

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE COMUNICAÇÕES E ARTES
CENTRO DE ESTUDOS LATINO-AMERICANOS SOBRE CULTURA E
COMUNICAÇÃO

YANCA NAZÁRIO TAVEIRA PALUMO

**AS FACES DO TRABALHO UBERIZADO: PRECARIZAÇÃO E
GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO**

São Paulo

2022

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE COMUNICAÇÕES E ARTES
CENTRO DE ESTUDOS LATINO-AMERICANOS SOBRE CULTURA E
COMUNICAÇÃO

**AS FACES DO TRABALHO UBERIZADO: PRECARIZAÇÃO E
GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO**

Yanca Nazário Taveira Palumo

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Mídia, Informação e Cultura.

**Orientadora: Prof. Dra. Fabiana Felix do Amaral e
Silva**

São Paulo

2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha mãe e padrasto, que sempre me incentivaram a percorrer os caminhos da educação e proporcionaram condições para que eu pudesse ocupar esse espaço.

Ao meu companheiro Ítalo, sempre disposto à escuta, reflexão e troca.

Agradeço, também, à prof. Fabi, que acolheu minhas incertezas e dúvidas e apontou caminhos a serem observados e traçados.

Por fim, quero demonstrar, ainda, minha gratidão aos professores e professoras, funcionários e funcionárias do Celacc, pelo compartilhamento e apoio durante este período.

AS FACES DO TRABALHO UBERIZADO: PRECARIZAÇÃO E GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO¹

Yanca Nazário Taveira Palumo²

Resumo: A uberização, apresentada neste artigo como um modelo de organização do trabalho, evidencia a possibilidade de extrair, processar e gerenciar dados em dimensões complexas, bem como traz ao centro do debate a precarização aliada à gestão e subordinação do trabalho a partir de lógicas algorítmicas. Portanto, com abordagem metodológica qualitativa, essa pesquisa tem o objetivo de analisar como as condições de trabalho de entregadores de aplicativo são compreendidas e apresentadas pelos mesmos em um grupo de Facebook. Com isso, espera-se que seja possível reafirmar ou contrapor fenômenos apontados pelos autores no levantamento bibliográfico.

Palavras-chave: uberização; plataformação; gerenciamento algorítmico; precarização do trabalho; trabalhadores digitais.

Abstract: The uberization, presented in this article as a work organization model, highlights the possibility of extracting, processing and managing data in complex dimensions, as well as bringing to the center of the debate the precariousness allied to the management and subordination of work based on algorithmic logics. Therefore, using a qualitative methodological approach, this research aims to analyze how the working conditions of application deliverers are understood and presented by them in a Facebook group. With this, it is expected that it will be possible to reaffirm or oppose phenomena pointed out by the authors in the bibliographic survey.

Keywords: uberization; platforming; algorithmic management; precariousness of work; digital workers.

Resumen: La uberización, presentada en este artículo como modelo de organización del trabajo, destaca la posibilidad de extraer, procesar y gestionar datos en dimensiones complejas, además de traer al centro del debate la precariedad aliada a la gestión y subordinación del trabajo de lógica algorítmica. Por lo tanto, con un enfoque metodológico cualitativo, esta investigación tiene como objetivo analizar cómo las condiciones de trabajo de los repartidores de aplicaciones son comprendidas y presentadas por ellos en un grupo de Facebook. Con ello, se espera que sea posible reafirmar u oponer fenómenos señalados por los autores en el levantamiento bibliográfico.

Palabras clave: uberización; plataformas; gestión algorítmica; precariedad del trabajo; trabajadores digitales.

¹ Trabalho de conclusão de curso apresentado como condição parcial para obtenção do título de Especialista em Mídia, Informação e Cultura.

² Pós-graduanda em Mídia, Informação e Cultura pelo Centro de Estudos Latino Americanos sobre Cultura e Comunicação (CELACC) da Escola de Comunicações e Artes (ECA) - Universidade de São Paulo (USP).

