

## ININTERRUPTO E INFINITO: O TRABALHO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA

Viviane Vidigal<sup>9</sup>

### Resumo

Este artigo propõe a ideia de trabalho ininterrupto e infinito como categoria analítica para aprofundar a compreensão das dinâmicas de espoliação e exploração do trabalho no capitalismo de plataforma. Trata-se de trabalhadores(as) despojados(as) de grande parcela de direitos trabalhistas e sociais *que não podem dispor da interrupção de suas jornadas de trabalho e trajetórias produtivas, seja pela ausência de remuneração ou de seguridade social*. A conformação do(a) trabalhador(a) por demanda produz um(a) trabalhador(a) ideal, aquele(a) disponível ininterruptamente para o trabalho. O trabalho infinito se dá pela inexistência de perspectiva de aposentadoria. Para construir esses argumentos, serão apresentados dados empíricos, recolhidos de entrevistas semiestruturadas realizadas com trabalhadores(as) plataformizados(as) atuantes nas cidades de Campinas-SP e São Paulo-SP.

**Palavras-chave:** Plataformas. Trabalho. Ininterrupto. Infinito.

## UNINTERRUPTED AND INFINITE: LABOUR IN PLATFORM CAPITALISM

### Abstract

This article proposes the idea of uninterrupted and infinite labour as an analytical category to deepen the understanding of the dynamics of dispossession and exploitation of work in platform capitalism. These are workers stripped of a large portion of their labor and social rights who cannot afford to interrupt their working hours and productive trajectories, either because of the lack of remuneration or social security. The conformation of the worker on demand produces an ideal worker, one who is continuously available for work. Infinite work is due to the inexistence of retirement prospects. To build these arguments, empirical data will be presented, collected from semi-structured interviews carried out with platform workers working in the cities of Campinas-SP and São Paulo-SP.

**Keywords:** Platforms. Labour. Uninterrupted. Infinite.

<sup>9</sup> Professora e Pesquisadora. Doutoranda e Mestra em Sociologia pela UNICAMP (SP, Brasil), orientada pelo professor Dr. Ricardo Antunes. Pós-graduada em Direito do Trabalho pela UNISAL. Integrante do grupo Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e suas Metamorfoses (GPMT). Email: [v192482@dac.unicamp.br](mailto:v192482@dac.unicamp.br). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-237>.

## 1 INTRODUÇÃO

A hipótese sustentada neste artigo é a de que a forma como o trabalho é organizado por plataformas, entrelaçado à ausência de uma rede de proteção trabalhista e social produz trabalhadores(as) *que não podem dispor da interrupção de suas jornadas de trabalho e trajetórias produtivas, seja pela ausência de remuneração ou de seguridade social*. A conformação do(a) trabalhador(a) por demanda produz um(a) trabalhador(a) ideal, aquele(a) disponível ininterruptamente para o trabalho. O trabalho infinito se dá pela inexistência de perspectiva de aposentadoria.

Os dados aqui apresentados são fruto de duas pesquisas: uma concluída e outra em andamento. A primeira, intitulada “As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber” foi realizada entre março de 2017 e dezembro de 2019, na qual foram formalmente entrevistadas 22 pessoas com questionário semiestruturado: 19 homens e 03 mulheres, motoristas de UberX<sup>10</sup> nas cidades de Campinas (SP) e São Paulo (SP). A segunda, intitulada “Profissão Aplicativo: a plataformização do trabalho feminino” foi iniciada em março de 2020. As entrevistas estão em andamento e o estudo contará com 60 pessoas entrevistadas em profundidade por questionário semiestruturado: 30 homens e 30 mulheres, motoristas da Uber, motoristas da Lady Driver<sup>11</sup>, entregadores(as) de comida do iFood, e manicures da Singu<sup>12</sup>, nas cidades de Campinas (SP) e São Paulo (SP). Para este artigo, contaremos com excertos das entrevistas realizadas. Os nomes apresentados são fictícios e seguem o acordo de anonimato firmado entre entrevistados(as) e a pesquisadora.

O texto está estruturado, além da introdução e das considerações finais, nas seguintes partes: na primeira, será apresentado o trabalho plataformizado. Na segunda parte, será apresentado o conceito de trabalho ininterrupto e o trabalhador por demanda. Na terceira e derradeira parte, serão analisadas as expressões concretas do trabalho plataformizado, apresentando o conceito de trabalho infinito, problematizando a perspectiva de aposentadoria dos(as) trabalhadores(as).

## 2 APRESENTAÇÃO DO TRABALHO PLATAFORMIZADO

É possível compreender o trabalho plataformizado como um ecossistema envolvendo um conjunto de actantes, ou seja, atores humanos e não humanos, empresas, plataformas, usuários/consumidores, Estado, algoritmo, programas de rastreamento, banco de dados, entre outros dispositivos. De acordo com Nick Srnicek as plataformas “são infraestruturas digitais que possibilitam a interação entre dois ou mais grupos” (SRNICEK, 2017). Relacionamos os agentes sociais em questão, com destaque à classe trabalhadora.

