo. A liberdade que a minha gestão dá pra criar e executar me motiva ainda mais a enxergar oportunidades (...).

Pra mim, o iFood é um lugar onde não existe zona de conforto. Somos desafiados o tempo todo, é correria, é ideia para todo lado, é erro, é acerto. Mas, no final, tudo sempre vale a pena! (Fonte: iFood, 2020).

⁸ Disponível em: <<https://www.ifood.com.br/carreiras/im-a-lover>>. Acesso em: 09 jul. 2020.

Essas empresas de tecnologia, se tornaram importantes aparelhos ideológicos. Sendo assim, a “(...) ideologia, pregada por grandes corporações e pela mídia, se relaciona com fenômenos contemporâneos que estão acontecendo, criando também um discurso de classe” (BERNARDO, 2016). A ideologia é fortemente representada pela fala destes trabalhadores (de carreira), assim como a marca do discurso meritocrático e da autonomia.

A seguir, em uma linguagem bastante coloquial, a plataforma apresenta dicas para os entregadores, sendo elas para o “trampo” (trabalho), bolso, família, segurança e saúde. Vale a pena ressaltar mais uma vez, a diferença de tratamento entre os empregados de carreira, que recebem uma série de benefícios, e o trabalhador de aplicativo, que é autônomo e não possui quaisquer direitos trabalhistas, além de receber uma quantia monetária que muitas vezes não supre as suas necessidades básicas, vão receber da plataforma, dicas para o gerenciamento de si mesmos.

Figura 9 - Print da imagem encontrada no site da plataforma iFood.



Fonte: iFood⁹/Reprodução.

No site várias dicas são dadas, como por exemplo: como ganhar dinheiro, gerenciamento de tempo, lazer, como economizar etc. O trabalhador é convidado a “funcionar” como uma empresa. Para exemplificar, a plataforma apresenta o discurso de um único trabalhador que faz entrega. Aqui fica nítido o ritual de construção do indivíduo empreendedor, que atinge todas as camadas. Apresento a história de Jefferson, veiculada no site da iFood, com o título “Transformando sonho em realidade – Conheça Jefferson!”. Destaco em negrito as frases que considero mais significativas, para os fins deste estudo.

A vida te derrubou, campeão? Pois é, aconteceu com o Jefferson também. Mas depois que suas filhas nasceram, tudo mudou: usando o iFood para Entregadores e não baixando a cabeça, Jefferson virou esse jogo. **“Por elas, eu enfrento tudo”**. Por trás

⁹ Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/dicas-de-resposta/>>. Acesso em: 09 jul. 2020.

de cada motoca, cada biker, tem uma história. **Seja o protagonista da sua.** Usando o iFood para Entregadores, você pode tirar aquela grana extra, **entregando onde e quando quiser.** Com os repasses semanais, você ainda consegue dar aquela respirada durante os momentos de maior aperto do mês (Fonte: iFood, 2020).

“O léxico corporativo, com sua alta dose de mistificação, acrescenta: mais do que nunca, seu sucesso só depende de você” (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 31). Todo esse discurso onipresente de empreendedor pode ser visto como uma expressão da tentativa de captura da subjetividade dos trabalhadores, apresentada por Alves (2007), elucidando que é, entre outros, pela busca de controle das subjetividades que as empresas buscam legitimar este modelo. Dessa forma, observa-se acima na história do entregador, marcas da base ideológica presente nas plataformas, relacionada às partes destacadas em negrito: o empreendedor enfrenta tudo, obstáculos se tornam desafios, o controle é seu, autonomia e liberdade. Tudo isto vai auxiliar na manipulação e coerção dos indivíduos, juntamente com uma narrativa muito bem construída através das políticas neoliberais, completando o quadro exploratório dos trabalhadores.

Nota-se que ambas plataformas, Uber e iFood, incentivam ao uso destas para transformar a vida dos sujeitos de maneira supostamente positiva. Essas evidências podem ser observadas em todo o site, como marcas da ideologia do empreendedorismo de autogerenciamento. Além de não existir compromisso formal de contratação contínua, as “empresas-aplicativos” argumentam que essa gama de trabalhadores, realizam suas atividades quando e onde querem. Mas na realidade, é “mais uma tentativa precária e instável de garantir a própria sobrevivência” (ABÍLIO, 2019, p. 8).

Devido à descaracterização do trabalho, tanto os motoristas quanto os entregadores, e até aqueles que trabalham na parte corporativa, não são vistos como trabalhadores. Eles são “empresários de si mesmo”, ou colaboradores e devem arcar com suas despesas, ainda que haja uma hierarquia de trabalhos. Ademais, negar a condição de assalariamento tornou-se uma importante estratégia na gestão do trabalho, tendo em vista que ao retirar os direitos e garantias, além de depositar risco nos precarizados, cria-se problemáticas para organizar e resistir às determinações do capital (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020).

Existem características presentes nessas empresas digitais, que corroboram para a disseminação em âmbito global. “São hipertecnizadas por si; são altamente capitalistas, movimentando trilhões de dólares; e, por incentivarem o hiperconsumo, conseguem atingir o hiperindividualismo de cada um” (BERNARDO, 2016, p. 11).

Levando em consideração a elevação máxima do individualismo:

A tecnologia é a única saída não necessariamente porque ela vai tornar a vida social melhor; mas porque, no plano individual, do consumo, ela já é capaz de agradar. Então, novamente, pouco importa se um iPhone é feito por trabalhadores em péssimas condições na China, ou se o Google está de olho em seus dados se essas empresas oferecem experiências prazerosas de consumo, pode se fingir que elas estão revolucionando o mundo para melhor (BERNARDO, 2016, p. 11).

O ideário neoliberal, com constante subjetivação dos indivíduos, intensifica a competitividade no mundo do trabalho. Dessa forma, os trabalhadores são constantemente submetidos à ameaça da demissão e a insegurança em relação à permanência no emprego, assim, concorrem entre si para que possam “garantir” sua permanência nele. Esse fato, acarreta a necessidade por vencer e sobressair-se em relação ao outro, estimulando-se situações de competitividade entre os trabalhadores, levando cada um a adotar comportamentos e atitudes de autogerenciamento, atingindo todos os níveis de organização social.

Este fato está interligado à hiperindividualização, e um conceito que traz à tona o incentivo da competitividade, é a gamificação. Este conceito se intensifica através do estímulo da competição, o que faz com que os indivíduos se insiram nela, contribuindo para maior lucro e aumento da produtividade da empresa. Para Grohman (2020), “(...) a gamificação do trabalho, é entendida a partir de Woodcock (2019) como a aplicação de elementos de games a partir de imperativos da área de negócios, como uma “gamificação vinda de cima” que redesenha temporalidades e espacialidades (...)”.

Em meio à grande concorrência, imposta diariamente no neoliberalismo, os trabalhadores precisam de estratégias para que haja o destaque. “o que envolve arcar com maiores custos para tornar seu trabalho mais atrativo/reconhecido, abrir mão de ganhos, estender o tempo de trabalho e intensificá-lo” (ABÍLIO, 2019, p. 4).

Um aspecto central das empresas da plataforma, é que elas, aparentemente, não demitem os trabalhadores, visto que elas não contratam. No entanto, estas podem desligar, a qualquer momento, o motorista ou entregador da plataforma (ABÍLIO, 2019). Por exemplo, em uma live do canal “Do. Trabalhador”, no dia 15/06/2020, Matheus Sousa, entregador ciclista, explicou sobre o “bloqueio branco”. Este, não desliga o trabalhador oficialmente, para que não haja processos jurídicos, no entanto, o entregador para de receber os pedidos ou precisa cancelar algumas entregas; funcionando como um sistema punitivista. Ademais, de acordo com o entregador, uma série de trabalhadores que participaram de manifestações, sofreram desligamentos não justificados das demais plataformas.

Ou seja, os trabalhadores ficam à mercê das plataformas, visto que além de poderem sofrer punições por se manifestarem (mesmo que esteja na Constituição de 88 a liberdade de

expressão), existem outras condições para que haja o desligamento, como por exemplo, baixa avaliação. No entanto, as plataformas digitais afirmam que esses bloqueios se restringem aos descumprimentos dos Termos e Condições das plataformas.

Sendo assim, cabe retomar os aspectos apresentados no primeiro capítulo, que são os dispositivos de avaliações. Estes servem para monitorar e avaliar os sujeitos. Logo, “o universo das avaliações é um fator essencial da uberização, pois estabelece (...) um padrão de qualidade do trabalho que deverá ser seguido pelo trabalhador, ou seja, é um controle que permeia informal e onipresentemente sua atividade” (ABÍLIO, 2019, p. 3).

Crowdsourcing ou colaboração coletiva, foi um termo cunhado por Jeff Howe, o qual se refere a “transferência de trabalho, custos e responsabilidades não mais para as empresas em redes de subcontratação, mas para a multidão de usuários-trabalhadores” (ABÍLIO, 2019, p. 4). Essa terceirização das avaliações, repassada aos consumidores, é fundamental para a disseminação e manutenção na informalização do trabalho. A lógica das empresas-aplicativos opera estabelecendo:

(...) regras, critérios de avaliação, métodos de vigilância sobre o trabalhador e seu trabalho, ao mesmo tempo que se exige de responsabilidades e de exigências que poderiam configurar um vínculo empregatício. Consumo, avaliação, coleta de dados e vigilância são elementos inseparáveis. Em realidade, o controle sobre o trabalho é transferido para a multidão de consumidores, que avaliam os profissionais a cada serviço demandado (ABÍLIO, 2017, p. 4).

A presente realidade mundial, encontra-se, no momento, assolada em decorrência do vírus covid-19. Esta crise sanitária atingiu todas as esferas e impactou as relações de trabalho ainda mais. Não foi diferente para os que trabalhavam nas plataformas, visto que, no Brasil, com a crescente pandemia, a precarização destes se tornou ainda mais evidente.

Em uma série de cinco vídeos disponibilizados pelo Ministério Público do Trabalho, na rede social Instagram, em parceria com a Universidade Estadual de Campinas e o Fundo de População das Nações Unidas, diversos trabalhadores de São Paulo e Fortaleza relatam a falta de segurança, principalmente no período pandêmico, além da baixa remuneração. Um dos entregadores afirma: “O aplicativo não favoreceu nada, não deu nenhum suporte para o trabalhador. Ele está abandonado à própria sorte” (Entregador de aplicativo não identificado).

Pode-se perceber nos discursos de muitos entregadores, que estes se submeteram ao trabalho como entregador por falta de opção em meio ao mercado de trabalho escasso, ou decorrente de demissões. “A gente tem que ir pra luta todos os dias”, afirma outro entregador.

Não obstante, com um maior número de desempregados, aumentou-se o vínculo destes às plataformas, o que impacta diretamente na demanda de serviços e recebimento. Ou seja, com uma queda na demanda, os valores dos serviços prestados também diminuíram. De acordo com o depoimento de outro entregador da categoria: “A importância do aplicativo é somente a prestação do serviço. Para eles o ser humano é como uma empresa, ou como algo. Não tem importância. A importância para o aplicativo é nenhuma” (Entregador de aplicativo não identificado).

Em meio à crise sanitária, com as restrições de abertura do comércio, os entregadores das plataformas estão na “linha de frente” e com o constante risco e medo de contrair a doença. Outro motociclista afirma que é importante: “não colocar o motoboy como um herói, colocar o motoboy como o cara que está trabalhando por extrema necessidade” (Entregador de aplicativo não identificado).

Tendo em vista a constância do processo de uberização, observa-se que apesar da realidade da precarização, da tentativa de capturar a subjetividade, de incentivar o individualismo, uma crise sanitária pode evidenciar as contradições e aparências enganadoras deste trabalho. Dessa forma:

Como a precarização não é algo estático, mas um processo que tanto se amplia como se reduz, a capacidade de resistência, revolta e organização deste novo proletariado digital será um elemento decisivo para a conquista de formas protetivas de trabalho, capazes de obstar sua escravidão digital (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 40).

Por conseguinte, devido à necessidade de mobilizar essa categoria, no dia 1º de julho de 2020, os entregadores de aplicativo fizeram a primeira greve nacional da categoria, para reivindicar alguns direitos básicos como alimentação e medidas de segurança durante a pandemia. As pautas mais colocadas pelos entregadores foram: aumento da taxa mínima, aumento das taxas, fim dos bloqueios e desligamentos indevidos, seguro de acidente, de roubo e de vida, EPIs (equipamentos de proteção individuais) e licenças durante a pandemia, além do fim do sistema de pontuação. Abaixo, estão expostos alguns registros da greve do dia 1º de julho, os quais mostram a mobilização dos trabalhadores de aplicativo em prol de melhores condições de trabalho.

Figura 10 - Entregadores de aplicativo no “#BrequeDosApps”



Foto: Pedro Stropasolas/ Reprodução: Brasil de Fato no Instagram¹⁰.

Esta paralisação nacional contou com trabalhadores dos aplicativos iFood, Rappi, Uber Eats, Loggi e outros. A mobilização, apesar de não bloquear os pedidos pelos aplicativos, causou atrasos nos pedidos e diminuiu substancialmente a quantidade de entregadores, principalmente nas capitais do país. Ademais, segundo o jornal O Globo, do dia primeiro de julho de 2020, em um levantamento realizado pelo site Appbot, os aplicativos receberam neste mesmo dia, mais de 50 mil avaliações negativas, além de comentários de consumidores relativos às denúncias das condições precárias de trabalho.

Figura 11 - Entregadores de aplicativo no “#BrequeDosApps”.



Foto: Pedro Caldas/Jornalistas Livres/ Reprodução: Brasil de Fato no Instagram¹¹.

¹⁰ Disponível em: <<https://www.instagram.com/p/CCJNwbpFbF-/igshid=1vkq2jexrbhba>>. Acesso em: 01 jul. 2020.

¹¹ Disponível em: <<https://www.instagram.com/p/CCHS6pzpeKx/?igshid=2bqva4pp8duf>>. Acesso em: 01 jul. 2020.

A imagem abaixo concretiza a dimensão material do trabalho dos entregadores. A frase “Motoboys unidos contra a precarização”, reafirma a necessidade de se reconhecer como trabalhador, motoboy e não empreendedor. Há uma reivindicação ao trabalho, à união; observa-se a consciência do coletivo como a forma de organização e reivindicação dos direitos, em contrapartida à extrema individualização e competição apresentada pelo sistema flexível de trabalho.

Figura 12 - Entregadores de aplicativo no “#BrequeDosApps”.



Foto: Annelize Tozetto/ Reprodução: Mídia Ninja no Instagram¹².

Anterior à greve do dia 1º de julho, surge o movimento “Entregadores Antifascistas”. Em uma entrevista para DigiLabour, o motoboy Paulo Lima (conhecido como Galo) explica o surgimento do “Entregadores Antifascistas”:

Quando eu comecei a conversar com os companheiros, ainda achando que era motoboy, fui atrás dos deles, que falavam para mim: “Galo, a coisa está ruim? Então desliga o aplicativo e vai para cuba”. E eu: “sério, irmão? Aí eu pensei: “está na hora de mudar a forma de abordar os caras. Estou abordando da forma errada”. Achava que o problema estava em mim. Aí eu sentei em uma praça para refletir sobre isso porque eu estava me sentindo mal já. Porque se um playboy mandar você para Cuba, a vontade é de ir mesmo, pedir a passagem e ir. Agora um cara que é igual a você, trabalhador, mandar você para Cuba... dói na carne.

Aí eu falei assim: “quer saber? Quem sofre mais entende mais. Vou atrás dos caras da bike. Os caras da bike pagam maior veneno. Muito mais que nós de moto. Os caras vão entender”. Aí apresentei a proposta para os companheiros da bike e ninguém me mandou para Cuba. Eu falei “Ah, estou em casa. É por aqui mesmo”. Se ninguém me mandou para Cuba, vou ficar por aqui trocando ideia com os companheiros. E ali a

¹² Disponível em: <<https://www.instagram.com/p/CCG-acWgTWZ/?igshid=9stlgbelej8>>. Acesso em: 01 jul. 2020.

gente foi estruturando os Entregadores Antifascistas. E agora a gente tem até bandeira! (Fonte: DigiLabour, 2020).

Também, em uma entrevista para a BBC Brasil, Galo afirma que, após ter postado um vídeo feito por ele, criticando um aplicativo depois de ter sido desligado de maneira injusta: "O vídeo viralizou. Alguns companheiros viram e concordaram com as coisas que eu falei".

Aqueles que fazem parte do movimento, estão na luta por melhores condições de trabalho, além disso, se juntaram a algumas torcidas organizadas de futebol para se opor ao governo de Jair Messias Bolsonaro em atos por todo o país. Em entrevista para a BBC, Galo se demonstra bastante crítico em relação ao governo atual e assume seu posicionamento à esquerda do espectro político. "Como somos antifascistas, precisamos protestar também. Muitos companheiros me disseram para eu ir para Cuba, ou que eu era um ator disfarçado para implantar ideias esquerdistas. Mas, para outros, foi a primeira vez em uma manifestação".

Diante do que foi exposto ao longo do capítulo, pôde-se perceber uma gama de processos que se atrelam e intensificam a precarização dos trabalhadores de aplicativo. Seja através da racionalidade neoliberal e pela tentativa de captura da subjetividade dos trabalhadores, pelo discurso empreendedor e meritocrático colocado pelas plataformas e introjetado a estes, ou pela descaracterização do trabalho. Estes conjuntos de ações transformaram as relações de trabalho gerando consequências perversas para aqueles que fazem parte do setor informal de serviços. No seguinte capítulo, através de uma pesquisa de campo com os trabalhadores de aplicativos, serão realizadas entrevistas com estes, com o intuito de compreender melhor como estes se veem, se como trabalhadores ou como empreendedores, como avaliam as suas condições de trabalho, como se posicionam com relação às crescentes mobilizações das categorias e se há sinais de formação de uma consciência coletiva em relação à classe ao qual pertencem (classe trabalhadora/proletariado).