1. INTRODUÇÃO

Através do discurso de que os "entregadores parceiros" são empreendedores e fazem o seu próprio horário de trabalho, as plataformas digitais de entrega obtiveram crescimento de aproximadamente 158% no primeiro semestre de 2020. Na prática, esse percentual significa aumento de 250 mil trabalhadores em 2019, para mais de 645 mil em junho do ano seguinte³. Essas empresas-plataformas fazem parte de um setor que cresce cada vez mais e acumula diversas denominações, como economia compartilhada, economia de plataforma, economia gig e capitalismo de plataforma.

O trabalho mediado por essas plataformas, isso é, o modelo de organização do trabalho, pode ser compreendido como uberização, que por sua vez, é apontada como um fenômeno decorrente de diversas transformações no mundo do trabalho nas últimas décadas, "sobretudo, como elementos centrais de um outro padrão de gestão e organização do trabalho conhecido por 'toyotismo'. Flexibilidade, terceirização, polivalência, engajamento são alguns desses elementos compartilhados por ambos os modelos." (REBECHI, p. 01, 2017)

Apoiados, ainda, na perspectiva do capitalismo conexcionista, os trabalhos mediados por plataformas digitais vão além da lógica capitalista de acumulação e monopolização, conforme explicam pesquisadores como Ludmila Abílio (2020), Rafael Grohmann (2020) e Ricardo Antunes (2018), são também envoltos da lógica algorítmica, que gerencia e controla esses trabalhadores, ao mesmo tempo que precariza suas condições laborais.

Dessa forma, essa pesquisa se propõe a apresentar como as condições de trabalho são compreendidas e apresentadas pelos entregadores de aplicativos, ao passo que traz à tona uma pesquisa bibliográfica que abarca três principais perspectivas acerca do trabalho a partir da lógica de platformização: o Estado e a transferência de riscos que envolve a prática laboral, amparada no pressuposto de autonomia; a lógica perversa do capital e as novas formas de trabalho e; a fábula do empreendedorismo mediante o trabalho sob gerenciamento algorítmico.

2. METODOLOGIA

O interesse em descobrir e explicar a natureza e outros aspectos ao redor vem desde os primórdios da humanidade, contudo, conforme explicam Marconi e Lakatos (2003), foi somente no século XVI que veio à tona o pensamento e análise embasados em maiores

³ Dados reunidos pela BBC News Brasil a partir de levantamentos e análises estatísticas.

garantias. "Não se buscam mais as causas absolutas ou a natureza íntima das coisas; ao contrário, procura-se compreender as relações entre elas, assim como a explicação dos acontecimentos, através da observação científica aliada ao raciocínio." (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 84)

Desde então, o aprimoramento e aplicação de métodos científicos tem sido necessário para que objetivos e conhecimentos válidos sejam alcançados, bem como erros e decisões sejam detectados, isso porque o método científico é considerado a teoria da investigação. (MARCONI; LAKATOS, 2003). Partindo desse pressuposto, a pesquisa aqui apresentada é de cunho qualitativo, já que busca entender como o objeto de estudo lida com a realidade. Os procedimentos técnicos empregados, por sua vez, incluem realizar levantamento teórico e análise de publicações em um grupo no Facebook.

Portanto, a primeira etapa contará com levantamento bibliográfico acerca do trabalho mediante a lógica de plataformização e o conceito de uberização. Além disso, serão apontadas três principais perspectivas sobre a prática laboral mediada por plataformas: o Estado e a transferência de riscos amparados no pressuposto de autonomia; a lógica do capital e as novas formas de trabalho e; o trabalho sob gerenciamento algorítmico apoiado na fábula do empreendedorismo.

Sendo assim, cabe ressaltar que a pesquisa bibliográfica

[...] abrange toda a bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc., até meios de comunicação oral: rádio, gravações em fita magnética e audiovisuais: filmes e televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, quer publicadas, quer gravadas. (MARCONI; LAKATOS, 2010, p. 166).