Três, das principais plataformas de entregas do Brasil – iFood, Rappi e

<sup>10</sup> A principal e mais usada opção da Uber, o UberX oferece viagens com preços acessíveis em carros compactos de quatro portas e ar-condicionado. Presente em todas as cidades brasileiras onde a Uber opera. Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/categorias-da-uber/>.

<sup>11</sup> Aplicativo de transporte que conecta passageiras e motoristas mulheres. <https://ladydriver.com.br/>.

<sup>12</sup> Empresa aplicativo de profissionais da beleza. Cerca de 200.000 clientes cadastrados. Mais de 3.000 profissionais. <https://singu.com.br/>.

Loggi – concentravam cerca de 172 mil entregadores até 2019<sup>13</sup>. Todas refutam ter vínculos empregatícios com os trabalhadores, argumentam apenas fornecer a tecnologia do serviço de intermediação entre cliente, loja e entregadores. Contratam com a mensagem: “*Você não trabalha para gente, você trabalha com a gente*”<sup>14</sup>. Se valendo de táticas<sup>15</sup>, que logram fazer o entregador se identificar mais facilmente como autônomo, se distanciando da ideia de empregado subordinado (VIDIGAL, 2020).

Vender a ideia de independência e autonomia dos trabalhadores é uma estratégia para se distanciar das obrigações, riscos e encargos que teriam que assumir caso admitissem o que se vê na prática: que controlam toda a relação laboral criando uma relação de poder na qual os entregadores são o lado mais frágil. Negam, dessa forma, a necessidade histórica (econômica, social e fisiológica) de proteger o ser humano que, para sobreviver na sociedade do capital, precisa “vender” sua força de trabalho (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2017).

A qualificação jurídica desses(as) trabalhadores(as) é objeto de disputa, sendo a atual classificação difundida em nosso ordenamento, como de trabalhadores(as) autônomos(as)<sup>16</sup>. Dessa forma, não são enquadrados(as) nos marcos da CLT (VIDIGAL, 2020). Não há uma definição legal sobre o que seria o trabalhador autônomo, cabendo à doutrina trabalhista conceituá-lo. A relação de trabalho autônoma, conforme esclarece Cassar “trata-se de relação onde o trabalhador exerce ofício ou profissão com habitualidade, por sua conta e risco próprio” (CASSAR, 2014). Segundo Vilhena autônomo é “o trabalhador que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução” (VILHENA, 2005).

Tem-se que a relação de trabalho é gênero, e a relação de empregado e de autônomo são espécies de relação de trabalho. É a relação de emprego e não a de trabalho, protegida pela CLT com todos seus direitos: a) Registro em CTPS; b) Ao salário mínimo; c) Jornada de trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais; d) Seguro contra acidentes de trabalho; e) Irredutibilidade do salário; f) horas-extras – com no mínimo 50% de acréscimo sobre o valor da hora normal; g) Adicional noturno – equivalente 20% do valor da hora normal; h) Décimo terceiro salário; i) Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; j) Férias, acrescidas de 1/3 constitucional; k) FGTS equivalente a 8% da remuneração do empregado e 40%, se demitido sem justa causa ,l) seguro- desemprego se involuntário, m) adicionais de insalubridade,

<sup>13</sup> Informação disponível em: <https://outraspalavras.net/outrasmidias/assim-os-apps-de-entrega-lucram-com-o-covid-19/>. Acesso em: 25 maio 2020.

<sup>14</sup> No filme “Sorry we missed you”, de Ken Loach, o personagem Ricky (Kris Hitchen), é um trabalhador cansado de trabalhar para outros. Com a intenção de ganhar um dinheiro extra, quitar suas dívidas e comprar uma casa própria, tenta uma vaga de entregador em uma empresa. Ao contratá-lo nos dizeres originais: “you don’t work for us, you work with us”.

<sup>15</sup> Essas táticas podem ser encontradas na pesquisa de: LEME, Ana Carolina Reis Paes. Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. – 2018. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito.

<sup>16</sup> A despeito de existirem ações na Justiça do Trabalho, que concederam o vínculo empregatício, elas se demonstram minoria, conforme estudos.

periculosidade e penosidade, n) fornecimento de EPIs<sup>17</sup>.

No plano jurídico, entende-se que o autônomo está em uma situação distinta do empregado e, portanto, não necessita da clássica proteção do contrato de emprego que fornece. A relação de emprego necessita cumulativamente dos cinco elementos fático-jurídicos para se configurar "...prestação de serviço por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação" (DELGADO, 2008, p. 305). Estes elementos encontram amparo nos art. 2 e 3 na CLT. Estando-os presentes, além de configurar a relação empregatícia, conseqüentemente haverá a caracterização dos sujeitos desta relação, o empregado e o empregador, visto que empregado é aquele que presta serviços com os mesmos elementos fático jurídicos e o empregador será aquele que dirigirá a empresa e o empregado. O modelo nacional de proteção atual, gira em torno da subordinação como característica principal da relação empregatícia. É a ausência de subordinação que faz com que sejam classificados como autônomos<sup>18</sup>.

Na primeira pesquisa realizada buscou-se averiguar esses elementos jurídicos, os confrontando com a situação fática dos motoristas. Nesse artigo, no entanto, o debate é centralizado nas categorias analíticas de trabalho ininterrupto e infinito, partindo da qualificação jurídica de entendimento majoritário e suas conseqüências, buscando demonstrar como esses(as) trabalhadores(as) fazem a gestão de não direitos.