4 CRÍTICA E/OU COOPTAÇÃO: OS DESDOBRAMENTOS DA IDEOLOGIA DO EMPREENDEDORISMO NO DISCURSO DOS TRABALHADORES DE APLICATIVO

Após discutir o processo de reestruturação produtiva em suas dimensões materiais e ideológicas e investigar o fenômeno da uberização do trabalho e os aparatos ideológicos que o sustentam, este capítulo será voltado para as dimensões subjetivas dos trabalhadores uberizados. Embora o empreendedorismo seja o componente ideológico essencial sob o qual se dará o que Giovanni Alves denomina de “captura da subjetividade do trabalhador”, o objetivo aqui é entender como a ideologia do empreendedorismo é processada e subjetivada pelos trabalhadores uberizados. Ou seja, entendemos que mesmo havendo, por parte do capital, a tentativa de capturar a subjetividade do trabalho, esta subjetividade nunca é total, pois isto significaria imaginar o fim do sujeito, o fim da subjetividade.

Partindo do pressuposto acima, buscou-se, neste capítulo, compreender melhor como os trabalhadores se relacionam com a ideologia do empreendedorismo, como a processam, quais são os pontos de aderência a esta ideologia e os pontos de crítica e resistência a esta ideologia. Assim, o objetivo é compreender, do ponto de vista dos trabalhadores uberizados, as contradições do processo de captura da subjetividade almejada pelo capital.

O presente capítulo tem como objetivo analisar o discurso de entregadores e motoristas de aplicativo, observando os principais pontos de contradição em suas falas em relação à ideologia do empreendedorismo, dissipada pelo modelo neoliberal e cooptada pelas empresas aplicativos. Para isto, iniciaremos este capítulo fazendo um histórico dos aplicativos para melhor compreender o seu “*modus operandi*”. Em um segundo momento, de modo a observar de que maneira as dimensões materiais e ideológicas são apreendidas pelos entregadores e motoristas de aplicativo e até que ponto estes aderem à ideologia do empreendedorismo, foram realizadas 15 entrevistas semiestruturadas com entregadores e motoristas, que serão exploradas a seguir.

4.1 Pesquisa de campo

Para a pesquisa de campo, foram feitas entrevistas semiestruturadas com entregadores e motoristas, com o intuito de compreender um pouco mais sobre o trabalho dentro dos aplicativos. Ademais buscou-se traços nas falas dos trabalhadores de aplicativo, que se alinhem

e/ou se contraponham ao discurso comumente dissipado pelas plataformas acerca de liberdade, empreendedorismo e flexibilidade.

Segundo Maria Isaura Pereira de Queiroz (1988), a entrevista semiestruturada, se trata de uma técnica de coleta de dados, partindo de uma conversação continuada entre aquele que está realizando a pesquisa e o entrevistado. A condução das entrevistas deve ser realizada de modo a atingir os objetivos da pesquisa.

Sendo assim, optou-se por entrevistar as categorias “entregadores” e “motoristas”, para que fosse possível ter uma base de comparação entre estes e observar também se aqueles que são considerados mais precarizados, são mais críticos em relação à ideologia do empreendedorismo. A entrevista foi dividida em perguntas de perfil e de conteúdo, sendo estas realizadas virtualmente, por chamadas de áudio, devido ao momento pandêmico. Vale ressaltar, que a participação da entrevista foi feita de maneira voluntária, sendo todas gravadas e transcritas, preservando a fala dos participantes na íntegra. Ademais, de maneira a respeitar o código de ética inerente às pesquisas acadêmicas, os entrevistados foram mantidos em anonimato e os nomes atribuídos a estes neste trabalho é fictício.

O processo das entrevistas teve seu início em agosto de 2020 e foi finalizado em abril de 2021. O contexto de pandemia impossibilitou a realização da pesquisa de maneira presencial e conseqüentemente, levando em consideração o trabalho exacerbado desses trabalhadores, dificultou a disponibilidade de tempo destes trabalhadores para responder às perguntas.

4.2 Análise de perfil

A metodologia qualitativa, possibilita a extração de dados bastante significativos e que muitas vezes são complexos de analisar. De modo a gerar uma melhor compreensão em relação ao perfil dos entrevistados, foi necessário a separação de algumas categorias de análise, sendo elas: gênero, faixa etária e escolaridade.

Das entrevistas realizadas, somaram-se 8 motoristas (7 homens e 1 mulher) e 7 entregadores (6 homens e 1 mulher), sendo em sua maioria motociclistas e motoristas de carro, e apenas um ciclista. O total da amostragem, somou-se em 15 entrevistados(as), dessa forma, foi possível observar alguns indicativos das hipóteses traçadas no início da pesquisa referentes ao discurso.

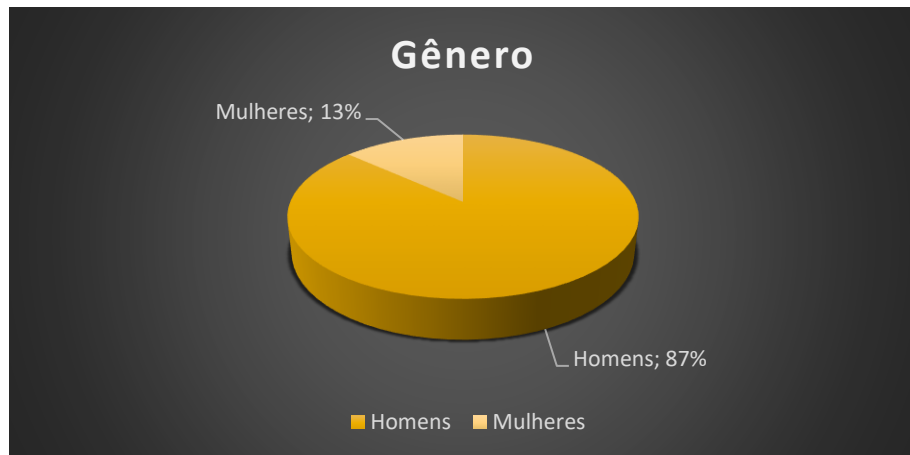
Tabela 1 - Identificação dos(as) entrevistados(as)

Entrevistado 1	João
Entrevistado 2	Túlio
Entrevistado 3	Lucas
Entrevistado 4	Caio
Entrevistado 5	Roberto
Entrevistado 6	Jeferson
Entrevistado 7	Osvaldo
Entrevistado 8	Alice
Entrevistado 9	Eduardo
Entrevistado 10	Hugo
Entrevistado 11	Tiago
Entrevistado 12	Maurício
Entrevistado 13	Douglas
Entrevistado 14	Bruno
Entrevistado 15	Elaine

Fonte: elaboração própria

De acordo com a pesquisa realizada pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho da Unicamp (Cesit – Unicamp), baseada em dados da PNAD COVID19, a maior parte dos entregadores e motoristas (em maio de 2020), são homens e negros, totalizando 94,9% de homens motoristas e 97% de homens entregadores.

Adentrando a pesquisa de monografia, foi possível, através das perguntas de perfil, traçar informações a respeito de gênero, idade e nível de escolaridade. Apesar de ser uma pequena amostragem, esta questão de gênero (assim como exposto pelo Cesit) se mostrou presente nas entrevistas. Dos 15 entrevistados(as), 13 são homens, totalizando 87% de entregadores e motoristas e 2 mulheres, somando 13% de entregadoras e motoristas, assim como mostra o Gráfico 1. Estes dados representam a “produção de um trabalhador ideal cuja identidade está vinculada, (...) a um ideal de juventude e gênero, que se traduz pela capacidade de o corpo resistir aos excessos das jornadas e de não parar para as atividades reprodutivas de si mesmo e/ ou dos outros” (CASTRO, 2016, p. 172).

Gráfico 1 - Gênero dos(as) entregadores(as) e motoristas

Fonte: elaboração própria

À luz da questão de gênero, é importante mencionar a respeito da divisão sexual do trabalho. Esta, “é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo (...). Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva (...)” (KERGOAT, 2002, p. 50). O trabalho produtivo, é valorizado e remunerado, já o trabalho reprodutivo, não é valorizado e nem remunerado. Além disso, essa divisão social possui dois princípios organizadores: sendo o princípio de separação (existe o trabalho de homem e o trabalho de mulheres) e o princípio hierárquico, onde o trabalho do homem vale mais que o da mulher. Vale ressaltar que:

No processo de individuação inaugurado pelo modo de produção capitalista, a mulher contaria com uma desvantagem social de dupla dimensão: no nível superestrutural, era tradicional uma subvalorização das capacidades femininas traduzidas em termos de mitos justificadores da supremacia masculina e, portanto, estrutural, à medida que se desenvolviam as forças produtivas, a mulher vinha sendo progressivamente marginalizada das funções produtivas, ou seja, periféricamente situada no sistema de produção (SAFFIOTI, 1976, p. 66).

Ou seja, o processo de desvalorização do trabalho feminino, vincula-se à ideologia da natureza, e aquele trabalho remunerado, se torna uma extensão do que ela já faz dentro de casa. “Uma trabalhadora também dorme na sua casa, seus filhos brincam no parque público e frequentam a escola local (...). Em outras palavras, as principais funções da reprodução da classe trabalhadora têm lugar fora do local de trabalho” (BHATTACHARYA, 2019, p. 109). Por isso, muitas vezes, assim como foi mostrado na pesquisa, muitos trabalhos possuem majoritariamente a figura masculina como representante ideal, tendo em vista que:

(...) esse trabalhador que nunca para, não se fragiliza, não adoece, não engravida, não cuida de pessoas que dele sejam dependentes. Esse trabalhador é aquele que possui,

idealmente, um corpo jovem, saudável e que exerça uma masculinidade padrão (CASTRO, 2016, p. 188).

Ainda no que diz respeito às mulheres, a questão de assédio deve ser mencionada. A pesquisa “O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho”, realizada em 2020, na parceria entre o Think Eva e o LinkedIn, aponta que 47,12% das mulheres que participaram da pesquisa sofreram assédio sexual no trabalho. Em relação ao transporte, em um levantamento feito pelos institutos Locomotiva e Patrícia Galvão, cerca de 97% das mulheres no Brasil (acima de 18 anos), já sofreram assédio, tanto no transporte público quanto no privado.

Durante a realização das entrevistas para a presente monografia, uma das entrevistadas relatou situações de assédio vividas em seu trabalho como motorista de aplicativo:

Eu sofri assim, 2 que foram extremos pra mim (...) O da frente, que solicitou a corrida, entrou e sentou na frente porque não tinha como 4 ir sentado atrás, aí (...) me chamaram pra beber e eu falei que não podia pois estava dirigindo. Aí ele foi fazendo aquelas perguntas de sempre, se eu namorava, se meu namorado não tinha ciúme, aí ele fez uma cantada também que eu não me recordo exatamente como foi, só sei que foi bem ridícula, e aí ele tocou na minha perna... aí eu grilei, encostei o carro e falei pra ele descer “sim, é pra você descer do carro e chamar outro motorista porque eu não vou levar vocês”. Aí o cara surtou dentro do meu carro, ele não queria sair (...) aí eu falei “é pra você sair do meu carro, cara. Eu não vou te levar”. Aí ele falou que pagava o meu salário, que eu tinha obrigação de levar ele, aí eu falei “mano, a sua corrida é de R\$5,50, sabe o que eu faço com isso? Nada! Isso é troco pra mim”. E ele batia no painel do carro e falava que não ia sair e que ele poderia muito bem editar a rota dele pra um motel, e que eu seria obrigada a levar ele até lá. Aí eu tinha um grupo de whats com uber, aí eu enviei mensagem falando que tinha uma situação, falando que ia chamar a polícia, aí quem tava mais perto foi chegando perto do meu carro, que eu mandei minha localização em tempo real, e aí só assim pra ele sair do carro, além da insistência dos próprios amigos. Aí ele falou que ia me bloquear na plataforma, que ele ia me reportar, e eu falei “beleza, do mesmo jeito que você reporta, eu também reporto, cara. Eu posso muito bem pegar os seus dados e ir na polícia fazer um boletim de ocorrência e te fuder”. Aí eu sei que quem me pediu muito pra não fazer isso foram os amigos dele, pra eu não reportar, aí eu falei “não mano, eu só quero que ele saia daqui”, e ele só saiu por insistência das outras pessoas, porque enquanto eu falava ele não saía (Alice, motorista).

A outra situação relatada por ela:

O outro foi quando eu tinha uma corrida longa, de uns R\$20,00 que dá uns 18km. Aí eu peguei um cara, e a maior parte do trajeto era rodovia, aí ele pediu pra que eu parasse numa distribuidora e tal, parou. Aí, primeiro ele sentou atrás, depois ele sentou na frente, antes da pandemia podia sentar, aí ele foi falou as mesmas coisas, fazendo cantada e aí ele foi pagando cada vez mais pesado comigo, e eu tava no meio da rodovia, então tipo assim, eu tava desesperada pra eu encostar e mandar ele sair. Mas aí, como eu não estava em um lugar em que tinha algum comércio aberto ou pessoas perto de mim, eu fui seguindo a corrida até o bairro que eu poderia fazer ele descer. Aí ele foi falando tipo “aposto que seria uma delícia ver você dançando”, “você vai descer na minha casa quando a gente chegar?”, as coisas foram ficando cada vez piores. Ah, como eu fui acelerando o carro pra chegar mais rápido, ele falou que eu era entrona, porque eu tava entrando demais nos carros, aí ele falou que quem gostava demais de entrar assim, também gostava de receber. Aí eu virei pra ele assim “não

gosto desse tipo de conversa e acho melhor você parar, se não a gente vai parar o carro, vou parar a sua corrida”, isso já na rodovia. Aí logo que eu entrei no bairro dele, (...) eu parei antes do ponto final dele, parei na rua mas não parei na porta da casa, porque eu vi uns caras carregando uma carretinha e pensei em parar perto das pessoas, porque me sinto mais segura. Aí parei e ele falou “não, minha casa é mais pra baixo, você não vai me levar lá?”, aí eu falei “não, seu ponto final é aqui e eu não posso seguir”. A corrida tava no dinheiro e ele falou “ah passa meu cartão aí”, mas aí pra liberar ele logo, eu falei “então me dá seu cartão aí”, só que na hora que ele foi tirar o cartão dele, ele tirou da cueca e botou o pau pra fora. Eu peguei com o maior nojo da minha vida, passei e falei “muito obrigada”, e aí pra ele guardar o cartão, ele guardou de novo na cueca e mostrou o pau de novo e insistiu “você não vai me levar em casa e descer lá?”, aí eu comecei a falar alto, pras pessoas que estavam lá perto ouvirem “se você não sair do meu carro, a gente vai ter um problema”. Aí ele “não moça, eu já entendi”, e ele viu que os caras começaram a olhar. Depois disso eu não fiz mais nenhuma corrida no dia. Eu reportei ele pra 99, bloqueei ele, não pego ele de novo e única coisa que sei, é que ele chama Luís. Reportei como assédio, a 99 me mandou um e-mail me perguntando se eu me sentia confortável pra contra exatamente o que aconteceu, como foi a corrida, aí eu respondi o e-mail, mas não tive nenhum retorno até hoje. (...) pedi os dados dele, pra pelo menos fazer um boletim de ocorrência e eles não me responderam, só tipo que falam meio que sentem muito e ficou nisso mesmo (Alice, motorista).

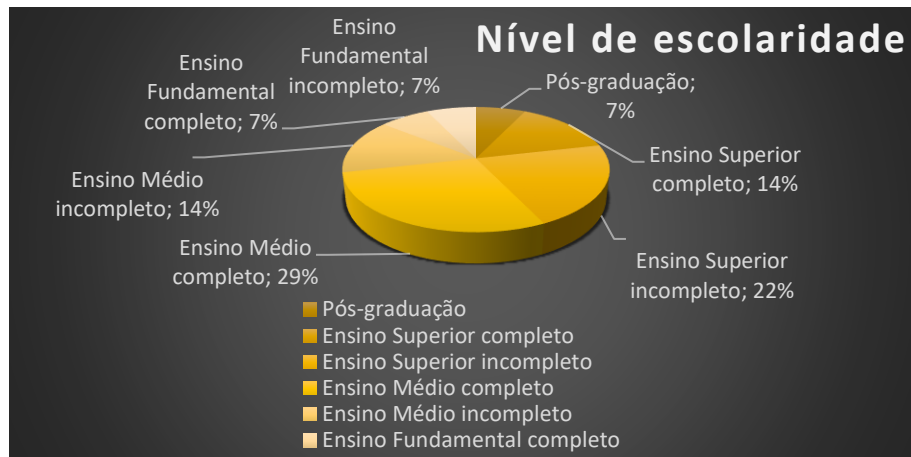
A transcrição deste relato, em sua quase totalidade, fez-se necessária porque permite compreender como ocorre o processo de violência a que milhares de mulheres são expostas no seu cotidiano, seja em transporte público ou privado, trabalhando ou não. Além disso, a omissão do aplicativo diante a notificação dada pela motorista, reflete que o assédio contra as mulheres muitas vezes é ocultado e parece reforçar o estigma de que lugar de mulher é em casa, impedindo que estas, muitas vezes, ocupem determinados postos de trabalho que são vistos como “coisa de homem”. Há que se considerar, portanto, que a menor presença de mulheres neste tipo de trabalho também se deriva do fato de que estas correm mais riscos ao adentrarem em um território tido como masculino.

Adentrando a faixa etária dos entrevistados, a presente pesquisa revelou uma média de 35 anos para o total entre entregadores(as) e motoristas. Já no que tange apenas aos entregadores, essa média se reduz a 33 anos e para motoristas vai para 36 anos. A pesquisa do Cesit – Unicamp, apresenta dados semelhantes no quesito faixa etária em relação às menores idades, dos entregadores e as maiores, dos motoristas. Ainda segundo esta informação, estes dados seriam reflexos da tentativa de ingressar no mercado de trabalho e de reingresso “nas quais muitos jovens viram entregadores (ocupação que requer um menor investimento), e muitas pessoas com mais idade, que procuram sair do desemprego, viram motoristas” (KREIN; MANZANO, 2020, p. 7).