De forma complementar, será utilizada a Netnografia, uma pesquisa observacional que tem como foco o espaço online, portanto, serão analisadas as comunicações realizadas e mediadas de forma virtual, a fim de compreender ou obter algum tipo de representação etnográfica sobre um fenômeno cultural ou comum. (KOZINETS, 2014) Ainda no que diz respeito à técnica de observação, entende-se que é uma técnica de coleta de dados, com o intuito de obter informações e utilizá-las na obtenção de determinados aspectos da realidade.

Não consiste apenas em ver e ouvir, mas também examinar fatos ou fenômenos que se desejam estudar. É um elemento básico de investigação científica, utilizado na pesquisa de campo e se constitui na técnica fundamental da Antropologia. A observação ajuda o pesquisador a identificar e a obter provas a respeito de objetivos

sobre os quais os indivíduos não têm consciência, mas que orientam seu comportamento. (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 190)

Sendo assim, no decorrer da fundamentação teórica serão apresentados *prints*⁴ de publicações extraídos do grupo *Ifood Entregadores, Uber Eats e Rappi*⁵, disponível no Facebook, a fim de correlacionar a teoria com a prática dos entregadores de aplicativos. Com isso, espera-se que seja possível apontar contradições e/ou reafirmar comportamentos e atitudes levantados pelos autores citados.

3. O TRABALHO A PARTIR DA LÓGICA DE PLATAFORMIZAÇÃO

De início, cabe ressaltar que o conceito de plataforma não se restringe às abordagens da web 2.0, que propiciou o crescimento de adeptos às redes sociais. Os autores Poell, Nieborg e Van Dijck (2020, p. 04) definem plataforma como "infraestruturas digitais (re)programáveis que facilitam e moldam interações personalizadas". Para que o fim se concretize, eles explicam que é feita a coleta sistemática, processamento algorítmico, monetização e circulação de dados.

Assim, plataformas são alimentadas por dados e automatizadas por algoritmos, além de serem "formalizadas por relações de propriedade, guiadas por modelos de negócios e governadas por meio de termos de acordo com os usuários. Não são neutras nem livres de valores", conforme explica Grohmann (2020, p. 110). Tendo isso em mente, parte-se do pressuposto de que essas plataformas adentram a vida cotidiana a partir da premissa de oferecer serviços personalizados, ao mesmo tempo em que oferecem interface amigável que facilita o processo de interação e trabalho. Logo, é comum que haja a dependência dessas estruturas, abrindo espaço para o processo de plataformização.

Para Poell, Nieborg e Van Dijck (2020, p. 05), a plataformização é compreendida como a "penetração de infraestruturas, processos econômicos e estruturas governamentais de plataformas em diferentes setores econômicos e esferas da vida." Então, plataformização é sinônimo de mediação social, econômica e política através das plataformas digitais, bem como também diz respeito à "organização e operacionalização de atividades cotidianas, serviços, infraestruturas, em torno da lógica e da arquitetura de plataformas digitais", como descrevem Duarte e Guerra (2020, p. 45).

⁴ Print é uma função disponível em computadores e celulares, que permite ao usuário captar a imagem do que é apresentado na tela do aparelho, seja o conteúdo em formato de texto ou imagem.

⁵ Disponível em: <https://www.facebook.com/groups/531248330661403>.

Na prática, é possível observar esse processo através do crescente surgimento de aplicativos e sites que se dispõem a resolver questões em diversas áreas, seja na solicitação do auxílio emergencial, ligado diretamente ao setor governamental, ou na compra de uma refeição, vinculado ao setor privado. A dependência em relação a essas infraestruturas, por sua vez, acarreta em mecanismos que estruturam as escolhas e percepções de mundo.