Os(as) trabalhadores(as) estão vinculados às empresas por contrato de adesão. A tecnologia da informação e comunicação permite às plataformas terem acesso a um grande contingente de trabalhadores sem a necessidade de contato direto, determinando as regras do negócio, e verificando o desempenho do trabalho pelas notas dadas pelos usuários. O algoritmo, a partir de todas as informações que lhe são apresentadas, seria capaz de organizar toda a atividade (REIS; CORASSA, 2017). No modelo trabalhista plataformizado, o controle da atividade laboral se dá em duas esferas, que atuam de forma conjunta e simultânea, compondo o sistema gerencial: o algoritmo e a multidão de gerentes invisíveis<sup>19</sup>.

As plataformas são "alimentadas por dados, automatizadas e organizadas por meio de algoritmos" (VAN DIJCK; POELL, T.; DE WAAL, 2018). Segundo Kleinberg "pode-se pensar informalmente um algoritmo como um passo a passo, um conjunto de instruções, expressado em uma linguagem estilizada, para a resolução de um problema" (KLEINBERG, 2008. p. 1). Ele transforma "dados em resultados desejados" (GILLESPIE, 2018).

Os algoritmos, como qualquer outra tecnologia, são produzidos a partir do trabalho humano para empresas de tecnologia e ao mesmo tempo, "também são resultados das interações das pessoas comuns com esses algoritmos" (GROHMANN, 2020). Argumenta

<sup>17</sup> Ressalvamos que as diversas relações de trabalho garantem alguns desses direitos acima. Todos cumulativamente, no entanto, somente o empregado possui.

<sup>18</sup> Adota-se a corrente majoritária de Maurício Godinho Delgado (2007a) que não identifica, na figura do trabalhador autônomo, a presença de subordinação entre o trabalhador e o tomador de serviços, uma vez que considera a ausência de subordinação – a autonomia – como critério essencial para a configuração do trabalho autônomo. Em contraposição a Delgado, Cassar defende que a relação de trabalho autônoma, permite, ainda, a existência de subordinação, mesmo que mitigada, conforme ocorre no caso de representantes comerciais (CASSAR, 2014).

<sup>19</sup> Consumidores que dão nota ao serviço prestado.

Morozov (2018) que os valores a emergirem dessas relações sejam exclusivamente constituídos sobre a égide da subjetividade neoliberal. Os algoritmos são criados pelas empresas que constroem e determinam as regras do negócio. Ele que controla a relação laboral, aparece como executor da vontade e valores das empresas. Em tempos de arquitetura da informação (WURMAN, 1997) (e o controle está aí, na maneira como a informação é produzida e manipulada pela empresa), principalmente aquele que está sendo controlado, não enxerga a pessoa física do controlador, podendo portanto, compreender a técnica como neutra.

Mazzotti (2017) alerta que o algoritmo é considerado invisível, apesar de integrado em diversos aspectos do cotidiano das pessoas, torna-se uma caixa preta e é afastado do escrutínio do público, passando a ser encarado como um elemento natural. Isso gera ar de falsa liberdade, de falsa autonomia, ou melhor de liberdade controlada, necessários nos dias atuais. Na passagem da sociedade da disciplina de Foucault para a sociedade do controle de Deleuze, foi preciso criar um ambiente sedutor de liberdade, um meio positivo (CHAVES JÚNIOR, 2017).

Para afastar o que Taina Bucher (2017) chama de imaginário algorítmico de neutralidade e objetividade, é necessário o exercício de ressaltar que o algoritmo de neutro não tem nada. Pois, na verdade, “algoritmos são opinião embutida em matemática”, escreveu Cathy O’Neil (2016) afirmando que todo algoritmo, em alguma medida, carrega em si os valores e as opiniões de quem o construiu, num processo de reprodução de certos comportamentos, dentre eles, o sexismo e o racismo.

O mundo do trabalho é costurado pela avaliação que garante a qualidade do serviço. Além do algoritmo, as empresas plataformas dependem de mecanismos de “reputação digital”, seja para orientar a seleção dos(as) trabalhadores(as) ou realizar o controle de qualidade do serviço. A avaliação baseada no feedback dos clientes constitui uma ferramenta de que dispõe as plataformas para manter seus(suas) trabalhadores(as) sob constante controle e estrita submissão aos padrões impostos por elas. Os relatos dos(as) trabalhadores(as) demonstram que os melhores avaliados, recebem melhores tarefas, distribuídas pelo algoritmo.

Entende Abílio (2017) que o controle sobre o trabalho é transferido para a multidão de consumidores, que avaliam os profissionais a cada serviço demandado. A certificação sobre o trabalho vem agora da esfera do consumo, por meio dessa espécie de gerente coletivo que fiscaliza permanentemente o trabalhador. A multidão está multiplicada e dispersa em várias instituições de controle, vários vigias, como já previa Foucault (2018). A avaliação dos gerentes invisíveis é baseada no valor humano, pautada em nenhum juízo menos rígido do que a maleabilidade dos humores, gostos e preferências, já que não há a fixação de um conjunto objetivo de critérios a serem observados (VIDIGAL, 2020).