No quesito nível de escolaridade, dos 15 entregadores(as) e motoristas, 29% possuem o Ensino Médio completo. A segunda maior porcentagem refere-se àqueles que não completaram o Ensino Superior, totalizando 22%. Em seguida, ambos representando 14%, estão aqueles que

não concluíram o Ensino Médio e os que possuem Ensino Superior completo. Por fim, totalizando 7% em cada, estão os que têm Ensino Fundamental completo, Ensino Fundamental incompleto e Pós-Graduação, assim como mostra o Gráfico 2.

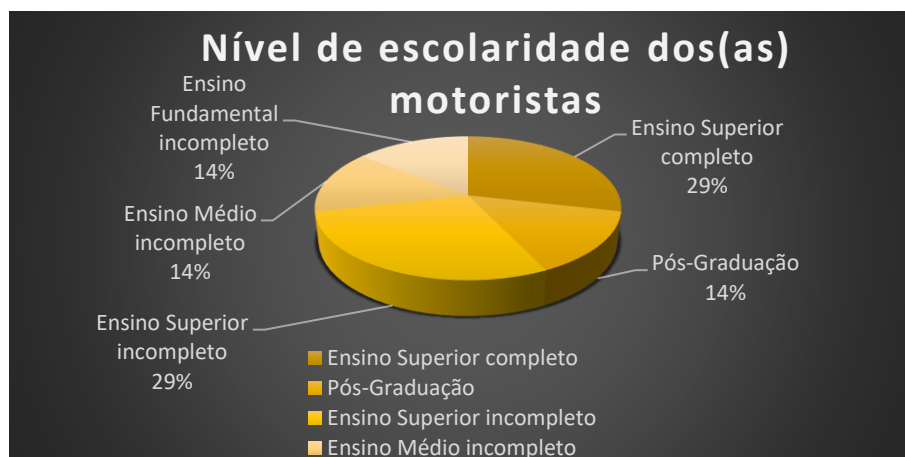
Gráfico 2 - Nível de escolaridade de entregadores(as) e motoristas



Fonte: elaboração própria

A respeito ao nível de escolaridade dos(as) motoristas, 29% possuem Ensino Superior completo, assim como a porcentagem de 29% também representa quem possui Ensino Superior incompleto. A porcentagem de 14% representa aqueles que possuem Pós-Graduação, assim como Ensino Médio incompleto e Ensino Fundamental incompleto, apontado no Gráfico 3.

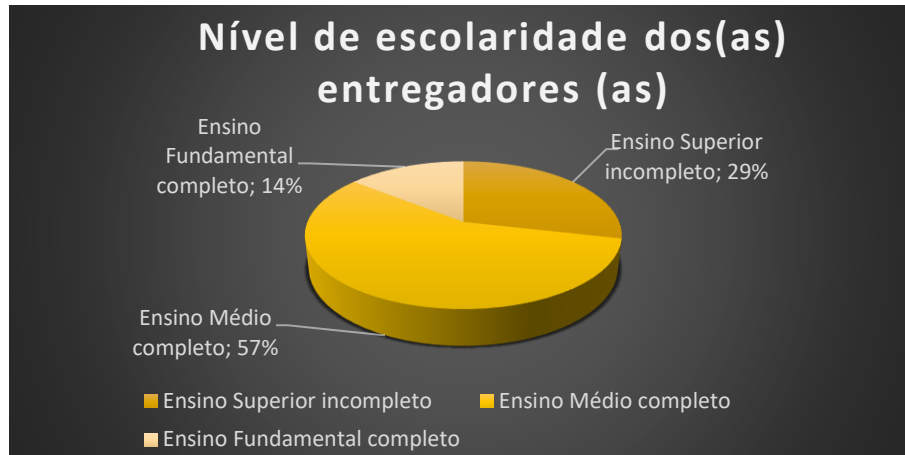
Gráfico 3 - Nível de escolaridade dos(as) motoristas



Fonte: elaboração própria

Para os entregadores(as), 57% dos representantes desta categoria, possuem o Ensino Médio completo, enquanto 29% tem Ensino Superior incompleto e 14% completaram o Ensino Fundamental, como pode ser observado no Gráfico 4.

Gráfico 4 - Nível de escolaridade dos(as) entregadores(as)



Fonte: elaboração própria

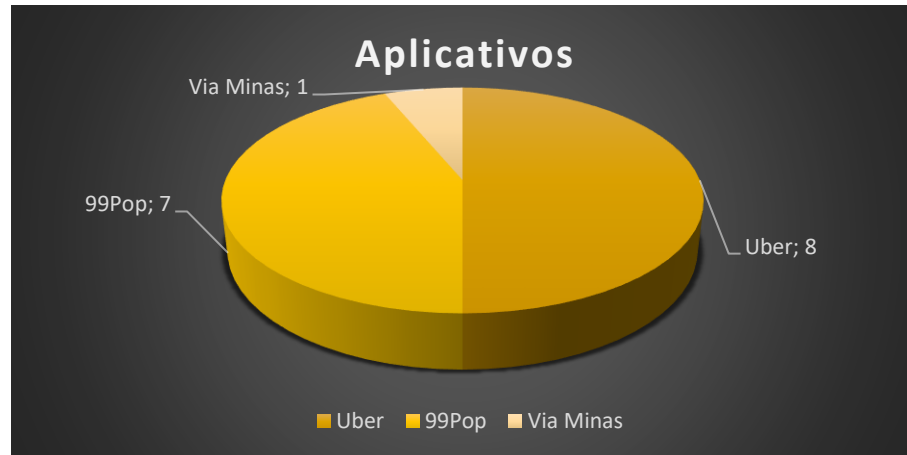
Diante destes dados obtidos, pode-se observar que os(as) motoristas possuem um nível de escolaridade superior ao dos entregadores. Em uma pesquisa realizada pela Aliança Bike, constata-se que 53% dos entregadores ciclistas possuem Ensino Médio completo, 40% possuem ensino fundamental e 4% têm nível superior. Em outro levantamento, realizado pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe), publicado pelo Estadão em 2019, apontou que 74,3% dos entregadores possuem Ensino Médio completo, enquanto 11,7% têm Ensino Superior completo ou Pós-Graduação. Isto parece confirmar a tese de que os entregadores estariam sujeitos a uma maior precarização em relação aos motoristas.

4.3 As condições de trabalho dos(as) participantes da pesquisa

É de suma importância analisar as dimensões materiais de trabalho destes sujeitos e suas escolhas dentro desta forma de trabalho. Dos 15 entrevistados, 14 trabalharam ou ainda trabalham com mais de um aplicativo, o único que não trabalha com mais de um aplicativo, comentou que: “Eu tentei com a 99, eles não me aceitaram e eu fiquei só com Uber (Tiago, motorista)”. Dos 8 motoristas, todos estes trabalham no aplicativo Uber, totalizando 100%. 7 deles trabalham também com o aplicativo da 99Pop, somando 85,7%. Apenas 1 apontou o uso

de outro aplicativo, sendo o Via Minas, representando 12,5% do total de motoristas. O gráfico abaixo, representa a quantidade em números.

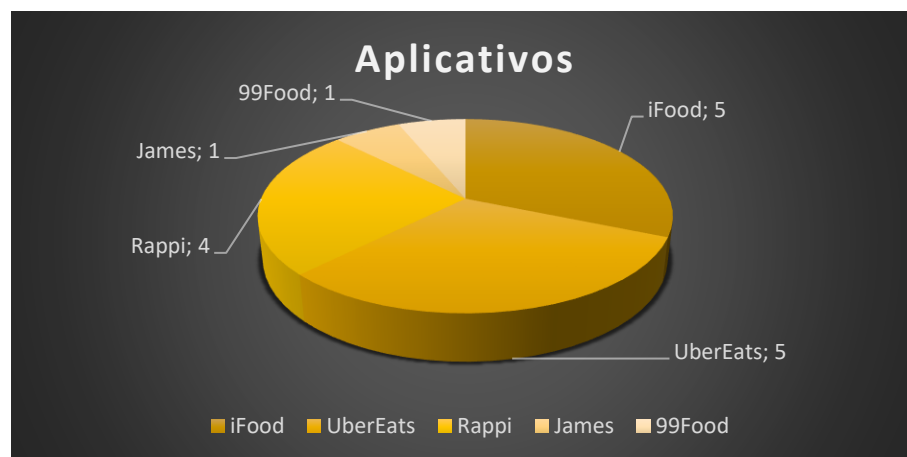
Gráfico 5 - Aplicativos usados pelos(as) motoristas



Fonte: elaboração própria

Já os entregadores, dos 7 entrevistados para a pesquisa, foram unânimes em relação a utilização de mais de um aplicativo para entrega. Tendo como base o total (7 entregadores), 5 deles, utilizam iFood, assim como 5 também apontaram para o uso do aplicativo Uber Eats, ambos correspondendo a 71,42% do total. 4 fazem o uso do aplicativo de entrega da Rappi, somando 57,14% do geral. Para os aplicativos James e 99Food, ambos possuíam apenas 1 entregador vinculado a cada, representando cada um, 14,28% do total. O gráfico abaixo, representa a quantidade em números.

Gráfico 6 - Aplicativos usados pelos(as) entregadores(as)



Fonte: elaboração própria

Quando perguntados sobre o motivo da escolha por mais de um aplicativo, de maneira unânime, a resposta se pautava no aumento de ganhos e suprimento de um tempo ocioso de outro aplicativo, como pode ser observado pelas seguintes falas: “(...) também pra eu ter um leque maior de possibilidades, porque você trabalhando com um só, acaba limitando um pouco né, a quantidade de corrida ou pedidos que você recebe, enfim” (Maurício, entregador). Outra entrevistada diz que: “(...) pra você não ficar muito tempo parada. Você vai no que chama primeiro, ou no que é mais conveniente pra você” (Alice, motorista). De modo a agregar esta linha de raciocínio:

Por questão de frequência de corrida mesmo. Pra ter corrida sempre. Porque se você fica só por conta de uma, as vezes demora pra surgir uma nova corrida né? E quando você tem as duas, você tem mais opção de cliente né, te abre mais o leque de oportunidade (Túlio, motorista).

Ah eu optei pra ter mais recurso, assim, pra gente não ficar parado porque quando você não tá trabalhando em um, quando não tem chamada, você vai pro outro entendeu? Porque não é sempre que só um aplicativo te chama em sequência (Eduardo, motorista).

A questão do aumento de ganhos, entretanto, pode se atrelar a uma estratégia de sobrevivência no sentido de que o trabalho em apenas um aplicativo, levando-se em conta o tempo ocioso de “espera” entre uma corrida e outra, pode não ser suficiente nem para que o trabalhador possa pagar as suas contas, ou seja, sobreviver dignamente. É o que pode ser extraído da fala da entregadora Elaine: “Porque assim eu consigo levantar um dinheiro melhor né, que dê pra pagar as conta. Um aplicativo só não tava dando pra pagar as conta” (Elaine, entregadora).

Esta situação do uso de mais de um aplicativo, conforma a ideia de trabalhador por demanda, ou como trabalhador *just-in-time* (Abílio, 2020). Uma estratégia para aumentar essa demanda é aumentar o número de aplicativos, o que parece confirmar a subordinação do trabalhador com o aplicativo, atrelado à noção de que apenas um aplicativo não é capaz de garantir seu sustento. Sendo assim:

Ao trabalhador são transferidas as decisões sobre duração e distribuição da jornada, propriedade e modos de uso dos instrumentos de trabalho. Entretanto, esse gerenciamento de si está subordinado às formas de controle e determinações das empresas. As estratégias de sobre- vivência do trabalhador são incorporadas à gestão e incluem a busca permanente pela melhor remuneração e os arranjos cotidianos pela segurança, pela melhor avaliação — que garante melhor acesso ao trabalho —, pela busca das bonificações (ABÍLIO, 2020, p. 585).

Cabe ressaltar que, para os entregadores, existe a opção “nuvem” e “operador logístico”. Sabe-se que apesar de afirmarem a liberdade do trabalhador, todas as plataformas possuem sua

forma de gerenciamento, que na realidade são falaciosas no que diz respeito à autonomia. Dentro do aplicativo iFood, existem duas formas de gerir o trabalho, o indivíduo ao se cadastrar como entregador, possui a opção “Nuvem” e “Operador logístico (OL)”. O primeiro, trabalha de maneira autônoma e espera o recebimento de entregas pelo aplicativos, enquanto o OL, funciona como “uma empresa menor, subcontratada pelo iFood para organizar e gerenciar uma frota de entregadores fixos”, segundo informações dispostas pela BBC Brasil em reportagem do dia 24 de julho de 2020.

Diante do exposto, observa-se que o OL se aproxima de uma relação contratual, no entanto não possui seu salário fixo, apenas uma escala de trabalho semanal, cumprindo o horário fixo, sem poder desligar o app. Ambas formas de gerenciamento do trabalho, possuem o controle sob o trabalhador, sendo a primeira mais velada, colocando o entregador como livre para regular seu trabalho, enquanto o operador logístico, está mais restrito. Em relação a remuneração do OL, em informações dadas pelo próprio iFood à reportagem, quem paga este entregador não é o aplicativo e sim uma empresa terceirizada, que recebe o pagamento do iFood, sendo responsável pela distribuição de pagamento. Em sequência, os depoimentos de entregadores que trabalharam como OL:

Para mim, foi como estar registrado na CLT mas sem ter nenhum direito, nem salário. Era tudo controlado pelo gerente OL, que tinha o poder de me bloquear no app.

A gente que é OL é diferenciado, outra qualidade de entregador. A gente não se envolve em nenhum tipo de manifestação. Se alguém estiver descontente com a plataforma, me procura na base que eu te mando para nuvem. Se você tiver com adesivo (de protesto) na bag, vou pedir para você tirar. Se estiver descontente, a gente resolve essa questão e você se vira na nuvem (BBC Brasil, 2020).

Nesta fala do trabalhador, o que o incomoda é o controle do gerente OL, que tinha o poder de bloqueá-lo e o fato de ter o comportamento regulado. É o elemento de controle que aparece negativado. Entretanto, as formas de controle sobre o nuvem existem, como bem apontou Ricardo Antunes. Entretanto, a ilusão de autonomia e de ser “chefe de si mesmo” escamoteia as formas de controle e subordinação. Trata-se de eficácia da ideologia do empreendedorismo.

Ainda, segundo a reportagem, além do iFood, a Loggi também terceiriza uma parte de seus trabalhadores, chamados de “Leve”. “Ela contrata pequenas empresas que passam a gerenciar uma frota própria de motoboys, organizando o delivery e fazendo pagamentos aos colaboradores” (Fonte: BBC Brasil, 2020). Ademais, segundo informações dispostas por Ludmila Abílio à BBC, o modelo OL já existe há algum tempo. “Até 2014, havia o chamado

motoboy esporádico, que tinha uma remuneração fixa e menor, mas também recebia por cada serviço prestado”. No entanto, o que se pode observar atualmente é que “há a figura do trabalhador fixo, mas que não tem direitos nem nenhuma remuneração fixa garantida”.

Se, como afirma Abílio, a uberização é uma forma de terceirização, caberia aqui questionarmos se o OL não corresponde a um exemplo de “quarteirização”, aumentando ainda mais o processo de precarização ao criar mais um intermediário beneficiário da superexploração do trabalhador. Em relação a quarteirização:

(...) refere-se: ora à empresa intermediadora, aquela que se coloca entre a “empresa-mãe” e a empresa terceirizada, ou seja, aquela que gerencia os contratos com as prestadoras de serviços; ora trata de um desdobramento da terceirização, representada pelo momento em que a prestadora de serviços contratada pela “empresa-mãe” repassa para outra empresa, “cooperativa de trabalho” (trabalhadores “autônomos”) ou prestador de serviços individual (Pessoa Jurídica- PJ), as atividades a serem realizadas (ALVES, 2014).

Em relação a escolha dos(as) entrevistados (as), dos 7 entregadores(as), 6 destes optaram por serem “nuvem”, ou seja, trabalham de acordo com a demanda de serviço. Apenas um optou por ser operador logístico, entretanto, esta pessoa também optou por ser nuvem em outro aplicativo. Esta situação é um reflexo do trabalhador uberizado, que deve sempre estar disponível, porém funcionando como um trabalhador *just-in-time*, ou seja, por demanda. “Nesta, ele não conta com garantias nem determinações estáveis no que se refere a remuneração por duração da jornada de trabalho. Também é transferida para ele parte do gerenciamento do trabalho” (ABÍLIO, 2020, p. 580). Faz-se importante então, destacar diante das falas dos participantes da pesquisa, os motivos de escolha entre nuvem e O.L. De acordo com uma entregadora que optou pelo OL:

Porque você fica mais estável né, aí eu fico lá todos os dias e tem um horário fixo pra eu trabalhar e tem aquele dinheiro todo dia. Porque lá eles paga todo dia, então é a garantia que eu vou receber, e o James paga por semana. Aí no James é livre, eu faço meus horário, vou o dia que eu quero, a hora que eu quero (Elaine, entregadora).

Não caberia aqui, trazer algumas informações sobre a Eliane.

Assim como já foi mencionado, o O.L. traz uma espécie de quarteirização do trabalho, onde a pessoa possui o horário pré-determinado do trabalho, no entanto, não há vínculo empregatício ou concessão de direitos. Pode ser observado também, uma contradição na fala da entrevistada, já que, ao mesmo tempo em que ela afirma ter optado por ser O.L. como uma forma mais estável, esta aponta que o aplicativo pelo qual ela é nuvem, a traz mais liberdade e ela faz seu horário. Ou seja, o discurso da entrevistada nos permite identificar duas representações associadas a estas duas formas de adesão: a nuvem, como sinônimo de

autonomia e liberdade, e o OL, como sinônimo de uma maior estabilidade. Isto pode significar que a forma de adesão à nuvem é a que mais expressa a ideologia do empreendedorismo.