Por meio das narrativas dos trabalhadores(as) plataformizados(as) podemos constatar que a forma de contratação não possibilita nenhuma previsibilidade em relação ao número de horas trabalhadas e nem à remuneração, pois receberão apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, trabalham por demanda e por metas<sup>20</sup> a cumprir. A precificação é feita pela empresa. As jornadas podem ser extensas e intensas. O tempo

<sup>20</sup> As metas são pré-determinadas pelo próprio trabalhador que só param de trabalhar quando as atingem.

que dedicam à atividade pode ser permeado por outras atividades. Não há garantia de um salário mínimo, nem de adicionais salariais. Os intervalos interjornada e intrajornada são gestados por eles. As férias, quando existentes, não são remuneradas. Pode ocorrer extinção unilateral dos contratos pelas plataformas, sem apresentar maiores explicações. A contribuição ao fundo previdenciário é individualizada e incerta, podendo comprometer a perspectiva de aposentadoria (VIDIGAL, 2020).

E além dessa intensa exploração, soma-se, segundo Antunes (2020), uma forte espoliação, presente quando os(as) trabalhadores(as) arcam com as despesas de compra dos veículos, motos, carros, celulares, cortares de unhas, alicates e suas respectivas manutenções, dentre outros equipamentos de trabalho.

## 2 O TRABALHO ININTERRUPTO: TRABALHADOR(A) POR DEMANDA

No caso desses(as) trabalhadores(as), a remuneração reedita formas antigas de trabalho, o salário por peça que, a despeito de não ser hegemônico na sociedade contemporânea, seguiu existindo em alguns ramos produtivos em coexistência com o salário por tempo. A gestão por plataformas ao automatizar o controle, permite a proliferação do trabalho por peça.

Em “O Capital” pode-se encontrar pistas preciosas para entender tanto a dialética do trabalho, quanto a problematização do salário por peça: a remuneração do trabalhador depende não de sua jornada, mas de sua produção. No século XIX, Marx já assinalava a tendência a uma opacidade ainda maior da relação entre capital e trabalho quando mediada pela remuneração por peça.

A passagem da medida do salário por tempo de trabalho para o salário por peça materializa uma transferência do controle sobre o tempo e a produtividade do trabalho para o próprio trabalhador. Com o pagamento por peça o custo da ociosidade é jogado ao(a) trabalhador(a). Marx explica que ao remunerar não pelo tempo, mas pela quantidade produzida, se favorece um aumento tanto da extensão do tempo de trabalho como de sua intensidade:

[...] Dado o salário por peça, é naturalmente do interesse pessoal do trabalhador aplicar sua força de trabalho o mais intensamente possível, o que facilita ao capitalista elevar o grau normal de intensidade. Do mesmo modo, é interesse pessoal do trabalhador prolongar a jornada de trabalho, pois com isso sobe seu salário diário ou semanal. (MARX, 2013, p. 141).

Dessa forma, a intensificação do trabalho, objetivo de toda gestão capitalista seria obtida através do salário por peça. O salário por peça permite ao capitalista maior ganho de produtividade. No trabalho plataformizado, a exigência de produtividade pode ser cumprida através de metas disfarçadas de gamificação. A partir das entrevistas realizadas nas pesquisas, conseguimos verificar que trabalham por metas individuais pré-definidas e só param quando a alcançam. Em seu bojo está a terceirização de parte do gerenciamento do trabalho para o(a) próprio(a) trabalhador(a) (VIDIGAL, 2021).

Essa forma de vinculação subordina totalmente o trabalho à lógica da empresa,

ficando o(a) trabalhador(a) disponível integralmente para atender às demandas que podem ocorrer a qualquer dia/horário, inclusive no período noturno e aos fins de semana. Essa lógica de contratação promove um borramento entre as fronteiras do tempo do trabalho e do não trabalho, dado que mulheres e homens poderão ser exigidos em tempo integral.

Esse ethos do trabalho está associado a um tipo ideal de trabalhador, qual seja aquele integralmente disponível<sup>21</sup> para o trabalho, a conformação do trabalhador *just in time*<sup>22</sup>, um trabalhador sob demanda (ABILIO, 2020). A exigência de performance atendendo aos interesses do capital cujo propósito natural é o de funcionar como impulso para mais acumulação, produz um trabalhador ideal que não para nunca, aquele sempre disposto e disponível, “aquele que mais conseguir anular sua condição humana enquanto trabalha: que não for tantas vezes ao banheiro, não adoecer, não conversar com os colegas, não manifestar queixas, não faltar ao trabalho, não comentar problemas pessoais” (SEVERO,V; SOUTO MAIOR,J, 2017). O trabalhador ideal, é portanto, aquele que não engravida e não cuida de nada, nem de ninguém.

Portanto, o trabalho plataformizado exige a disponibilidade total e não permite interrupções de produção, seja interrupção para cuidar da saúde, tirar licença-maternidade, desfrutar do descanso remunerado nos finais de semana, feriados e férias, ou mesmo para se aposentar, conforme veremos no próximo item.

### 3 O TRABALHO INFINITO: APOSENTADORIA

As entrevistas realizadas articuladas à bibliografia sobre o tema demonstrarão as estratégias de negociação de direitos, esmiuçando argumentos que visam compreender como se dá a gestão de direitos pelos(as) trabalhadores(as) plataformizados(as).

Bruna, 24, é mãe e cuida sozinha de uma criança pequena. Tinha um emprego no shopping e era empregada celetista. Precisou deixar o trabalho pois era no mesmo horário que sua faculdade de Psicologia. A Uber permitir-lhe-ia a flexibilidade necessária para conciliar os estudos e a maternidade.

**Bruna-** Eu trabalhava em uma loja de cosméticos no Dom Pedro, mas tinha que trabalhar de noite e minha faculdade também era a noite, e meu filho fica na creche de dia, a Uber surgiu como uma oportunidade.

**V.V.C-** Era CLT?

<sup>21</sup> Richard Sennett já se referia à ideia de disponibilidade integral em “A corrosão do caráter”, ao relatar a história de Rico, um trabalhador que atuava em contrato flexível, fazendo contraposição ao taylorista-fordista. SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2003.

<sup>22</sup> Pode ser traduzido livremente como “na hora certa” ou “no momento exato”. Concebido no Japão, em oposição ao Just-in-Case fordista, e que tem se difundido pelo mundo nas últimas décadas, juntamente com outros aspectos do Toyotismo. “Just-in-time significa que, em um processo de fluxo, as partes corretas necessárias à montagem alcançam a linha de montagem no momento em que são necessárias e somente na quantidade necessária. Uma empresa que estabeleça esse fluxo integralmente pode chegar ao estoque zero.” OHNO, Taiichi. **O Sistema Toyota de Produção**: além da produção em larga escala. Porto Alegre: Bookman, 1997, p. 26.

**Bruna-** Era.

**V.V.C-** Aquele emprego, te dava férias, 13°, e agora?

**Bruna-** Ah, eu moro com meus pais, to na faculdade ainda. Não penso muito nisso, porque vou ter uma profissão. Quando me formar, daí volto a trabalhar com estabilidade, agora é melhor assim porque, ganho alguma coisa. Posso parar qualquer hora se meu filho fica doente na creche, posso ficar com ele em casa, posso ir na faculdade. Tipo, esses direitos são importantes, mas no futuro eu vou ter e pensar melhor nisso, agora ainda não. (Bruna, 31 de julho de 2018).

A despeito da perda de uma série de direitos, ela percebia sua nova relação de trabalho de maneira positiva. O ponto principal que levantou para afirmar que gosta da nova posição é a flexibilidade que o novo trabalho lhe proporcionaria. O que Bruna nomeia de flexibilidade de horários, ou seja, a maleabilidade de dirigir de forma não controlada, possibilita que ela possa articular compromissos de sua vida pessoal, como a faculdade, com a rotina de trabalho.

Modelos de trabalho com jornadas rígidas já não são mais atrativas para a grande maioria da nova geração de trabalhadores (chamado millenials). Para 77% deles uma jornada flexível os faria mais produtivos no trabalho (BENTLEY UNIVERSITY, 2014), sendo que para 74% a flexibilidade de jornada no trabalho é o fator mais importante em uma empresa (ERNEST; YOUNG, 2015).

Ao mesmo tempo em que Bruna pensa que a ausência de direitos trabalhistas possa ser relevante no futuro, ela trata essa experiência de trabalho como uma etapa de sua vida. Ainda é jovem, como está no 2º ano da faculdade e mora com os pais, o tipo de contrato ao qual está submetida e a ausência de direitos que ele provoca não é uma preocupação: “esses direitos são importantes, mas no futuro eu vou ter e pensar melhor nisso, agora ainda não.” É dessa forma que Bruna, até então, justifica a escolha pelo vínculo autônomo. No entanto, com a continuidade da conversa Bruna demonstra outros motivos além da flexibilidade para a escolha de vida atual, e isso acontece quando narra o caso de seu atual namorado.

**Bruna-** meu atual namorado também trabalhava no Dom Pedro, não na mesma loja, mas trabalhava lá também. Ele também largou o emprego pra ser uber. Inclusive agora apareceu uma oportunidade pra ele de outro emprego ganhando 2.000 com carteira assinada, mas ele não quis.

**V.V.C-** Por que não?

**Bruna-** Porque Uber ganha mais.

**V.V.C-** Mas tem férias, 13°, licenças, FGTS...

**Bruna-** Não, mas olha só, o 13°... ele ganha mais todo mês o que acaba sendo mais do que ele iria ganhar como 13°. As férias se ele quiser parar ele para, ainda o mês que ele escolher e não o patrão dele, é só ele trabalhar mais e juntar um dinheiro antes. Um FGTS, serve pra que? Pra casa própria, hoje tem um monte de financiamento com parcela baixa, só juntar dinheiro na poupança. Pra se aposentar, existe previdência privada. Então se ganha mais no fim das contas, por que não? (Bruna, 31 de julho de 2018).