Em relação a outro entrevistado, que escolheu unicamente pelo trabalho sob demanda, ele diz:

Eu optei pela nuvem, por essa questão de flexibilidade mesmo. O operador logístico é o que se aproxima de um vínculo empregatício, vamos dizer assim. Você não tem a carteira assinada, mas possui um horário fixo pra trabalhar em determinado lugar. Tem um coordenador que fica ali organizando, e eles têm os próprios grupos pra fiscalizar se você realmente tá cumprindo aqui ali ou não (Maurício, entregador).

Tendo como tônica a questão da flexibilidade apontada pelo entrevistado, agora “mais do que nunca, a totalidade social do capitalismo flexível, tornou-se um imenso campo de exploração, presencial ou virtual, de trabalho abstrato” (ALVES, 2007, p. 203), contribuindo para a manutenção desta nova ordem do capital, que se alastra para diversas esferas da sociedade.

Outro ponto a ser abordado é em relação à carga horária de trabalho. Levando em consideração a totalidade dos participantes da pesquisa, a média geral de horas trabalhadas por dia, se deu em 8 horas. No entanto, dentre estes, encontravam-se aqueles que utilizavam deste trabalho como complemento de renda, ou consideravam um “bico temporário”. Sendo assim, no que tange a esta descaracterização do trabalho:

A multidão de trabalhadores realiza trabalho sem a forma socialmente estabelecida do trabalho, em atividades que podem transitar entre o lazer, a criatividade, o consumo e também o complemento de renda. Trata-se de uma ausência da forma concreta do trabalho, o que significa a plena flexibilidade e maleabilidade de uma atividade que, entretanto, se realiza como trabalho (ABÍLIO, 2017, p. 8).

Como consequência ao processo de uberização do trabalho, “(...) trabalhadores dos mais diversos perfis socioeconômicos engajam-se em atividades que não têm um estatuto profissional definível, mas que podem ser fonte de rendimento (...)” (ABÍLIO, 2017, p. 8). Dessa forma, considerando apenas aqueles que dependeram/dependem exclusivamente da renda advinda do trabalho de aplicativo, somam-se 8 trabalhadores(as). Ao analisar as horas trabalhadas por estes, em relação aos demais, foi notada uma maior dedicação a este trabalho. Em média, estes que dependem ou dependeram exclusivamente desta renda, trabalham cerca de 10 horas por dia. Semanalmente, seria em média 49 horas semanais, excluindo os finais de semana, que muitas vezes são extrapolados por estes(as) trabalhadores(as). À luz dessas informações obtidas, será explicitado no seguinte tópico a respeito da ideologia do

empreendedorismo, a qual legitima esse processo de exacerbação da carga horaria entre outros pontos da precarização do trabalho.

4.4 A ideologia do empreendedorismo

A ideologia do empreendedorismo presente e disseminada pela ótica neoliberal, auxilia na configuração de novas formas de precarização do trabalho.

(...) o empreendedorismo assume na atualidade usos diversos que se referem de forma obscurecedora aos processos de informalização do trabalho e transferência de riscos para o trabalhador, o qual segue subordinado como trabalhador, mas passa a ser apresentado como empreendedor (ABÍLIO, 2019, p. 4).

Ademais, pode-se observar que estas empresas-aplicativos apresentam os trabalhadores com novos nomes, sendo parceiros, empreendedor, colaborador etc. A escolha dessas palavras possui um objetivo; ao chamar o trabalhador de parceiro, oculta-se a natureza da relação trabalhista entre estes trabalhadores e o aplicativo, negando o vínculo empregatício. Por conseguinte, os contratos de trabalho, são modificados para termos de uso, isentando restrições legais que são necessárias para as garantias trabalhistas. Logo, “O empreendedorismo torna-se genericamente sinônimo de assumir riscos da própria atividade” (ABÍLIO, 2019, p. 4).

Nota-se, portanto, que toda essa sistematização utilizada pelas empresas, são alicerçadas diante a Reforma Trabalhista de 2017, aprovada através da Lei 13.467/2017. Esta mudança legislativa revelou “(...) uma acentuação do processo de precarização do trabalho que podem ser evidenciados, dentre outros indicadores, pelo crescimento da vulnerabilidade das formas de inserção (...)” no trabalho (DRUK; DUTRA; SILVA, 2019, p. 299). Ademais, “(...) a liberdade de contratar trabalhadores autônomos, (...) transformando o empregado num “empreendedor de si mesmo”, (...) permite aos empresários desresponsabilizar-se pelos custos de direitos do trabalho” (DRUK, DUTRA, SILVA, 2019, p. 299).

As empresas-aplicativo se apropriam de um discurso de certa forma mítico, aliado a uma linguagem corporativa, onde há uma constante isenção de responsabilidade, adicionando todos os riscos para o trabalhador. “(...) as empresas alegam disponibilizar aplicativos ou as plataformas digitais para pessoas que querem ofertar e melhorar seus negócios, engendrando a ideia de que o/as trabalhadores/as são clientes das empresas” (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 31). Ao afirmar que estes trabalhadores não são empregados e que prestam serviço para aqueles que consomem, há uma descaracterização da figura de trabalhador, que é transformado em chefe de si mesmo (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 31).

Aliado ao discurso empreendedor de autogerenciamento, além de não existir compromisso formal de contratação contínua, as empresas argumentam que essa gama de trabalhadores, realizam suas atividades quando e onde querem.

Os assim chamados apps e plataformas digitais impõem os/as trabalhadores/as, quase sempre, o rótulo de autônomo/as, sendo o trabalhador/a remunerado por tarefa ou lapsos temporais mínimos (como horas), sem qualquer garantia de jornada e de remuneração, o que acarreta implicações importantes na dinâmica da gestão e controle da força de trabalho (dada a ausência de compromisso explícito de continuidade) (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 32).

Sendo assim, é possível inferir que todo esse processo da reestruturação produtiva e de retirada de direitos, tem um suporte ideológico baseado na narrativa do empreendedorismo, que obteve um aprofundamento nos governos neoliberais. Portanto, na medida em que a racionalidade neoliberal (DARDOT; LAVAL, 2016) se constrói e se perpetua em diversas esferas da sociedade, esse discurso de liberdade, autonomia e flexibilidade é introjetado também aos próprios trabalhadores de aplicativo.

De maneira a elucidar este fato, quando os entrevistados foram perguntados se eles trabalhavam para a plataforma ou se trabalhavam por conta própria/autônomos, a maioria se considera autônomo e considera isto como algo positivo. Entre as razões para esta valorização da “autonomia”, destaca-se, por exemplo, a associação da autonomia com a liberdade e com uma suposta “falta de controle”, ou seja, não ter nenhum chefe a quem se reportar. Há, portanto, aqui uma aderência importante à ideologia do empreendedorismo veiculada pelas plataformas, como por exemplo a fala do seguinte entregador: “Uai, eu me considero autônomo, por conta própria né?! Porque eu mesmo que faço meus horários, eu mesmo que decido se eu trabalho ou não, então eu acho que tá mais por conta própria né” (Osvaldo, entregador).

Em outra exposição, pode-se observar a questão do “eu não tenho chefe”: “Por conta própria né. Não tem o cara lá me mandando fazer isso ou aquilo. Então é por conta própria” (Bruno, entregador). Dando sequência, outro relato, aponta ideias semelhantes: “Olha, no meu caso, eu diria que por conta própria. (...) no meu caso, como trabalho de forma independente, eu diria que tô trabalhando mais pra mim” (Maurício, entregador). Por fim, um dos discursos mais recorrentes aparece na fala de um dos entrevistados: “Eu me considero um autônomo. Eu sou um autônomo, porque eu trabalho o dia que eu quero e a hora que eu quero” (Tiago, motorista).

Apesar deste discurso hegemônico que positiva a autonomia ao associá-la à liberdade e à ausência de controle, observou-se, mesmo que de forma minoritária, a presença de um

discurso um pouco mais crítico que associa a “autonomia” à uma falta de suporte e ao fato de ter que se responsabilizar por eventuais riscos decorrentes da atividade. É o caso de Caio, que afirmou na entrevista:

Hmm, mais por conta própria porque você não tinha tanto suporte assim da plataforma. (...) eles não se comunicavam com você pra saber sua opinião sobre a plataforma sabe, em geral. Eles não têm esse contato, pelo menos até onde eu trabalhei eles não tinham o contato com o trabalhador (Caio, entregador ciclista).

Estas respostas, embora corroborem à noção de captura da subjetividade, cunhada por Giovanni Alves, tendo em vista que “(...) a constituição do precário mundo do trabalho que contribuem para a “captura” da subjetividade do trabalho pelo capital.” (ALVES, 2007, p. 193), indica que esta captura está sujeita a fissuras, evidenciadas na fala de Caio.

Além disto, apesar da maioria se apresentar enquanto autônomo, há também aqueles que não se consideravam, tendo em vista que “A empresa-aplicativo detém o controle e a possibilidade de mapear e gerenciar a oferta de trabalho e sua demanda, a qual também está mediada pelo aplicativo e subordinada a ele” (ABÍLIO, 2019, p. 3). Ou seja, apesar da empresa-aplicativo afirmar de maneira recorrente e, com letras maiúsculas, que o usuário-fornecedor/parceiro não é seu empregado, alguns “parceiros” não aderem a esta narrativa e conseguem enxergar com mais clareza o grau de dependência que possuem em relação à empresa-aplicativo: “Não, eu trabalho para uma plataforma (...)” (Alice, motorista).

Seguindo esta noção, outro entrevistado diz: “Eu trabalhava pra plataforma. Geralmente eu não pegava corrida por fora, ficava mais pra plataforma mesmo. Eu contava com eles pra resolver os problemas saca?” (Lucas, motorista). Para fechar esta ideia: “Eu considerava pra plataforma (...) não é a gente individual trabalhando né? A gente depende da plataforma” (Roberto, motorista). Este raciocínio pode estar vinculado ao fato de que mesmo que o trabalhador esteja disponível para o trabalho, este “(...) não tem qualquer possibilidade de negociação ou influência na determinação da distribuição de seu próprio trabalho nem sobre o valor do mesmo” (ABÍLIO, 2019, p. 3).

Além disso, observaram-se algumas contradições nas falas dos trabalhadores, as quais evidenciam que a ideologia não é aceita de maneira tão plena como se imagina, assim como colocado por João: “Autônomo, mas eu dependia da plataforma pra ter cliente” (João, motorista). Assim como ele, outro motorista divide uma opinião semelhante:

Não, eu trabalho pra plataforma né? É... mas como se fosse um autônomo também, porque na verdade, eles não tem vínculo empregatício nenhum com a gente né. Eles só direciona o cliente pra gente e nós executa o serviço. Então eu não sei dizer, não sei se é autônomo, se é pra eles. Até hoje não sei dizer. Porque teve até outros países

aí né, que tentaram entrar na justiça com a Uber né, pra tentar ser reconhecido o vínculo empregatício, mas se você olhar os termos certinho fala que é só um extra, então ao meu entender não tem vínculo empregatício não (Eduardo, motorista).

Em relação ao vínculo empregatício, a retórica das empresas se pauta ao máximo na desvinculação de responsabilidades. Dessa forma, o contrato, aquele que estabelece as diretrizes e os direitos do trabalhador, são substituídos pelos Termos de Uso. É justamente nos Termos, onde muitos destes aplicativos se utilizam do ideal de liberdade, flexibilidade e autonomia, que são vendidos aos que se vinculam à plataforma. Visto que não há nenhuma regulamentação prevista a esse tipo de trabalho, as chamadas “empresas-aplicativos estimulam o trabalho por longas jornadas e baixa remuneração” (ABÍLIO, 2019, p. 9).

Não obstante, mesmo que estes aplicativos apontem completa autonomia e fomentem a ideia de “você decide quando e onde trabalha”, existem formas de controle deste trabalho, como por exemplo, o uso dos algoritmos e das avaliações terceirizadas que contribuem para este processo de vigilância do trabalhador e que interferem de maneira direta nas suas entregas ou corridas. Além disso, conforme apresentado no capítulo anterior, há o chamado “dispositivo de eficácia” (DARDOT; LAVAL, 2016). Esses dispositivos parecem completar o quadro de controle, e são observados como uma resposta à busca de consolidar e proliferar o ideal da produtividade e autodisciplina que os sujeitos devem seguir:

Trata-se agora de governar um ser cuja subjetividade deve estar inteiramente envolvida na atividade que se exige que ele cumpra. (...) trata-se de ver nele o sujeito ativo que deve participar inteiramente, engajar-se plenamente, entregar-se por completo a sua atividade profissional (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 327).

Dessa forma, “O indivíduo deve governar-se a partir de dentro por uma racionalização técnica de sua relação consigo mesmo. Ser “empreendedor de si mesmo” significa conseguir ser o instrumento ótimo de seu próprio sucesso social e profissional (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 350).

Apesar de boa parte dos trabalhadores e trabalhadoras entrevistados se identificarem como autônomos, ao serem questionados sobre a relação de parceria apresentada por esses aplicativos, estes(as) se mostraram bem mais críticos. Alguns chegam inclusive a contestar, de alguma forma, a ideologia do empreendedorismo, como é o caso de Elaine: “Ah eu acho que é só uma frase, porque assim... Não, apesar que eles não... não tem as vezes que eles dão uma assistência né, mas nem sempre. Tamo por conta mesmo” (Elaine, entregadora). Outro aponta que: “(Riso sarcástico). Eu não procurei a Uber em momento algum. Não sei se existe uma parceria. Pra mim a parceria é a seguinte, eles te mandam a corrida e você paga pra ela” (Túlio,

motorista). Ademais, as falas abaixo, aparecem como importante complemento para a crítica tecida por alguns dos trabalhadores de aplicativo:

Então, quando você vai entrar na plataforma, a propaganda deles o tempo todo, se você for analisar, eles vão te chamar de colaborador ou parceiro, mas chamam de motorista também, a Uber que pega mais pesado nisso de parceiro né. Mas na propaganda é tipo “venha dirigir com a gente”, eles não tratam como família, mas como parceira mesmo. Eles tratam de uma forma que você acredite como se fosse um empreendedor né, mas não é isso, já que você acaba trabalhando para a plataforma, você não é parceiro dela, você está pagando para usar a plataforma deles e eles te dão um retorno pelo seu serviço prestado (Alice, motorista).

Existem aqueles que pontuam de maneira ainda mais crítica, esta suposta relação de parceria entre aplicativo e entregador(a)/motorista: “Ah é só mais uma frase moça, tem parceria não. O aplicativo quer o dinheiro dele e já era, tá nem aí pra você não” (Douglas, entregador). Este motorista levanta: “Ah eu vou te dizer que é só uma frase viu, porque ela não adianta muito no campo né. Não acho que tem essa parceria não” (Eduardo, motorista). Estes dois entrevistados afirmam que essa relação de parceria é apenas uma frase utilizada pelos aplicativos. Outro pontua que: “Olha, eu não considero muito uma parceria porque eu tenho que pagar pra eles, pra mim usar a plataforma. Se fosse uma parceria eu não pagaria, existiria outra forma de a gente acertar financeiramente. Então eu não me considero um parceiro não” (Hugo, motorista). Além dos abordados acima, existem outros depoimentos a serem expostos na sequência:

Parceria (riso). Ah, a parceria é basicamente eles enriquecem e a gente se fode. (gargalhada). Basicamente isso. (...) eles não estão muito preocupados com isso né, o negócio deles é mais números. Eles não querem saber se você tá tendo uma vida confortável ou não. Eles só querem saber da grana. Então essa parceria aí, é uma parceria de uma via só né (risos). É só quem trabalha que é o parceiro, eles não são parceiro dos motoristas não. É complicado (Lucas, motorista).

Olha, particularmente eu acho que é mais uma jogada de marketing sabe. Na prática, tecnicamente falando, a gente presta serviço pra eles. Então eu diria que é até uma relação, digamos, hierárquica. Nossa como entregador/motorista para com o aplicativo. Nesse caso, eu não sei se o aplicativo pode ser considerado uma entidade, enfim. Mas assim, eu particularmente acho que essa coisa de parceria é uma jogada de marketing, é um dos recursos humanos que a empresa utiliza pra poder, digamos, humanizar as relações com os prestadores de serviço (Maurício, entregador).

Apesar da maior parte pontuar de maneira crítica a relação de parceria, há também aqueles que acreditam ter essa troca. Nas falas a serem apresentadas, pode-se observar três tipos de entendimento sobre a parceria. Os primeiros, demonstram acreditar na parceria em relação a uma forma mais técnica, no sentido de que a plataforma gerencia: “Não, nessa parte sim. Realmente é uma parceria, porque eles têm a plataforma deles, chama a gente e a gente vai né.

Então a gente só vai pra trabalhar mesmo, fazer as entregas, o resto é com eles” (Osvaldo, entregador). Além de Osvaldo, um entregador ciclista pontua: É, assim, a parceria funciona tipo, você faz o cadastro né e eles mandam a corrida. Aí uma porcentagem dessa corrida fica pra eles e a outra passa pro entregador. Essa seria mais a parceria! (Caio, entregador ciclista).

No exemplo a seguir, a relação de parceria é posta como se esta funcionasse na resolução de problemáticas: “Ah, porque às vezes acontece alguma situação, aí você entra em contato com a empresa e é muito rápido o atendimento. Então eu acho que rola essa parceria” (Roberto, motorista). Por fim, aqui a relação de parceria é vista como um jeito “carinhoso” de chamar: “Até que tem, se você fizer parceria com qualquer lugar ou empresa que você for trabalhar é uma parceria. É um jeito carinhoso de chamar “ô parceiro”, é uma forma de chamar” (Tiago, motorista).