Há uma série de informações que Bruna nos oferece nesse trecho da entrevista que são preciosos aos objetivos de análise da pesquisa. Em primeiro lugar, ela avalia que seu namorado enquanto uber ganha mais do que ganharia como celetista, apontando isso como uma vantagem desse tipo de contrato. Em seguida, ela equaciona esses valores ao admitir que não possui 13º salário, mas infere que ele ganha mais por mês sendo uber e que isso compensaria a ausência do direito ao 13º salário.

Notamos que as férias também são resultado de uma espécie de autogerenciamento, e Bruna ainda entende que no caso há um fator mais benéfico: pode escolher quando. A seguir, Bruna dá sua interpretação da utilidade de um Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, justificando que pode substituí-lo por outros meios eficazes, se a intenção for a aquisição de casa própria. Além ainda da capacidade de auto-organização que ela atribuiu para reunir economias que compensem a ausência automática da contribuição para e o FGTS. Poderíamos dizer que as economias cumpriram o papel que o FGTS teria na aquisição do imóvel.

Embora alegue a possibilidade de contribuir com a previdência privada, ela nunca pagou previdência pública ou privada, e só pretende começar a fazê-lo depois, quando estiver formada com um emprego. Bruna percebe tanto o seu contrato com a Uber quanto ao de seu namorado Gustavo, 25, ensino superior, enquanto uma situação de trabalho temporária no início de sua trajetória profissional, como mora com os pais e tem esse apoio e estrutura materiais, continua percebendo a Uber como um bom vínculo de trabalho, por oferecer mais dinheiro em curto prazo.

Toda essa equação elaborada por Bruna, mostra-se frequente ao analisar relatos nos grupos de motorista. Raciocínio similar é comumente realizado, por aqueles que escolhem a Uber em detrimento de um emprego celetista, como é o caso de Bernardo:

Em relação aos benefícios trabalhistas, até como advogado eu também não tinha. É aconselhável fazer uma previdência privada ou até mesmo contribuir como autônomo para o INSS. Conheço motoristas que guardam dinheiro e viajam em janeiro, que é o período de menor movimento. Parecido com férias. Décimo terceiro o advogado autônomo também não tem. Eu só preciso me preocupar em não ficar doente, com um acidente de trabalho, mas me cuido, não trabalho de fim de semana, faço academia. (Bernardo, 25 de abril de 2018)

O trecho acima evidencia que Bernardo se vale do mecanismo de autogerenciamento dos recursos financeiros para garantir direitos trabalhistas, neste caso as férias. As possíveis reações à sua situação de ausência de direitos trabalhistas são anuladas pela comparação de que sempre foi advogado autônomo, então continua na mesma situação. É importante lembrar que o profissional autônomo não tem acesso ao benefício do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) nem a férias ou ao 13º salário. Afirma que a rotina de Uber não lhe causa problemas porque consegue estruturar mecanismos de compensação – que, no entanto, só parecem ocorrer realmente em caso de trabalho aos finais de semana.

Bernardo foi o único entrevistado que levantou a possibilidade de contribuir

para Previdência Social (INSS), como autônomo. Os outros entrevistados, ora não se preocupam com contribuição social no momento, ora alegam-se sem emprego CLT, e, portanto, não caberia contribuição alguma, ora levantam apenas a possibilidade de contribuição para previdência privada. O mais surpreendente nos relatos, é a negativa da possibilidade ao acesso ao INSS, como se só o trabalhador com carteira assinada e registrado como empregado tivesse esse direito.

O profissional autônomo que intenta fazer valer seus direitos trabalhistas, deve, antes de mais nada, procurar o INSS e se cadastrar como um contribuinte individual. A partir de então ele será responsável pelos recolhimentos mensais relativos às atividades que desempenha. Esse recolhimento é baseado na receita gerada com seu serviço e garante os seguintes direitos: aposentadoria por idade, por invalidez, por tempo de contribuição ou especial; auxílio-doença; auxílio-reclusão; salário-maternidade e; pensão em caso de morte.

Aos motoristas da Uber foi concedida recentemente a possibilidade de se registrar como MEI (Microempreendedor individual). O Comitê Gestor do Simples Nacional publicou no dia 08 de Agosto de 2019 uma resolução no Diário Oficial da União que cria uma nova categoria. Com a publicação do documento, o Simples Nacional passou a contar com a ocupação de “motorista de aplicativo independente”. Assim como nas demais categorias, os motoristas poderão se registrar como MEI se receberem até R\$ 81 mil por ano (cerca de R\$ 6,7 mil por mês). A formalização custa R\$ 54,90 por mês, valor do ramo de serviços, em que os motoristas de aplicativo se encaixam. Os profissionais também precisam realizar anualmente uma declaração do Simples Nacional e emitir notas fiscais para pessoas jurídicas (Uber-empresa).

Percebe-se que referida mudança legislativa datada de uma década, pode gerar uma consequência prática: o afastamento de um possível reconhecimento desse trabalhador como empregado e distanciamento do vínculo empregatício, ao ser enquadrado pelo Estado como MEI. Tal medida governamental pode ser considerada um caminho/estímulo para o reconhecimento social do motorista de aplicativo como empreendedor. Para Antunes (2019):

essa sua conversão em MEI não passa de uma forma de legalizar a burla, aquela que é responsável pela supressão de direitos do trabalho assalariado e que, por isso, trará consequências funestas para uma sociedade que realiza uma demolição completa dos direitos do trabalho. Que isso seja desse modo alardeado por um representante do governo é a expressão plena de uma política de abandono completo da classe trabalhadora no Brasil. (ANTUNES, 2019).

Sentados, todos à mesa de uma lanchonete em Campinas – SP: Lucas, 23, ensino médio, Danilo, 38, ensino médio, Olavo, 29, ensino superior, Mateus, 32, ensino superior, discutem acerca de direitos trabalhistas dos(as) trabalhadores(as) plataformizados(as):

**Lucas** — Se acontecer isso (ser reconhecido como empregado) a Uber cai fora. E aí ficam chorando pois focaram em lutar por algo que não é possível. Ela vai embora do país e vão voltar a trabalhar como trocador de ônibus ou chapeiro do McDonalds.

**Olavo** — Melhor ser chapeiro do McDonalds, pois tem carteira assinada. Se ficar doente pode ter acesso ao INSS e convênio médico, já na Uber se você ficar doente corre pra onde? Essa é a diferença, agora sendo reconhecido o vínculo você terá todos esses direitos que os chapeiros do Mc Donalds tem. Isso é uma vitória para os parceiros que são explorados.

**Lucas** — é tão bom ser chapeiro com carteira que deixaram de ser pra ser Uber...ou to mentindo?

**Mateus** — Na minha opinião, acho inviável isso para empresa. Esse povo que colocou ela na justiça é aquele povo que sai de uma empresa e coloca no pau, sai de outra, coloca no pau. Ele quer é dinheiro fácil na verdade.

Duvido que ganhem. Os motoristas da Uber não são subordinados nem cumprem jornada de trabalho. Essa ideia de vínculo empregatício não vinga, acredito que não vai ocorrer. O sistema da Uber é sem vínculo empregatício. Trabalhamos da forma que mais for conveniente. Se for para ter vínculo, com certeza a Uber desiste de funcionar no Brasil, pois, vai encarecer o custo e não compensará sua permanência. Entendo que da forma que está, é a melhor, trabalha quem quer, não é obrigado. Lutar para tentar redução no desconto, acho até plausível, mas não para ter direitos trabalhistas. Há parceiros que já conseguiram novo emprego, e deixaram de trabalhar para Uber, porém, agradeceram a oportunidade que lhes foi dada, de ganhar algum dinheiro enquanto estava desempregado. E outra, quando nos vinculamos como parceiros, já estamos sabendo como funciona. Portanto, trabalha com a Uber quem realmente tem interesse, senão, desiste e procura algo melhor, se lhe derem oportunidade como a Uber fez.

**Lucas** — Se todo mundo fizer isso, e a Uber resolver sair do Brasil, iriamos para 99 ou outras, mas é assim que se acaba com as empresas no Brasil. Antes da Uber alguém lembra como era? Só tinha táxi e ponto final. Ela abriu a porta pra muita gente ganhar uma graninha.

**Olavo** — Ganhou grana no começo, agora só sobra dinheiro pra pão com ovo se não precisar sustentar família.

**Danilo** — Bando de vagabundos, tudo querem processar as empresas, por isso não vai pra frente, só ganha dinheiro quem quer trabalhar de verdade e se dedica. Quem não quer trabalhar, inventa essas coisas. (Lucas, Danilo, Olavo, Mateus, 27 de abril de 2018)

O entrevistado Danilo traz o discurso da empregabilidade, que desloca o eixo da responsabilidade pela geração de oportunidades de trabalho da sociedade para o indivíduo, por intermédio da meritocracia. Um discurso de corte neoliberal, no qual “a luta de classes se torna uma luta interna consigo mesmo: o que fracassa culpa a si mesmo e se envergonha. A pessoa questiona-se a si mesma, não a sociedade” (HAN, 2014).

Nesse sentido, dada a forma como o trabalho é organizado pelas plataformas, transferindo ao trabalhador a gestão e negociação dos direitos trabalhistas, cria-se o alumbramento de que o sucesso nesse trabalho e a conquista dos direitos depende das habilidades de negociação de cada um e não da proteção estatal ou da luta classista.

No momento em que esses direitos negociados individualmente não são garantidos, o trabalho no capitalismo de plataforma ganha características de ininterrupto e infinito.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho plataformizado se dá através da superexploração de uma mão de obra desprotegida de quaisquer direitos. A forma de vinculação subordina totalmente o trabalho à lógica da empresa, ficando o(a) trabalhador(a) disponível integralmente para atender às demandas que podem ocorrer a qualquer dia/horário, inclusive no período noturno e aos fins de semana.

Para atuar no capitalismo de plataforma é preciso estar sempre disposto e disponível. Anulando a sua condição humana enquanto trabalha, não indo tantas vezes ao banheiro, não adoecendo, não conversando com os colegas, não manifestando queixas, não engravidando e não cuidando de nada, nem de ninguém. E já percebemos que essa condição, um corpo humano não aguenta. O corpo então virou um atrapalho, um apêndice incômodo, que adocece, fica ansioso, deprimido, entra em pânico, entra em burnout (VIDIGAL, 2020).