Diante das respostas obtidas, pode-se inferir que apesar de haver uma captura da subjetividade, assim como posto por Giovanni Alves, ela não ocorre por completo. Ainda que haja uma adesão à ideologia do empreendedorismo nos discursos, muitos apresentam esse ponto de crítica em relação a suposta parceria que os aplicativos afirmam ter, bem como à ideia de autonomia e à liberdade, evidenciando os elementos de dependência que possuem em relação à plataforma e os riscos com os quais têm que arcar.

Outro ponto importante a ser abordado nesta pesquisa, refere-se às vantagens e desvantagens apontadas pelo(a)s entrevistado(a)s do trabalho por aplicativo. Dentro desta questão, observa-se também contradições, pontos de crítica, assim como pontos de adesão à ideologia. Para facilitar a identificação, acrescentei, nas transcrições abaixo, parênteses, sublinhados em amarelo, evidenciando as adesões e contradições nos discursos, embora estas contradições nem sempre sejam percebidas pelos entrevistados. Como pode ser evidenciado nas transcrições abaixo, a maior adesão do(as) trabalhadores(as) refere-se à narrativa de flexibilidade e liberdade. Este é o discurso hegemônico, repetido pela grande maioria, mesmo quando, na continuação da frase, pode-se entrever que esta suposta liberdade, autonomia e flexibilidade é relativizada pelos próprios trabalhadores, mesmo que de forma inconsciente, quando estes, por exemplo, externalizam a dependência que possuem em relação às empresas-aplicativo e a falta de suporte e segurança :

Eu vejo só uma vantagem, que é a que pega mais pesado pra mim, que é a flexibilidade, a liberdade. Tipo, você trabalha a hora que você quiser sabe? (adesão) Mas de qualquer forma bate e volta na mesma medida, se você trabalha você ganha, se você não trabalhar não vai ganhar (contradição). Cara, é foda porque tipo assim, a desvantagem principal que eu vejo é que você nunca mais poder fazer planos. Você

meio que não consegue mensurar ao certo o que você ganha ou o que vai ganhar (Lucas, motorista).

A vantagem é que você trabalha a hora que você quer. Você faz o seu horário. Hora que você puder você trabalha, hora que você não puder você não trabalha (adesão). Eu acho que a desvantagem, é a porcentagem alta que você tem que passar pro aplicativo (contradição). Acho que é a única que consigo pensar agora (João, motorista).

Ah a maior vantagem que eu acho que é você fazer o seu tempo, você não ter patrão pra tá falando o que você deve ou não fazer (adesão). O patrão é o aplicativo né? (contradição) Mas alguém que diz o que tá errado ou certo, não ter isso é muito bom. O que mais? O dinheiro, eu acho que o dinheiro é bom até, pra situação do país que (adesão) a gente vive, é até um dinheiro bom. É muito difícil você achar um emprego que pague 2/3 mil reais pra um entregador, e tem muito entregador que recebe isso no aplicativo. Ah os pontos negativos... O pior é que você não tem um vínculo direto com o aplicativo né, se der algum problema éeee, eles podem cancelar a sua conta sem mais nem menos. (contradição)... Hmm deixa eu ver outro ponto negativo... Ah, a falta de contato do aplicativo com o entregador. Eu acho que deveria ter um maior contato entre os dois, e melhores pesquisas pro aplicativo saber se o entregador está gostando ou não, o que deve melhorar (Caio, entregador ciclista).

A vantagem é que você complementa a renda e faz o seu horário (adesão). A desvantagem é a segurança, pra mim é o principal. Porque assim, você nunca sabe a hora que você vai chegar no cliente, quem vai ser (contradição). A noite principalmente eu acho mais perigoso, a falta de segurança (Roberto, motorista).

Uai, por exemplo... eu só vejo vantagem (adesão). Porque... a única desvantagem que você tem é que você não tem um seguro, tipo igual era de carteira assinada né (contradição). Mas a gente sempre tem que fazer isso por nossa própria conta, no caso. Essa é a desvantagem né, que você num tem amparo, num tem segurança, seguro. Aliás, essa última parte aí, os aplicativo sempre te ajuda depois, quando acontece alguma coisa né?! Mas não é o suficiente, é tipo uma ajuda de custo (Osvaldo, entregador).

Uai, vantagens... é que... é... assim, que consegue levantar um dinheiro né e você pode fazer seu horário, faz seu horário de trabalho, trabalha a hora que você quer trabalhar, você define seu horário de trabalho, sua folga (adesão) e... desvantagem? Eu creio que, trabalhar em sol quente né, e as vezes a moto precisa de uma manutenção que gasta mais, tipo fura um pneu ou estoura um cabo de embreagem. E tem também a questão de segurança no trânsito né, porque você tá ali de moto e acontece um acidente, aí é meio ruim por esse lado (contradição) (Elaine, entregadora).

A vantagem é que você não tem horário pra entrar no trabalho e não tem patrão. Você que faz o seu horário, você que é o seu patrão, você que define o quanto você quer ganhar (adesão). Essa é as vantagens. As desvantagens são a questão da segurança, você não tem um ping de segurança, nem 1% de segurança, é 0. Segurança é 0. Você não sabe quem vai entrar no seu carro, com quem que vai embarcar (contradição). No caso da Uber, você não sabe aonde o passageiro vai, porque você sabe onde ele tá, mas só vai saber pra onde ele vai depois que aceita a corrida. Já a 99 avisa onde o passageiro vai e onde ele tá. Então, pra mim, essa é a desvantagem (Hugo, motorista).

Pra mim a maior vantagem é não ter um cara pra me mandar (adesão). Puta que pariu (pediu desculpa pela palavra). Mas é chato demais. Ah, também eu faço meu horário, igual te falei, posso não trabalhar né, aí fico mais livre (adesão). De desvantagem, acho que o repasse tá muito pouco... de uns tempo pra cá diminuiu muito sabe? E também a taxa que a gente paga é meio alta (contradição). Também tem o problema de não ter um seguro né, porque se eu sofrer acidente já Elvis (Bruno, entregador).

Um dos entrevistados explicita de forma mais clara que a vantagem de “não ter vínculo empregatício” pode ser vista também como a maior desvantagem.

É... então, as vantagens que eu diria, a principal vantagem, é a questão do horário. Como não existe esse vínculo empregatício, você não tem um contrato assinado estabelecendo horário, você fica livre né pra poder trabalhar a hora que você quiser (adesão). Pra mim isso daí foi o que fez eu ficar trabalhando durante esse tempo. É, além disso o ganho não é ruim. (...) E a desvantagem, eu diria que é essa também, a questão de você não ter o vínculo, já que você não tem nenhum tipo de apoio, suporte, não tem plano de saúde, as contribuições mensais ali, um fundo de garantia né (contradição). Às vezes você tem um problema de saúde ou um acidente, suponhamos, e você que tem que desembolsar do dinheiro que você tá ganhando e é só aquilo ali, você recebeu e não tem mais nada (Maurício, entregador).

No que tange à opinião dos(as) entrevistado(as) em relação ao que poderia melhorar no aplicativo, uma questão bem recorrente é com relação à taxa cobrada pelos aplicativos. Entretanto, em geral, os trabalhadores(as) não estabelecem uma correlação entre a relação entre de dependência que possuem no que diz respeito à uma taxa definida unilateralmente pelas empresas e a suposta liberdade e autonomia que afirmam possuir, obteve-se as seguintes respostas. “Bom, as taxas poderiam melhorar porque a cada corrida que você faz, a não ser que seja a corrida mínima, as plataformas te cobram uma taxa em cima de cada corrida” (Alice, motorista). Utilizando valores numéricos, uma entrevistada coloca: “É... o valor das taxa de entrega. (...) Que às vezes você tem que fazer muitas entregas pra tirar um valor mínimo, tipo R\$50,00” (Elaine, entregadora). Ainda: “No geral, de imediato seria corrigir os valores da corrida, corrigido com a inflação porque hoje tá bem defasado o valor. Porque com a inflação as coisas subiram lá em cima, as tarifas continuam a mesma” (Hugo, motorista). Para finalizar este tópico, outro entrevistado completa: “Pra quem tá trabalhando, é a parte financeira mesmo. Assim, acho as corridas muito baratas, 5 reais. Então eu acho que assim, tinha que elevar um pouco mais a tarifa, pra poder repassar o valor um pouco melhor pro motorista (Túlio, motorista).

Ainda em relação às melhorias que poderiam acontecer, apareceu também uma demanda de mecanismos que oferecessem maior segurança e maior suporte para quem está trabalhando, demanda essa que “não se casa” muito bem com a narrativa de que o aplicativo é apenas uma plataforma de adesão, que serve de intermediação entre cliente e fornecedor, como por exemplo: “Eu acho que pra melhorar, assim, não que resolveria, mas a gente ver uma foto do cliente antes de buscar, sei lá, o cliente tirar uma selfie antes da gente buscar. Embora que não resolveria tanto, mas ajudaria” (Roberto, motorista). Ademais, “Além do aumento da tarifa, seria bom alguma proteção né, sei lá, tinha que bolar algum tipo de proteção nas ruas né? Mas acho que isso depende é da gente mesmo” (Osvaldo, entregador). O seguinte discurso apresenta

a relação de assumir o risco pela ausência de segurança: “O aplicativo em si, tinha que dar mais suporte em relação a segurança por exemplo. Se eu for assaltado, eu acabo assumindo todo o meu risco né. Eu acho que essa assistência tinha que ser melhor, pagar um seguro pra caso alguma coisa aconteça” (...) (João, motorista). De maneira a elucidar a ideia, cabe apresentar mais esta transcrição abaixo:

Outra coisa, seria mudar em relação a segurança do motorista, porque hoje a gente não tem nenhum tipo de segurança, tendeu? É... tipo, a gente ter acesso ao perfil do passageiro igual o passageiro tem do motorista. Hoje o passageiro tem os dados do carro todinho, tem foto do motorista, ele tem todas as informações que ele precisa pra segurança dele em cima do motorista. Já o motorista tem acesso apenas ao nome do passageiro. Então teria que dar uma mudada nisso daí, pra gente ter um pouquinho mais de informação sobre o passageiro que vai embarcar no carro (Hugo, motorista).

Observa-se na uberização, diversos processos de informalização e precarização do trabalho, que se apropriam da força de trabalho do sujeito de maneira a fazê-lo assumir diversos riscos. “Ser empresa de si mesmo pressupõe viver inteiramente em risco.” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 346). Nesse sentido, o empreendedor é aquele que corre todos os riscos e não depende de ninguém. Em relação a esta questão, os depoimentos são unânimes quanto a exercerem uma atividade que envolve riscos. Alguns, como Bruno, minimizam os riscos: “Uai, depende né, porque risco a gente corre até dentro de casa (dá risada). Mas foi o jeito que eu encontrei de ganhar uma grana e sustentar minha família né... por enquanto tá dando” (Bruno, entregador). Outros individualizam a questão, como se fosse necessária uma “gestão pessoal” dos riscos: “Na cidade aonde eu moro, sim. Porque (nome da cidade) é uma cidade bem mais tranquila em relação a assalto e essas coisas assim. Se fosse em outra cidade provavelmente eu não trabalharia, por questões de segurança” (Hugo, motorista). Outro trabalhador de aplicativo diz:

É... então... uma pergunta difícil né. (...) Enfim, eu diria que sim, que você respeitando esses limites, é um risco válido. Agora assim, existe a relação de quantidade de tempo que você faz né, então como eu trabalho menos horas, eu acabo correndo menos risco com quem trabalha 12 horas. Eu já conversei com colegas que costumam a ficar 12 horas, 14 horas direto, aí nesse caso o risco sobe proporcionalmente (Maurício, entregador).

Uma entregadora afirma que os riscos não compensam, mas a situação de desemprego a obriga a correr os riscos necessários, para poder sobreviver: “Não, não acho que compensa não. Igual eu tinha te falado no começo, eu tô fazendo as entregas porque eu tô desempregada e eu não consegui da onde tirar dinheiro” (Elaine, entregadora).

Um ponto de suma importância, é em relação à remuneração, visto que a possibilidade de se obter uma boa remuneração aparece como uma das principais justificativas para que as pessoas assumam intensas e extensas jornadas de trabalho, sem que haja nenhuma seguridade

e assumindo todos os riscos. Entretanto, as falas de alguns dos participantes desta pesquisa permite identificar as condições e a disciplina de trabalho necessárias para a obtenção de uma “boa remuneração”, como por exemplo, exposto na fala deste entrevistado: “Sim, mas ele tem que ficar em tempo integral. No mínimo 8 horas, aí já pesa” (João, motorista). Bruno diz: “Uai, até que sim. (...) Eu tiro mais do que quando eu tava com carteira né, então tá melhor”. O mesmo entrevistado completando o que deveria fazer para obter mais ganhos, diz: “Trabalhar mais (dá risada). Mas é, quanto mais entrega, mais você ganha. Se não trabalhar não ganha nada” (Bruno, entregador). Ainda, de maneira a completar a questão:

Ah, só trabalhando no aplicativo? Ah, acho que tipo assim, vendendo alguma coisa dentro do carro, tipo eu vendia brigadeiro, paçoca... Acho que é uma das únicas coisas que você pode fazer pra meio que aumentar sua renda assim, trabalhando só nisso. Mas assim, parece que é uma parada meio limitada porque pra aumentar os ganhos trabalhando de motorista ou entregador é só trabalhando mais mesmo sabe? Você tem que fazer mais horas (Lucas, motorista).

Dá sim viu?! Então eu acho que quem trabalha e se dedica 100% a isso, consegue tirar um dinheiro bom. (...) quanto mais ela trabalhar, mais ela vai ganhar. O bom desses aplicativos é por causa disso, se a pessoa tem muito tempo disponível, com certeza ela vai ganhar bastante dinheiro se ela tiver empenhada nisso (Caio, entregador ciclista).

No meu modo de pensar, de trabalhar, nessa plataforma é o seguinte, se você trabalhar você ganha, se você não trabalhar você não ganha. Então quer dizer, é como se fosse qualquer outro tipo de serviço, pra você receber você precisa trabalhar, tem que empenhar e dar seu máximo. No meu entender eu acho até razoável o que eles me pagam. Então sim, tem que dedicar mais pra ter mais ganho (Eduardo, motorista).

Um motorista diz o seguinte:

(...) pra mim não compensou pela questão de que meu carro consumia muito combustível. Então financeiramente, assim, eu tirava pra pagar o almoço e a janta. Só. Tipo assim, não dava pra tirar muita coisa. Mas já me falaram que se tiver um carro mais econômico, eu já ouvi falar de gente que tira aí 3000, 3500 reais por mês. Mas trabalhando de domingo a domingo, meio que sem horário. Então assim, eu acho uma vida bem sacrificante, é um trabalho pesado no sentido de você trabalhar muitas horas e assim, a rentabilidade não é muito grande. Mas é a opção né. Não tem muita escolha (Túlio, motorista).

O entrevistado reconhece este trabalho exacerbado como “sacrificante”, e ainda comenta sobre a ausência de escolha. Este fato também aparece na fala de muitos outros entrevistados, no sentido de que o trabalho de aplicativo aparece como uma alternativa diante do problema estrutural do desemprego.

Dando continuidade aos relatos sobre remuneração, os entrevistados a seguir também pontuam questões relacionadas à disciplina de trabalho: “Uai, eu acho que eu tenho um bom posicionamento na plataforma e não me falta corrida não, então eu trabalho bem e ganho o

suficiente” (Osvaldo, entregador). Neste caso, o entregador utiliza um pouco do discurso meritocrático ao fazer referência ao seu posicionamento na plataforma. Em um depoimento distinto, o entrevistado comenta: “Tem gente que vara a noite, aí ganha bem” (Tiago, motorista). Nessa fala, observa-se que a noção de jornada de trabalho se perde, o que muitas vezes se apresenta como um elemento central desse processo de uberização do trabalho. Outro diz: “Com a carga horária que eu trabalho, sim” (Hugo, motorista). Por conseguinte, levando em consideração toda essa lógica meritocrática, que é posta como o esforço individual ser o único passível de “sucesso”, um dos entrevistados diz: “Trabalhar mais. É a regra da vida né, quanto mais você fizer, mais vai ter” (Douglas, entregador). Por fim:

Ah, no caso é passar mais tempo trabalhando, com o aplicativo ligado né?! Também tentar entregar os pedidos no tempo correto, isso ajuda muito. Tem a avaliação também né? Na abordagem, hora que você chega pra entregar o produto, você dar um bom dia ou boa tarde se for de dia, ou boa noite, ajuda muito na avaliação né? Então também depende da avaliação do cliente (Jeferson, entregador).

Como pôde ser observado nas falas, muitos afirmam conseguir obter mais ganhos do que quando estes trabalhavam de carteira assinada. O processo de flexibilização do trabalho, que tem como base a precarização deste, se inicia no Brasil há pelo menos 40 anos. “Assim, a reforma trabalhista brasileira se insere num paradigma global de reformas neoliberais que, desde a década de 1970, tem importado em flexibilização e crise do direito do trabalho, tal como foi concebido ao longo do século XX” (DRUK; DUTRA; SILVA, 2019, p. 290).

Diante esta situação, com a forte ótica neoliberal e a construção da imagem do empreendedor, há a construção de uma imagem pejorativa em relação ao trabalho de carteira assinada, como pode ser observado nas falas dos entrevistados(as), quando perguntados se eles aceitariam trabalhar de carteira assinada: “Ah, no meu ponto de vista, não. Que nem eu falei, da forma que eu trabalho, desse jeito é melhor, porque se fosse ter uma carteira assinada ou alguma coisa assim, não daria certo pra mim” (Jeferson, entregador). Em sequência: “Eu particularmente não participaria, porque, volto a dizer, o negócio do horário flexível é a maior vantagem pra mim” (Maurício, entregador).

Neste tópico, trazer um maior número de depoimentos é de suma importância, de modo que, com estas falas, pode-se observar o quanto a ótica da racionalidade neoliberal está difundida nos indivíduos. Em outra fala, o entrevistado diz: “Vish, isso não ia dar certo não. Porque o negócio é justamente esse de você poder fazer seu horário... quando você achar melhor” (Bruno, entregador). Dessa forma, as transcrições abaixo apresentam mais depoimentos:

Jamais! Ah não, tipo assim, trabalhar de motorista é suave, agora trabalhar de motorista com carteira assinada... porque assim, pra mim eu levava isso mais como um bico, apesar de ser por aquele tempo, a minha fonte de renda principal. (...) Eu fui mais por ser por conta própria mesmo, que eu podia escolher trabalhar na madrugada ali, onde não tinha trânsito, ou de manhãzinha sabe (Lucas, motorista).

Não moça, porque aí vai virar uma burocracia né? Não compensa pra gente. A gente é um bicho solto na verdade, se quiser logar você loga, se quiser rodar fixo numa lanchonete você roda, se não quiser não vai. Porque não seria uma coisa vantajosa pra gente (Douglas, entregador).

Uai, eu acho que não daria muito. Não sei, eu acho que não daria muito certo por questão financeira. Porque eu trabalho com meu carro, aí a empresa teria que me contratar como funcionário e teria que alugar o meu carro, tendeu? Então eu acho que não daria muito certo por causa disso. Pra nós até poderia dar bom, mas pra empresa não, porque ficaria uma coisa muito cara eu acho (Hugo, motorista).

Percebe-se que neste último depoimento, o trabalhador reconhece que poderia até ser positivo para ele, mas não seria vantajoso para o aplicativo devido ao gasto. Essa mesma fala aparece com outro entrevistado: “Ah isso aí é relativo. Mas se eles forem fazer isso, vai aumentar o preço pro passageiro, aí não compensaria pra isso” (Tiago, motorista).

Há aqueles que não possuem certeza sobre se preferem ou não um contrato de trabalho com carteira assinada, embora pontuem a vantagem da flexibilidade de horários:

Ah, isso aí ia depender de muita coisa né. Se você ia ficar vinculado a isso, tipo empregado que tem que cumprir o horário fixo, eu acho que isso aí eu não ia querer não. Mas se eles fizessem isso e continuasse do jeito que é hoje, tipo a nossa liberdade de trabalho, eu acho que apoiaria. Agora se fosse pra ficar fixo seria mais complicado, ia ser tipo um trabalho numa empresa (Osvaldo, entregador).

Eu acho que se tivesse as duas formas seria o ideal. Agora se eles fossem obrigados a contratar todos os entregadores, acho que não seria uma boa. Porque tem muita gente que faz isso em horário livre né, que não pode assumir um compromisso, as vezes não pode trabalhar numa segunda, quarta. Então essa flexibilidade de horário é muito bom pro entregador (Caio, entregador ciclista).

Em relação ao horário, eu acho que não funciona, pra Uber não funcionaria com um horário de trabalho fixo desses. Tipo assim, “ah, você vai se encaixar em qual horário?”, aí não. Muitas pessoas fazem Uber hoje em dia, justamente por conta do horário flexível (Alice, motorista).

Mesmo que a maioria tenha apresentado resistência quanto à CLT, alguns apresentaram discursos favoráveis a esta: “Sim, porque é um trabalho né. É um trabalho que talvez a pessoa, às vezes, chega a trabalhar mais tempo que em um emprego fixo. Tem gente aí que chega a trabalhar 10 horas” (Túlio, motorista). Ainda nessa lógica positiva: “Ah com certeza, porque aí seria melhor ainda. Porque a gente trabalha nessa insegurança, a gente deveria ter esses direitos trabalhista pelo menos, porque a gente tá trabalhando junto com a empresa né?” (Roberto, motorista). Na sequência, outro posicionamento favorável: “Uai, eu sim. Porque pelo menos

dá, vamos dizer assim, dá um amparo pra nós que tá trabalhando, se acontecer algum acidente ou incidente né, que ampara nesse aspecto” (Eduardo, motorista). E finalizando essa ideia:

Simm! Com certeza. Aí a gente fica mais tranquila em questão de vínculo empregatício. Aí também às vezes a gente sofre algum acidente, e trabalhando sem carteira assinada a gente fica por conta né, tem que se virar. Pro governo, com a carteira assinada a gente tem uma assistência né (Elaine, entregadora).

Apesar do forte discurso sobre liberdade e flexibilidade, ainda existem discursos que valorizam direitos sociais e trabalhistas, embora haja, também, uma certa rejeição a um emprego de carteira assinada, pois este é associado, muitas vezes, a uma subordinação e controle. Ainda na dicotomia entre trabalho flexível e trabalho com carteira, os entrevistados foram perguntados qual destas formas eles achavam melhor. De acordo com eles: “O sem carteira. É mais tranquilo, tipo assim, você faz o seu horário... você é seu patrão” (Douglas, entregador). A frase “você é o seu patrão”, tornou-se um símbolo do discurso empreendedor e pode ser observada aqui, na fala de um trabalhador de aplicativo.

Ainda seguindo esse ideal, outro trabalhador diz: “Uai, eu tô preferindo essa agora, de entregador. Ah, eu tenho mais liberdade, posso fazer mais coisa, não fico preso ao horário entendeu? Eu posso trabalhar a hora que eu quiser” (Osvaldo, entregador). Esta situação implica no que foi dito por um dos participantes da entrevista, que diz respeito a estar recebendo melhor do que no seu período com carteira assinada: “Ó, que nem, eu comecei de entregador esse ano né? Aí não é registrado. Eu tô achando a forma de trabalhar como entregador, assim, tô achando melhor do que de carteira assinada (Jeferson, entregador). Além dessas falas acima, pode observar mais discursos similares:

Uai, é complicado. Porque assim, tô recebendo mais do que com carteira e também eu posso trabalhar quando eu quero, sem patrão pra encher o saco, mas também não tenho nenhum plano de saúde né... Se der ruim, se eu cair e quebrar uma perna eu me fodo (pediu desculpas pela palavra). Mas eu tô preferindo esse (Bruno, entregador).

Sem carteira. Por motivos de não ter horário pra entrar e sair de um trabalho, não ter um patrão pra ficar te ordenando o que você fazer, o que você não deve fazer, o livre acesso de ir e vim em qualquer lugar, em qualquer hora que você quiser do dia ou da noite. E também tirar a sua folga conforme você precisa, não quando a empresa te oferece (Hugo, motorista).

Há também aqueles que expressam de forma mais explícita a dificuldade em optar entre um trabalho pela plataforma e um emprego com carteira assinada:

Então... é uma pergunta bem relativa. Se você for considerar a relação custo benefício imediata, eu diria que é essa forma de trabalho com horário flexível e que eu tenho um ganho relativamente próximo ao que eu tinha quando eu trabalhava de carteira

assinada né. Agora tem o ponto negativo, no caso, que seria a legislação trabalhista, que nesse caso não tem nenhum tipo de amparo, não tenho plano de saúde, não tenho o vínculo empregatício, enfim todas as contribuições lá né, de INSS e tudo mais. Aí como te falei né, se você for analisar a situação imediata, no sentido de, enquanto eu tô jovem e conseguindo trabalhar bastante, enfim, gozando de boa saúde e tal, eu diria que essa. Mas a longo prazo assim e tal, eu diria que o trabalho formal seja mais interessante (Maurício, entregador).

Hmm, boa pergunta viu? Porque um, você tem a garantia né, de sempre ter o dinheiro. E o outro é bom, porque se você não quiser trabalhar algum dia, você pode. Mas eu acho que no momento que eu tô agora, o melhor seria o iFood mesmo. Agora se eu já tivesse terminado a faculdade com certeza seria o de carteira assinada, porque eu poderia crescer no emprego (Caio, entregador ciclista).

De acordo com os dados da pesquisa, aqueles que são favoráveis e preferem o trabalho de carteira assinada, se apresentam como minoria: “Com carteira assinada (risos), mais tranquilo” (Elaine, entregadora). Roberto afirma que:

Ah uai, o de carteira é melhor, sem sombra de dúvidas. Esse de Uber é como se fosse... um a mais sabe. Ele só vai acrescentar pra mim. Agora o de carteira assinada o benefício é aposentadoria, você tem garantia, tem plano de saúde, plano odontológico, plano de carreira né, fora outras coisas. Agora a Uber é tipo como se fosse extra né?! (Roberto, motorista).

É importante lembrar que no Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi efetivada na década de 40, e desde então passou por diversas tentativas de desmonte. No período de redemocratização no Brasil, na década de 80, promulgou-se a Constituição de 88, ou também conhecida como Constituição Cidadã “(...) que estabeleceu um conjunto de direitos sociais e do trabalho, bem como a reorganização da estrutura sindical com mais liberdade, retomando o fôlego da proteção trabalhista” (DRUK; DUTRA; SILVA, 2019, p. 291).

No entanto, esse breve “respiro” da seguridade já se inicia em um período onde a conjuntura política flertava com o ideário neoliberal. Dessa forma, a década de 90 foi o marco inaugural do neoliberalismo, dada a contribuição do presidente Fernando Collor de Melo (1990-1992). Neste curto período ele privatizou cerca de 18 empresas estatais, além de aprofundar a mundialização, realizar cortes nos gastos públicos, reforma administrativa, abertura comercial etc. Mas é no governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC) (1995-2003), em que há a consolidação do neoliberalismo e do “capitalismo flexível”, favorecendo o capital, que ficou mais livre para estabelecer uma relação de trabalho favorável a ele. Neste período, há a criação do Banco de Horas (horas contabilizadas não pagas, e sim voltadas para eventuais folgas), liberação de trabalho aos domingos, trabalho temporário (Lei nº 9601/98), trabalho em tempo parcial e ampla terceirização do serviço público.

Durante os governos PT (Lula e Dilma) (2003-2016), há a presença de um neoliberalismo menos austero, que transitou entre a flexibilização de direitos e a regulação pública do trabalho (o Estado intervindo e regulando as relações de trabalho). Neste período, principalmente na metade do governo, há uma valorização do salário mínimo; veto da prevalência do negociado sobre o legislado, entre outros pontos. Entretanto, de 2016 para 2017, com a mobilização impeachment da Dilma Rousseff, as lideranças trabalhistas encontraram-se despreparadas para o enfrentamento do que iria por vir, a Reforma Trabalhista (2017). Dessa forma:

(...) a aprovação da reforma trabalhista no Brasil em 2017 se dá em um ambiente político de ascensão de um projeto político de direita, de recuo do movimento sindical e dos partidos que se afirmam politicamente como de esquerda, bem como de forte apelo do cenário de desemprego que assola o país há quase cinco anos e com amparo no discurso midiático de “modernização” (DRUK; DUTRA; SILVA, 2019, p. 293).

As alterações presentes na CLT, favoreceram o capital e aumentaram a subordinação do trabalhador a ele. O aprofundamento da flexibilização do trabalho e das leis deste, são o suprasumo do processo de uberização apontado nesta pesquisa. Observa-se na legislação a:

(...) figura bizarra do empregado intermitente, contratado sem previsão de jornada e de remuneração, que fica à disposição do empregador para recrutá-lo quando sua atividade econômica demandar, sem remunerar a disponibilidade do empregado, e, assim, transferindo o risco das oscilações da atividade empresarial à própria subsistência do trabalhador, a nova legislação ainda relativizou a ideia de vulnerabilidade do empregado em função da faixa salarial por ele ocupada e da sua formação escolar. Desse modo, passou-se a reconhecer como “hipersuficiente” e, portanto, apto a negociar as mesmas temáticas que o sindicato pode negociar (inclusive em prejuízo) diretamente com o empregador aquele trabalhador que recebe remuneração superior ao dobro do teto da Previdência Social (o que, hoje, equivale a cerca de onze mil reais) e que possui nível superior completo (DRUK; DUTRA; SILVA, 2019, p. 296).

No bojo desta reforma, há toda essa vinculação da flexibilidade do trabalho, assim como pode ser observada nos discursos dos entrevistados. Há um desmonte tão grande da CLT, o desemprego estrutural vem aumentando, o mercado de trabalho está precário e os salários estão muito baixos. “(...) os contratos flexíveis mostram como a produção do trabalhador ideal no capitalismo também contém em si o ideal da juventude, traduzido pela capacidade de o corpo resistir aos excessos da rotina espoliante de trabalho” (CASTRO, 2016, p. 186). Assim, as empresas muitas vezes se beneficiam desta precarização e a remuneração oferecida por elas se apresenta como algo bom, fazendo com que muitas pessoas passam 12 horas no trabalho, correndo inúmeros riscos, sem nenhuma seguridade, mas afirmam valer a pena, porque seu rendimento é maior que um salário mínimo posto na carteira de trabalho.

A ideia de que o direito do trabalho gera desemprego impregnou o discurso em geral, contaminando fortemente o debate sobre a regulação de aplicativos e plataformas, particularmente pela condição aparentemente flexível que os trabalhadores/as dessas empresas se encontram. Além disso, o discurso sobre a própria natureza do trabalho nas plataformas e aplicativos tem papel importante no enfraquecimento do direito do trabalho” (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 39).

Em confluência com o projeto de “demonização” da CLT para os trabalhadores, há também a disseminação de um linguajar próprio, principalmente pautado em uma linguagem empresarial. No capítulo anterior, este fato foi elucidado através dos discursos das empresas e poderá ser observado que de certa maneira, estes trabalhadores incorporam essa linguagem:

O negócio é assim, você tem que colocar uma meta né, talvez cada um coloca sua meta e tenta conseguir batê-la. Cada um trabalha de um jeito e pensa de um jeito, porque assim, pra mim seria um a mais né, então quanto mais eu empenhar, mais eu ganho (Eduardo, motorista).

O que você tem que fazer, é o que falei, ou você tem que ser disciplinado, faz seu horário certinho, tipo assim, acorda 6:00 e vai até 9:00 que é quando as corridas param um pouco, faz uma pausa, volta às 11:00 e pega o horário de pico, dependendo como rapidinho mas já volto e termino meu dia lá pelas 20:00. Ou então você faz o que muitos motoristas fazem, que é tipo assim, sai a hora que dá e não tem hora pra parar, e só parar hora que atingir a meta. Então tem uns que trabalham com horário e uns que trabalham com meta tipo “eu não saio da rua enquanto não sair com R\$300,00 bruto”, tipo contando com o combustível que você coloca (Alice, motorista).

(...) quanto mais horas você fica trabalhando, mais lucro você vai conseguir acumular. Outra coisa, você seguir as regras deles, por isso volto a dizer, não considero que seja uma parceria, considero que seja mais uma relação empregatícia virtual, onde não existe um contrato na prática, mas se a gente quiser rever mais pedidos, mais viagens no caso de passageiro, você tem sempre que estar cumprindo as regras que eles te estabelecem (Maurício, entregador).

Estes termos aparentes, como “meta”, “disciplina”, “lucro” etc., fazem parte desse léxico empresarial, que transforma o sujeito em “parceiro”, “colaborador”, “empresário”, ou qualquer palavra que não remeta a ideia de que ele é um trabalhador e que este possui direitos. Diante desse fato, o novo ideal de trabalho conjuga “as aspirações individuais e os objetivos de excelência da empresa, entre o projeto pessoal e o projeto da empresa, somente é possível se cada indivíduo se tornar uma pequena empresa” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 334).

Cabe-se inferir, portanto, que diante dessas falas expostas dos entrevistados, há marcas de um discurso meritocrático, onde também a responsabilidade é atribuída completamente ao entregador e ao motorista, de forma com que ele assuma todos os riscos, esteja sempre disponível e gerencie seu trabalho. No entanto, apesar de todo esse discurso de auto gerência, estes trabalhadores de aplicativo estão subordinados a estas empresas-aplicativo por meio dos algoritmos, que “(...) integra esse campo obscuro da extração e do uso de dados, no qual o trabalhador está subordinado, mas as regras do trabalho já não são contratualmente

estabelecidas nem minimamente formalizadas” (ABÍLIO, 2020, p. 584). Assim como abordado no capítulo anterior, os algoritmos são responsáveis pelos direcionamentos das corridas, utilizando do processo das avaliações terceirizadas (feitas por aqueles que utilizam os aplicativos), além de realizarem bloqueios, muitas vezes sem que haja justificativa ou possibilidade de contestação. Nas falas abaixo, pode-se observar algumas destas situações de bloqueio:

No Uber Eats eu fui bloqueado permanente, sem poder contestar. (...) o problema que eu tive eu não consegui resolver; aí na 4ª ou na 3ª eu recebi o bloqueio definitivo. (Perguntei como era o comunicado) Pelo aplicativo mesmo eu recebi que minha conta estava suspensa, não bloqueada. Aí eu fui na central lá que eles tem e eles falou que só resolvia pelo online, aí eu conversei no online e eles falaram pra mim que minha conta tinha sido bloqueada por vários problemas que eu tive. Nem especificaram! Não deram a chance de eu contestar sabe? Explicar os motivos. Simplesmente me bloquearam. É complicado, eu até fiquei meio bad na época porque era o único que eu tava o Uber Eats. O Rappi e o iFood eu não tinha conseguido liberar o cadastro ainda. Me atrapalhou um pouco, mas ainda bem que depois de 2/3 semanas eu consegui com a Rappi (Caio, entregador ciclista).

É... já recebi alguns bloqueios. Eles costumam ter uma política de você ter um limite para recusar rotas. Por exemplo, quando eu recuso no iFood, mais de 3 rotas em seguida, aí eu fico bloqueado por algumas horinhas, sem receber novas ofertas. E eu já tive também, 1 ou 2 vezes, bloqueio de mais tempo, de 1 dia, ou 2 dias. E nesse ponto é até uma coisa interessante, porque eles nem explicam pra gente porque você foi bloqueado, é uma coisa meio compulsória, assim, ficou bloqueado e não tem o que fazer. Não enviaram nada. Quando aconteceu, eu até abri uma reclamação naquele site “Reclame aqui”. O iFood sempre responde as reclamações, mas a grande maioria das respostas são aquelas prontas né, eles copiam o texto que provavelmente faz pra todo mundo e manda para gente. Mas nenhum tipo de explicação nem nada. Isso eu até relaciono ao fato da gente não ter maiores vínculos empregatícios, aí fica uma coisa meio mútua, eu não dou muita satisfação pra ele e nem eles pra mim (Maurício, entregador).