O trabalho plataformizado exige a disponibilidade total e não permite interrupções de produção, seja interrupção para cuidar da saúde, tirar licença-maternidade, desfrutar do descanso remunerado nos finais de semana, feriados e férias, ou mesmo para se aposentar. Porque se não trabalharem, não ganham, e se não ganham, não reproduzem a vida. Nesse sentido, ser um(a) trabalhador(a) no capitalismo de plataforma tem se desdobrado em generalizar o(a) trabalhador(a) que não pode parar de produzir nunca, infinita e ininterruptamente.

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa palavra**. 19 fev. 2017. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 20 abr. 2017.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Breque dos Apps é um freio coletivo na uberização e na degradação e exploração do trabalho. [Entrevista cedida a] Patricia Fachin. **Revista IHU on-line**. 05 ago. 2020. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/601524-breque-dos-apps-e-um-freio-coletivo-na-uberizacao-e-na-degradacao-e-exploracao-do-trabalho-entrevista-especial-com-ludmila-abilio>. Acesso em: 20 ago. 2020.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho uberizado e capitalismo virótico: entrevista com Ricardo Antunes. **Digilabour**, 2020. Disponível em: <https://digilabour.com.br/2020/06/14/trabalho-uberizado-e-capitalismo-virotico-entrevista-com-ricardo-antunes>. Acesso em: 20 out. 2020.

BUCHER, T. The Algorithmic Imaginary: exploring the ordinary affects of Facebook algorithms. **Information, Communication & Society**, v. 20, n. 1, p. 30-44, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho** - de acordo com a Reforma Trabalhista. Brasil: Método, 2014.

CASTRO, Viviane Vidigal. **As ilusões da uberização**: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber. Dissertação (Mestrado em sociologia) - Instituto de Filosofia e Ciências humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas/SP, 2020. Disponível em: [http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/343227/1/Castro\\_VivianeVidigalDe\\_M.pdf](http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/343227/1/Castro_VivianeVidigalDe_M.pdf).

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Desafio do Direito do Trabalho é limitar o poder do empregador-nuvem. **Conjur**, 16 fev. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-fev-16/desafio-direito-trabalho-limitar-poderempregador-nuvem>. Acesso em: 20 jun. 2018.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**. 42. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2018.

GILLESPIE, Tarleton. **A relevância dos algoritmos**. Parágrafo, v. 6, n. 1, p. 97, jan./abr. 2018

GROHMANN, R. Plataformização do trabalho: características e alternativas. *In: Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Ricardo Antunes (org.). São Paulo: Boitempo, 2020.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**. Barcelona: Herder, 2015

KLEINBERG, Jon. **The Mathematics of Algorithm Design. Princeton Companion to Mathematics**, Princeton Univ. Press, 2008. p. 1. Disponível em: <https://www.cs.cornell.edu/home/kleinber/pcm.pdf>. Acesso em: 08 nov. 2017.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. [Livro I: o processo de produção do capital]. São Paulo: Boitempo, 2013.

MAZZOTTI, Massimo. Algorithmic life. *In: PRIDMORE-BROWN, Michele; CROCKETT, Julien. The digital revolution: debating the promises and perils of the Internet, automation, and algorithmic lives in the last years of the Obama Administration*. Los Angeles: Los Angeles Review of Books: 2017, p. 34-35.

OHNO, Taiichi. **O Sistema Toyota de Produção**: além da produção em larga escala. Porto Alegre: Bookman, 1997, p. 26.

O'NEIL, Cathy. **Weapons of Math Destruction**: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy. Crown Books, 2016.

REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de Transporte e

Plataforma de Controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. *In*: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: Ltr, 2017

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoas do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2003.

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto (Orgs.). SEVERO, Valdete Souto. **Manual da reforma trabalhista**: pontos e contrapontos. São Paulo: Sensus, 2017.

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

VAN DIJCK, J.; POELL, T.; DE WAAL, M. **The Platform Society**. New York: Oxford, 2018, p. 9.

VIDIGAL, Viviane. Game Over: a gestão gamificada do trabalho. **Movimentação**, v. 8, n. 14, p. 44-64, 2021. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/movimentacao/article/view/15018>. Acesso em: 15 out. 2021. doi: <https://doi.org/10.30612/mvt.v8i14.15018>.

VIDIGAL, Viviane. Delivery viral: entre a virtualidade do pedido e a concretude da entrega. *In*: Castro, Bárbara. (Org.). **Covid-19 e Sociedade**: ensaios sobre a experiência social da pandemia. Campinas: IFCH, 2020

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. São Paulo: LTr, 3. ed., 2005, p. 532-534.

WURMAN, R. S. **Information architects**. 2. ed. Lakewood: Watson-Guption Pubns, 1997.

Recebido em: 15 out. 2021      Aceito em: 26 out. 2021.

Para submeter seu artigo para avaliação, acesse:

**[rbds.ieprev.com.br/rbds](http://rbds.ieprev.com.br/rbds)**

 **IEPREV**  
 **EDITORA**

[www.editoraieprev.com.br](http://www.editoraieprev.com.br)

 **EDIÇÕES ANTERIORES**

[www.editoraieprev.com.br/rbds](http://www.editoraieprev.com.br/rbds)