Enfim, apesar dessas narrativas de precarização, que são resultado de um longo processo de perda de direitos e da padronização da irregularidade e informalidade do trabalho, estes trabalhadores ainda buscam formas de resistir a esta situação, assim como será abordado no seguinte tópico. A importância de pensarmos nas formas de resistência decorre da necessidade de se questionar a imagem de um trabalhador completamente alienado e desprovido de qualquer subjetividade própria.

4.5 Formas de resistência

Apesar de ser colocado por Alves (2007), que há uma captura da subjetividade do trabalhador, também abordado por Dardot e Laval (2016), que a racionalidade neoliberal está exacerbada nos sujeitos, estas questões são cheias de contradição e nunca são totalizantes. Os trabalhadores também

possuem suas estratégias e percebem o controle e a subordinação em alguns momentos, como por exemplo, quando eles fazem o uso do aplicativo de comunicação WhatsApp para formar grupos com entregadores e motoristas, rompendo, de alguma forma, com padrões de competitividade e individualismo.

Sendo assim, pode ser observado algumas das ações feitas por estes grupos a partir das falas dos entrevistados: “Temos vários grupos. Todo mundo ajuda todo mundo, é uma relação muito boa nessa parte. Nos grupos sempre tem um que tá precisando de alguma coisa e junta todo tipo de ajuda aí” (Osvaldo, entregador). O seguinte entrevistado aponta uma relação de família com os outros entregadores: “A gente tem grupo, a gente se comunica muito na rua também. É tipo uma família” (Douglas, entregador). Além disso, podemos observar o caráter auxiliador a seguir: “Ah tem os grupos sim, (...) aí lá eles postam onde tá tendo blitz, onde teve acidente, é... falam... às vezes falam onde tá precisando de entregador nos estabelecimento. Aí sempre tem esses comunicado lá” (Elaine, entregadora).

Neste próximo depoimento, a questão da parceria entre os trabalhadores é colocada: “Ah sim, tem uns grupos. Os cara são bem de boa e parceiro, se precisar eles vão ajudar, falar de rota... de preço” (Bruno, entregador). Ademais, completando as informações sobre os auxílios nos grupos, tem as seguintes falas:

Esses grupos no início, foi mais pra que eles se sentissem seguros, principalmente pra quem rodava a noite, (...) porque se precisasse de um tipo de ajuda ou apoio na madrugada, eles mandavam tipo a localização e cada um ia olhando e ficava conversando tipo “tô aqui no Planalto”, “tô indo pra tal lugar” (Alice, motorista).

A gente relaciona bem, tem todo o contado no WhatsApp. O fundamento maior desse grupo é a questão de segurança, a gente compartilha muito a localização em tempo real. Então, 80% dos que estão no grupo, a gente sempre tá vendo a localização dele em tempo real, então qualquer desvio de dentro da cidade, sem avisar no grupo, a gente já fica atento e vai atrás da pessoa pra saber o que aconteceu. Então a finalidade seria mais essa (Hugo, motorista).

Nós temos grupos sim, mas comunicar eu sou muito..., mas é que eu grupo com muita gente, então tem uns que fala mais e expõe mais a situação e eu fico mais calado. Se eu ver alguma coisa que agrega, em relação ao aplicativo e essas coisa, eu tento me pronunciar, mas sai muita conversinha paralela. Aí eu não dou muita ênfase pra essas coisa. Ah, eles fizeram uma manifestação esses tempos, mas eu tava na fazenda e não fiquei sabendo, depois que fui ver. Mas essa classe tá muito desunida sabe? Uns vão e acham importante, outros não vão, tem que ter mais união (Eduardo, motorista).

No caso de um dos motoristas entrevistados, apesar de não participar de grupo, ele se comunicava com os demais motoristas em pontos específicos:

Nem cheguei a entrar em grupo de WhatsApp não. Mas no início, quando comecei, ali na praça Getúlio Vargas sempre tinha alguns que ficava lá, aí eu ficava lá as vezes conversando. Aí eles falava, sobre o movimento, corrida, essas coisas assim. Mas grupo mesmo eu nunca participei não (Roberto, motorista).

Uma estratégia de resistência à dependência do aplicativo foi narrada por um dos motoristas, que entregou o seu número pessoal para um cliente, com o objetivo de “fazer corridas” por fora do aplicativo:

(...) toda viagem eu tava conversando com cliente, e às vezes ele começa a pegar sempre num mesmo horário, você pode né, entregar algum cartão com seu número. No caso, eu entregava até meu cartão de engenheiro mesmo, que tinha meu telefone, porque aí a pessoa podia me chamar fora do aplicativo, que aí eu não precisava passar nada pro aplicativo (João, motorista).

Sabe-se que uma das contradições observadas na narrativa das empresas-aplicativo, é em relação ao trabalho em equipe, ao mesmo tempo em que há um importante incentivo à competitividade. Esta contradição também se mostrou presente nos discursos dos(as) entrevistados(as), quando perguntados(as) se existia, nos grupos, além de uma rede de apoio, competitividade: Um deles diz o seguinte: “(...) é a galera apoiava muito sabe? Mas parecia que rolava tipo alguma competição também sabe. Tipo “nossa, hoje eu já bati minha meta e são só 4 horas da tarde”. Mas acredito que é mais apoio mesmo” (Lucas, motorista). O outros pontua que: “Tem mais competição sim, sem dúvida. Isso eu falo aqui em (nome da cidade) né. Agora em (nome da cidade) não, lá já é 100% apoio, porque eu conheço muita gente de lá e eu até participo de um grupo de lá” (Hugo, motorista).

Destacando mais a questão da competitividade, um deles coloca: “Ah eu acho, creio eu que é mais competitividade. Ajuda às vezes tem sabe, mas eu acho muito desunido” (Eduardo, motorista). Em contraposição: “Rede de apoio. Ah, competitividade tem, porque sempre tem um mais doido que o outro né. Mas a amizade é forte! Tudo que você precisar, dependendo do lugar, o entregador vem” (Douglas, entregador). Outros citam:

Tipo tem uma rede de apoio, mas ao mesmo tempo tem competitividade entre eles. Tanto que nos grupos você vê um monte falando “nossa, hoje tá uma bosta, nem saiam de casa”, aí tem outro que fala “mano, você tá louco? Eu já fiz 100 conto”. Os dois podem estar mentindo, mas eles criam essa competitividade entre eles (Alice, motorista).

Olha, alguns apoiam sim, outros já é mais competitivo. Acho que é um meio termo. Igual, no grupo mesmo eu vejo que se acabou gasolina de um entregador lá, ele manda no grupo aí já outro entregador já passou lá e ajudou ele. Mas outro já tem mais competição mesmo e fica “nossa, quantas corrida você já fez? Que horas você veio? Que horas você começa a trabalhar?” Querendo fazer disputa sabe? (Elaine, entregadora).

Para garantia de sobrevivência, muitas vezes o ambiente se transforma em competições entre esses trabalhadores precarizados. Mas esta ação é incentivada pelos próprios aplicativos, que se utilizam de:

Práticas como a do “preço dinâmico”, usada pela empresa Uber, e bonificações durante a noite, nos fins de semana ou em períodos de chuva, como fazem as empresas de delivery, são exemplos de mecanismos informalizados de controle que transformam em dados a atividade da multidão e ao mesmo tempo a gerenciam (ABÍLIO, 2020, p. 583).

Apesar destas questões impostas de maneira implícita pelas empresas-aplicativo, ainda em relação às formas de resistência, vale retomar a questão do #BrequedApps, que foi a primeira mobilização dos entregadores de aplicativo, reivindicando melhores condições de trabalho. “O contexto da pandemia evidenciou a condição de trabalhadores *just-in-time*, trazendo também uma visibilidade social aos entregadores” (ABÍLIO, 2020, p. 595).

Em relação aos entrevistados, ao serem perguntados sobre esta movimentação, obteve-se as respostas, apesar de não terem conhecimento sobre a greve, sobretudo apresentaram apontamentos favoráveis: “Sim. Nessa época eu não fazia entregas ainda, mas eu tenho conhecimento sim. Eu acho justo, mais que certo de fazer, tem que fazer mesmo pra ver se melhora mais pra galera” (Elaine, entregadora). Apesar de dizer sobre uma pequena participação, o entrevistado diz sobre a importância: “Eu ouvi sim. Aqui em (nome da cidade) por esses tempo teve uma paralisação, mas deu pouca gente demais. Achei bom, é sempre importante unir né” (Bruno, entregador).

Eu tomei conhecimento por outras vias de redes sociais, não por grupos. Até porque já me afastei desse trabalho já tem um tempo. Eu acho importante porque é uma união dessa classe de trabalhadores, entregadores. Eu acho necessário pra reivindicar alguns direitos e uma melhoria no serviço (João, motorista).

Sim sim. Olha eu achei que foi essencial, porém as empresas não fizeram tanta questão. Mas já começou um movimento, por mim foi bom e teve uma repercussão nacional (Roberto, motorista).

Fizero, fizeram uma greve sim. Não adiantou muita coisa não, mas sempre tem que fazer né, tem que dar uma pressão nas empresa pra ver se eles melhora mais na questão de preço. Então sim, achei bem válido porque quem sabe assim, eles prestam mais atenção pelo menos (Osvaldo, entregador).

Sim! Pra mim, nada mais do que justo. Pra mim foi corretíssimo. Porque igual eu te falei mais pra trás, até hoje tanto a Uber quanto a 99, não teve nenhum reajuste da tarifa repassada pro motorista, é a mesma de 3 anos atrás. Então eu achei muito importante (Hugo, motorista).

Uma das respostas que merecem destaque é de uma motorista. Em sua fala, fica explícito sobre a importância da união dos trabalhadores para conseguirem suas reivindicações:

Vi sim. O que eu achei? Coerente. É necessário né, porque consciência de classe, do jeito que temos hoje o trabalho, os trabalhadores em geral estão perdendo cada vez mais a sua consciência de classe. Por conta da flexibilização mesmo, de tipo assim, o aumento da competição “ó, fica de olho no seu amiguinho, senão ele vai puxar o seu tapete”. E é isso o tempo todo. (...) eu acho necessário ter essa consciência porque só assim que eles vão conseguir alguma coisa, como por exemplo os direitos trabalhistas, se isso começar a ser parte da consciência coletiva desse grupo, porque a gente viu isso com os entregadores, que eles conseguiram de mobilizar e entender que a realidade deles precisava disso, precisava dessa movimentação. Mas eu acho que isso é necessário em qualquer tipo de trabalho, sindicato é necessário, mobilização é necessária, senão não consegue nada. Quem é explorado não consegue nada sozinho (Alice, motorista).

Mesmo aqueles que não tinham conhecimento da greve, ao serem perguntados sobre a mobilização, pontuaram ser importante: “(...) Toda a mobilização é importante né, pra melhorar a situação da classe, mas essa união é relativa né” (Tiago, motorista). Outro entrevistado que também não tinha conhecimento sobre, ao ser esclarecido, deu o seguinte depoimento: “(...) ah, então se foi esses os motivos da greve, então eu sou super a favor né, que se tenha essa greve pra que os aplicativos tomem alguma medida sobre. Às vezes eles melhoram né” (Caio, entregador ciclista).

Dos 15 participantes da pesquisa, nenhum deles participou da greve. Diante desta situação, mesmo que seja uma pequena amostragem, percebe-se que ainda há uma desmobilização destes trabalhadores. Essa situação pode ser reflexo das ações neoliberais através dos ideais e das reformas que flexibilizaram o mundo do trabalho e as relações entre os trabalhadores.

Apesar de existir a Lei 13.640/18, que teve com o objetivo de “regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros” (BRASIL, 2018), os motoristas por exemplo, não possuem vínculo empregatício e são considerados autônomos, não dispendo de quaisquer direitos. Entretanto, existem dois Projetos de Lei que estão tramitando no Senado Federal, com o intuito de garantir direitos aos trabalhadores de aplicativo. O Projeto de lei 3754 de 2020, elaborado pelo senador Alessandro Vieira (CIDADANIA/SE), tem como objetivo regulamentar o regime de trabalho nos aplicativos como “férias, 13.º salário, licença-maternidade, afastamento remunerado por doença ou acidente de trabalho e, se forem descadastrados pelas plataformas digitais, terão seguro-desemprego caso tenham cumprido carência de 15 meses” (Agência Senado, 2020). O Art. 5º presente no documento, dispõe que:

O trabalhador sob demanda poderá ser remunerado por meio de verba única, devendo seu valor, contudo, ser suficiente para assegurar um salário-hora de trabalho nunca inferior ao salário profissional-hora ou ao piso da categoria por hora, ou, quando estes forem inexistentes, ao salário mínimo-hora, em qualquer das hipóteses acrescido de:

I - 1/12 (um doze avos), correspondendo ao 13º salário proporcional;

II - 1/12 (um doze avos), correspondendo às férias proporcionais; e

III - 1/36 (um trinta e seis avos), correspondendo ao 1/3 (um terço) constitucional de adicional de férias (BRASIL, 2020).

O outro Projeto de Lei em trâmite, foi escrito pelo senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP), com o intuito de atribuir aos trabalhadores de aplicativo um salário mínimo e férias remuneradas. O Art. 235-I coloca que:

Os motoristas de aplicativo terão direitos aos seguintes benefícios, sem prejuízo de outros direitos ou benefícios assegurados por esta consolidação ou por legislações correlatas:

I - Salário mínimo por hora;

II - Férias remuneradas anuais de 30 (trinta) dias, com valor calculado com base na média da remuneração mensal dos últimos 12 (doze) meses acrescida de, pelo menos, um terço o valor da média;

III - Descanso semanal remunerado, com valor calculado com base na média da remuneração dos 6 (seis) dias anteriores ao gozo do descanso; e

IV - Outros decorrentes de acordo ou convenção coletivos (BRASIL, 2021).

Vale ressaltar que este PL citado acima, vincula entregadores e motoristas de aplicativo. Sendo assim, mesmo com todo o objetivo de descaracterizar a figura dos entregadores e motoristas de aplicativo enquanto trabalhadores, ainda existem tentativas de regulamentação desse trabalho. Para que essas ações ganhem mais visibilidade, entretanto, e para que haja de fato uma concretização, é importante dar continuidade para as movimentações entre os trabalhadores de aplicativo, em prol da busca por um trabalho com maior apoio e menos riscos. Nesse sentido, torna-se importante o desenvolvimento de estudos que busquem observar a subjetividade destes trabalhadores e que procurem compreender como os trabalhadores têm lidado com a investida das empresas para capturar a sua subjetividade, fazendo-os aderir à ideologia do empreendedorismo.

5 CONCLUSÃO

Este estudo tem como objetivo analisar e compreender através dos discursos dos trabalhadores, como estes tem se relacionado diante a tentativa das empresas em capturar a sua subjetividade por intermédio da ideologia do empreendedorismo. Para isto, observou-se até que ponto os trabalhadores de aplicativo aderem e se contrapõem a esses ideais empreendedores propagados pelas empresas-aplicativo.

Diante das mudanças na morfologia do trabalho, pode-se observar, por parte das empresas, diversas tentativas de descaracterização das relações de trabalho. Neste contexto, com o chamado capitalismo flexível e as novas formas laborais, as relações contratuais, e no caso no Brasil, a CLT, passaram a ser associadas à rigidez, à burocracia, a regras e normas engessadas, ao controle do trabalhador.

Além de ser uma proposta do neoliberalismo, as relações de trabalho mais flexíveis, são propagadas e legitimadas pelos aplicativos. Logo, o principal ponto da pesquisa, era analisar a dimensão ideológica e observar até que ponto estes trabalhadores aderiram ao discurso empreendedor, de autonomia e de liberdade, até que ponto a adesão a este discurso obscurecia as condições de precariedade laboral em que se encontravam e se existiam formas de resistência em relação a este sistema, por parte deles.

Sem nenhum tipo de seguridade, o que fica notável diante as falas dos(as) entrevistados(as), além da pesquisa exploratória realizada nos sites dos aplicativo, é um apego à questão da flexibilização e da liberdade que o trabalho de aplicativo supostamente traz. Corroborando com a ideia de Alves (2007), sobre a tentativa de captura da subjetividade dos trabalhadores, a retórica do empreendedorismo abordada pelas empresas-aplicativo, se apresenta nas falas de muitos destes trabalhadores, que absorveram a ideia de que eles são autônomos, portanto, gerentes de si mesmo e portadores de uma enorme liberdade. Porém, de acordo com a pesquisa, corroborando o aporte teórico, percebeu-se que há uma constante vigilância destes trabalhadores, que devem estar sempre disponíveis para a realização daquele trabalho, ou seja, eles são trabalhadores *just-in-time* (Abílio, 2020).

Há muita contradição presente nos discursos dos trabalhadores em relação a adesão/cooptação à ideologia do empreendedorismo. Pode ser observado, diante das respostas obtidas, que ao mesmo tempo que os trabalhadores querem e propagam a ideia de liberdade, flexibilidade e autonomia, existem traços ambíguos que apontam a vontade de terem um maior suporte e segurança do aplicativo. Alguns, apesar de apresentarem receio de terem uma carteira

assinada, sentem falta da estabilidade e muitas vezes conseguem enxergar o controle e a dependência que possuem em relação às empresas-aplicativo.

O aspecto onde ocorreu uma menor adesão dos trabalhadores foi em relação a ideia de “parceria”, proposta pelos aplicativos. Uma pequena minoria se considerava parceira, identificando essa relação de parceria como um “chamamento carinhoso”, por parte da empresa, ou então por considerar que a plataforma possui essa relação parceira ao “ceder” o aplicativo para que eles trabalhem. Mas boa parte dos(as) entrevistados(as), colocaram que não se consideram parceiros e que esta ideia de parceira era apenas uma retórica da empresa.

A pesquisa evidenciou também, algumas estratégias de resistência utilizadas pelos trabalhadores para lidar com a dependência que possuem do aplicativo ou para criar redes de solidariedade, de ajuda e de suporte. Ainda que a ideologia do empreendedorismo se mostre bastante presente, pôde-se observar estratégias para sair um pouco desta realidade. Além dos grupos criados no aplicativo WhatsApp, alguns motoristas entregavam seu número de telefone, caso alguém precisasse de seu serviço fora do aplicativo. Ademais, a movimentação destes trabalhadores em ações como “Breque dos apps”, algumas greves e paralisações realizadas até o ano de 2021, explicita a ideia de que eles estão reivindicando direitos, mesmo que básicos, para que haja um trabalho minimamente digno.

Portanto, o estudo mostrou que a captura da subjetividade, apesar de ser uma intenção das empresas-aplicativos, não se dá de forma completa, o que pode ser observado nas diversas contradições presentes nas falas dos(as) entrevistados(as). Dessa forma, ainda que haja em diversos momentos a adesão e consequente propagação dos discursos ideológicos baseados em um empreendedorismo, os trabalhadores conseguem, em muitos casos, enxergar as desvantagens e limitações que este trabalho lhes impõe, havendo, portanto, níveis variados de consciência com relação às relações de trabalho precárias em que se encontram.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABÍLIO, L. C. (2019). **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. *Psicoperspectivas*, 18(3). Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivasvol18-issue3-fulltext-1674>>. Acesso em: 13 mai. 2020.
- ABÍLIO, L. C. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Blog da Boitempo, São Paulo, 27 de fev. de 2017. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em: 15 mai. 2020.
- ABÍLIO, Ludmila. **Uberização e juventude periférica: Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho**. *Novos estudos*. CEBRAP 39 (3). Set-Dez, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/nec/a/zwB63zdGw9nNzqPrS7wFsMN/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 03 de janeiro de 2021.
- AGÊNCIA Brasil. **Brasil é 5º país em ranking de uso diário de celulares no mundo**. Agência Brasil, 18 jan. 2019. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-01/brasil-foi-5o-pais-em-ranking-de-uso-diario-de-celulares-no-mundo>>. Acesso em: 30 jul. 2020.
- AGÊNCIA Senado. **Projeto regulamenta regime de trabalho em aplicativos**. Agência Senado, 28 jul. 2020. Brasília – DF. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/07/28/projeto-regulamenta-regime-de-trabalho-em-aplicativos>>. Acesso em: 21 de junho de 2021.
- ALIANÇA BIKE. **Pesquisa de perfil de entregadores ciclistas de aplicativo**. São Paulo: Aliança Bike, 2019. Disponível em: <<http://aliancabike.org.br/pesquisa-de-perfil-dos-entregadores-ciclistas-de-aplicativo/>>. Acesso em: 01 jul. 2020.
- ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. 2ª Edição – Londrina: Editora Práxis, 2007.
- ALVES, Giovanni. **Terceirização e neodesenvolvimentismo no Brasil**. Blog da Boitempo, São Paulo, 11 de ago. de 2014. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2014/08/11/terceirizacao-e-neodesenvolvimentismo-no-brasil/>>. Acesso em: 21 de maio de 2021.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho, corpo e subjetividade: toyotismo e formas de precariedade no capitalismo global**. *Trabalho, Educação e Saúde*. 2005, v. 3, n. 2. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1981-77462005000200009>>. Acesso em: 22 julho 2021.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 11ª Edição. Perdizes - Cortez Editora, 2006.
- ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

BARRETO, Glaucia. **Curso de direito do trabalho**. Niterói: Impetus, 2008.

BBC, Brasil. **A rotina de ameaças e expulsões de entregadores terceirizados do IFood**. BBC News Brasil em São Paulo, 24 jul. 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-53521791>>. Acesso em: 30 jul. 2020.

BBC. **Greve dos entregadores: o que querem os profissionais que fazem paralisação inédita**. BBC News Brasil. São Paulo, 1 jul. 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53124543>>. Acesso em: 02 jul. 2020.

BERNARDO, B., Kaluan. **O Vale do Silício como ferramenta de um discurso totalizante e pós-moderno da tecnologia**. Anais do II Encontro Internacional Tecnologia, Comunicação e Ciência Cognitiva. v. 2, n. 1, 2016.

BHATTACHARYA, Tithi. **O que é a teoria da reprodução social?** Revista Outubro, n. 32, 1º semestre de 2019. Disponível em: <http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2019/09/04_Bhattacharya.pdf>. Acesso em: 21 de maio de 2021.

BRASIL DE FATO no Instagram:

#BrequeDosApps Ato dos entregadores da Região Metropolitana do Recife. Disponível em: <<https://www.instagram.com/p/CCHS6pzpeKx/?igshid=2bqva4pp8duf>>. Acesso em: 01 jul. 2020.

BRASIL DE FATO no Instagram: A **#BrequeDosApps**, paralisação dos entregadores de aplicativos, reuniu milhares de pessoas nas ruas de diversas cidades do país nesta quarta (1º). Disponível em: <<https://www.instagram.com/p/CCJNwbpFbF/?igshid=1vkq2jexrbhba>>. Acesso em: 01 jul. 2020.

BRASIL. **Lei Nº 13.640 de 26 de março de 2018**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília: Planalto, 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm>. Acesso em: 21 de julho de 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei Nº 3.754 de 17 de julho de 2020**. Autor: Senador Alessandro Vieira (CIDADANIA/SE). Ementa: Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Plenário do Senado Federal, 2020. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8864014&ts=1602118392132&disposition=inline>>. Acesso em: 21 de jun. 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei Nº 974 de 19 de março de 2021**. Autor: Senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP). Ementa: Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos. Plenário do Senado Federal, 2021. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8942454&ts=1621278529132&disposition=inline>>. Acesso em: 21 de jun. 2021.

CASTRO, Bárbara. **Trabalho Perpétuo: O viés de gênero e o ideal de juventude no capitalismo flexível**. Lua Nova, São Paulo, 99: 169-199, 2016. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/ln/a/bC4XqJHF8pPHby6H8mRKQ9F/?lang=pt&format=pdf>>.
Acesso em: 22 de dez. 2020.

DIGILABOUR. **É luta de classes mesmo, sem conversinha: entrevista com Galo, dos Entregadores Antifascistas.** 2.7.2020. Disponível em:
<<https://digilabour.com.br/2020/07/02/e-luta-de-classes-mesmo-sem-conversinha-entrevista-com-galo-dos-entregadores-antifascistas/>>. Acesso em: 19 jul. 2020.

DO.TRABALHADOR. **Entregadores e as condições de trabalho na pandemia.** YouTube, Canal: Do. Trabalhador. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=Ijt439vuy5o>>.
Acesso em: 15 jun. 2020.

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. **A CONTRARREFORMA NEOLIBERAL E A TERCEIRIZAÇÃO: a precarização como regra.** Cad. CRH, Salvador, v. 32, n. 86, p. 289-306, ago. 2019. Disponível em:
<<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/djFJYWDLrSjCyTHJK6TNKCr/?lang=pt>>. Acesso em 25 de maio de 2021.

ESTADÃO. **Aplicativos como Uber e iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos: Com a retomada lenta da economia e mercado de trabalho sem reação, apps de serviço se tornaram, em conjunto, o maior 'empregador' do País.** 28 abr. 2019. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,aplicativos-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-autonomos,70002807079>>. Acesso em: 2 ago. 2020.

ESTADÃO. **Ponte entre aplicativos e clientes, entregadores já são 23% dos autônomos no País.** 2019 Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,ponte-entre-aplicativos-e-clientes-entregadores-ja-sao-23-dos-autonomos-no-pais,70002793803#:~:text=a%20renda%20familiar,-_Perfil,forma%C3%A7%C3%A3o%20superior%20ou%20p%C3%B3s%20gradua%C3%A7%C3%A3o.>>. Acesso em: 25 de maio de 2021.

G1, Globo. **97% das mulheres dizem já ter sido vítima de assédio no transporte público e privado no Brasil.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/06/18/97percent-das-mulheres-dizem-ja-ter-sido-vitima-de-assedio-no-transporte-publico-e-privado-no-brasil-diz-pesquisa.ghml>>. Acesso em: 21 de maio de 2021.

G1, Tecnologia. **Tudo num clique: a vida na era dos apps.** G1. Disponível em: <<http://especiais.g1.globo.com/economia/tecnologia/a-vida-na-era-dos-apps/>>. Acesso em: 30 jul. 2020.

GANZERT, C., Christian; MARTINELLI, P., Dante. **Transferência de conhecimento em sistemas regionais de inovação: a perspectiva do caso do Vale do Silício Californiano.** Interações (Campo Grande) vol.10 no.2 Campo Grande jul./dez. 2009.

GIG – A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO. Direção de Cauê Angeli, Maurício Monteiro, Carlos Juliano Barros. São Paulo: ONG Repórter Brasil, 2019. (60 min.).

GROHMAN, Rafael. **Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal.** Revista Eptic v. 22, n. 1, jan./abr. 2020.

HARVEY, David. **A Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

IFOOD. **Carreiras**. Osasco. Disponível em: <<https://www.ifood.com.br/carreiras>>. Acesso em: 09 jul. 2020.

IFOOD. **Carreiras: Cultura**. Osasco. Disponível em: <<https://www.ifood.com.br/carreiras/im-a-lover>>. Acesso em: 09 jul. 2020.

IFOOD. **Dicas de resposta**. Osasco, 20.2.2020. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/dicas-de-resposta/>>. Acesso em: 09 jul. 2020.

IFOOD. **Fala, entregador**. Osasco, 25.9.2019. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/fala-entregador/>>. Acesso em: 09 jul. 2020.

IFOOD. **Tecnologia**. Osasco. Disponível em: <<https://www.ifood.com.br/carreiras/tecnologia>>. Acesso em: 09 jul. 2020.

KERGOAT, Danièle. **A Relação Social de Sexo: Da Reprodução das Relações Sociais à sua Subversão**. Pro-Posições – vol. 13, n. 1 (37) – Jan/abr. 2002. Disponível em: <<https://fe-old.fe.unicamp.br/pf-fe/publicacao/2125/37-dossie-kergoatd.pdf>>. Acesso em: 21 de maio de 2021.

KREIN, André; MANZANO, Marcelo. **A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativo no Brasil. 2020**. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/07/MANZANO-M-KREIN-A.-2020_A-pandemia-e-os-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2021.

LAVAL, C. DARDOT, P. **A Nova Razão Do Mundo. Ensaio sobre a sociedade neoliberal**. 1ª Edição - São Paulo. Editora Boitempo, 2016.

MACHINE. **A história da Uber, 99 e Cabify**, Machine, p. 1, 11 out. 2018. Disponível em: <<https://machine.global/o-que-tem-em-comum-na-historia-dos-principais-aplicativos-de-transporte/>>. Acesso em: 1 ago. 2020.

MÍDIA NINJA no Instagram: **Em São Paulo, entregadores de app se reúnem no Masp no #BrequedosAPP, para reivindicar melhorias nas condições de trabalho**. Disponível em: <<https://www.instagram.com/p/CCG-acWgTWZ/?igshid=9stlgbelej8>>. Acesso em: 01 jul. 2020.

MPTRABALHO no Instagram: **Por trás do aplicativo**. Ministério Público do Trabalho. Brasília, 17.6.2020 (Vídeo 1). Disponível em: <<https://www.instagram.com/tv/CBjWL38joBi/?igshid=1dx7gepbzk3l3>>. Acesso em: 23 jun. 2020. (2 min. 6 segs.).

MPTRABALHO no Instagram: **Por trás do aplicativo**. Ministério Público do Trabalho. Brasília, 18.6.2020 (Vídeo 2). Disponível em: <<https://www.instagram.com/p/CBIfbRmj8Wk/>>. Acesso em: 23 jun. 2020. (2 min. 8 segs.).

MPTRABALHO no Instagram: **Por trás do aplicativo.** Ministério Público do Trabalho. Brasília, 19.6.2020 (Vídeo 3). Disponível em: <<https://www.instagram.com/tv/CBojAnqDmYf/?igshid=15phnq5c6muvd>>. Acesso em: 23 jun. 2020. (2 min. 31 seg.).

MPTRABALHO no Instagram: **Por trás do aplicativo.** Ministério Público do Trabalho. Brasília, 22.6.2020 (Vídeo 4). Disponível em: <<https://www.instagram.com/tv/CBv6zN6DOuv/?igshid=r6omlunwl2ld>>. Acesso em: 23 jun. 2020. (2 min. 52 segs.).

O GLOBO. **Com paralisação de entregadores, aplicativos de delivery recebem mais de 50 mil avaliações negativas em um dia.** O Globo. São Paulo, 1 jul. 2020. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/com-paralisacao-de-entregadores-aplicativos-de-delivery-recebem-mais-de-50-mil-avaliacoes-negativas-em-um-dia-24510107>>. Acesso em: 02 jul. 2020.

PEGN. **Startup de entregas James Delivery é comprada pelo GPA.** Pequenas Empresas e Grandes Negócios, 11 dez. 2018. Disponível em: <<https://revistapegn.globo.com/Startups/noticia/2018/12/startup-de-entregas-james-delivery-e-comprada-pelo-gpa.html>>. Acesso em: 1 ago. 2020.

PINTO, Geraldo Augusto. **O Toyotismo e a mercantilização do trabalho na indústria automotiva do Brasil.** *Cad. CRH* [online]. 2012, vol.25, n.66, pp.535-552.

REVISTA PEGN. **Ser empreendedor é executar bem, diz criador do iFood.** O Globo. São Paulo, 09.5.2016. Disponível em: <<https://revistapegn.globo.com/Empreendedorismo/noticia/2016/05/ser-empresendedor-e-executar-bem-diz-criador-do-ifood.html>>. Acesso em: 15 jun. 2020.

SAFFIOTI, Heleieth. **A Mulher na Sociedade de Classe: Mito e Realidade.** Petrópolis: Vozes, 1976.

TECHTUDO. **Cinco aplicativos de entrega de mercadorias: Apps de delivery são uma boa opção para quem deseja não sair de casa.** TechTudo, 20 mar. 2020. Disponível em: <<https://www.techtudo.com.br/listas/2020/03/cinco-aplicativos-de-entrega-de-mercadorias.ghml>>. Acesso em: 30 jul. 2020.

THINK EVA. **Assédio no contexto do mundo corporativo.** Disponível em: <<https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>>. Acesso em: 21 de maio de 2021.

UBER BLOG. **Um jeito diferente de levar a vida. Uber.** 19.7.2017. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/uber-um-jeito-diferente-de-levar-vida/>>. Acesso em: 23 jun. 2020.

UBER. **Diversidade e Inclusão.** Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/about/diversity/>>. Acesso em: 09 jul. 2020.

UBER. **Quem somos.** São Paulo. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/about/>>. Acesso em: 09 jul. 2020.

APÊNDICE

ROTEIRO DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA PARA ENTREGADORES/MOTORISTAS

Perfil do(a) entrevistado(a)

Nome:

Data de nascimento:

Sexo:

Nível de Escolaridade:

Profissão:

Estado civil:

Religião:

Possui filhos? Se sim, quantos?

Questões da pesquisa:

Você trabalha como motorista ou entregador? Há quanto tempo?

Se você é entregador(a), escolheu ser nuvem ou possuir um Operador Logístico? Qual foi o motivo da escolha? Poderia me explicar melhor a diferença entre estas duas modalidades?

Você possui algum emprego, possui algum negócio próprio ou presta serviços para qual(is) aplicativo(s)? No caso de prestar serviços para vários aplicativos, perguntar por quê.

Antes deste trabalho, com o que você trabalhava? Poderia falar um pouco da sua carreira.

Por que você decidiu trabalhar com aplicativos?

Como você define o que faz? Você trabalha para a plataforma ou é trabalhador por conta própria?

Quantas horas por dia/semana você trabalha? Quais dias da semana?

Quais as despesas que você tem para prestar esse serviço?

O seu meio de trabalho é próprio (veículo, moto, bicicleta)? Possui algum seguro?

O que faz nos períodos em que não possui oferta de serviço? Como costuma ocupar o seu tempo entre uma corrida/entrega e outra?

Desde quando começou a trabalhar com aplicativos, já fez alguma pausa? Se sim, de quanto tempo e por qual motivo?

Quando foi a última vez que você tirou férias? De quanto tempo?

Como é o seu lazer? Você tem horas para isso?

Quais as vantagens de trabalhar no app e quais as desvantagens?

O que você acha que poderia melhorar?

Prestando serviço por aplicativos, você já passou por alguma situação constrangedora? Se sim, poderia relatar?

É possível obter uma boa remuneração com este trabalho? O que faz com que um entregador consiga ganhos maiores do que outros?

Qual sua relação com os demais entregadores/motoristas? Vocês se comunicam, possuem um grupo WhatsApp? Se sim, qual é o objetivo do grupo, sobre o que costumam conversar?

Como está a remuneração e a demanda nesse período de pandemia? Você percebeu alguma variação na remuneração neste período? Se sim, a variação foi para mais ou para menos?

Você apoiaria medidas que obrigasse a plataforma a oferecer carteira assinada, com horário fixo e demais direitos trabalhistas? Por quê?

Se surgisse uma oportunidade de contrato de trabalho com carteira assinada, você aceitaria?

Como você se vê no futuro? Pretende continuar trabalhando por aplicativo? Se sim, até se aposentar?

Os motoristas e entregadores das plataformas são chamados de parceiros. Como funciona esta parceria?

Você tomou conhecimento da greve dos entregadores e do movimento antifascista?

Em alguns lugares do mundo, como na Espanha, e mesmo aqui no Brasil, alguns motoristas e motoboys criaram ou estão criando os seus próprios aplicativos, como se fosse uma cooperativa gerenciada pelos próprios motoristas/entregadores. Você já tinha ouvido falar sobre isto? O que acha destas iniciativas? Pensa que seria interessante? Por quê?