Portanto, é coerente analisar, também, o trabalho diante da lógica da plataformização, pois "trata-se de pensar a plataformização do trabalho como a dependência que trabalhadores e consumidores passam a ter das plataformas digitais - com as suas lógicas algorítmicas, dataficadas e financeirizadas." (GROHMANN, 2020, p. 112). Dessa forma, os trabalhos plataformizados, também entendidos como trabalhos de plataforma ou trabalhos digitais, são atividades mediadas e controladas através dessas estruturas digitais, que contam também com a coleta de dados e mecanismos algorítmicos. Paralelamente, Casilli⁶ (2019) compreende o trabalho plataformizado

como tarefas realizadas por pessoas que produzem valor para as plataformas a partir do cumprimento de contratos - nem sempre vistos como tais. São atividades marcadas por parassubordinação tecnológica e submetidas à mediação de rendimento. (CASILLI, 2019, apud GROHMANN, 2020, p. 112).

No entanto, como dito anteriormente, as plataformas não são neutras, logo, "o trabalho mediado por plataformas não acontece no abstrato", (GROHMANN, 2020, p. 112), mas diante de características do próprio sistema, e das complexidades e heterogeneidades de gênero, raça e território. O autor traz para o debate a problemática social e econômica que avança os trabalhos de plataforma, principalmente na América Latina, visto que este é, por vezes, a única alternativa possível de trabalho. "Isso nos ajuda a localizar espacial e socialmente as atividades de trabalho frente às cadeias globais de valor e a perceber como essas desigualdades conformam a plataformização do trabalho." (GROHMANN, 2020, p. 112).

Para exemplificar os trabalhos plataformizados, Grohmann (2020) aponta três tipos de plataformas de trabalho: 1) plataformas que requerem o trabalhador em uma localização específica, vide Uber, iFood e Rappi; 2) plataformas de microtrabalho, caracterizadas por empresas que contratam trabalhadores ao redor do mundo para executar pequenas ações, como a Amazon Mechanical Turk e; 3) plataformas de macrotrabalho ou freelance, que

⁶ CASILLI, A. **En Attendant les Robots**: enquête sur le travail du clic. Paris: Seuil, 2019.

reúnem tarefas de diversos segmentos, como passeios com animais e programação, a exemplo da GetNinjas ou Freelancer.

Como é possível perceber, há um leque de opções de plataformas para trabalho, que contam com possibilidades, perfis e condições distintas. Contudo, Grohmann (2020, p. 114) destaca que as dinâmicas de plataformização do trabalho, de modo geral, envolvem "trabalho precário, redução da autonomia do trabalhador (em geral, não chamado de trabalhador, mas de 'contratado independente') e flexibilidade somente para o empregador." Portanto, o autor considera que a plataformização do trabalho atua em duas dimensões: "a dataficação das atividades de trabalho e a totalização da racionalidade neoliberal". (GROHMANN, 2020, p. 114).

Da mesma forma, Ludmila Abílio (2020) analisa que essa nova forma de controle e gerenciamento do trabalho, mediado pelas plataformas, é uma tendência global e pode ser compreendida como uberização. O termo se refere

[...] à materialização de décadas de transformações políticas do mundo do trabalho, apresentando-se como tendência que permeia generalizadamente o mundo do trabalho, possibilitando-nos pensar em termos de consolidação do trabalhador como trabalho *just in time*. (ABÍLIO, 2020, p. 111).

A condição *just in time*, que a autora cita, significa que o trabalhador está disponível em período integral, para ser utilizado imediatamente, mas será remunerado apenas pelo que produzir. No que diz respeito ao conceito de uberização, no entanto, o fenômeno não se restringe a uma empresa, como o nome sugere, tampouco se inicia a partir dela. A uberização "abarca diferentes setores da economia, tipos de ocupação, níveis de qualificação e rendimento, condições de trabalho, em âmbito global." (ABÍLIO, 2020, p. 112) Ou seja, o termo diz respeito a essa nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, que inclui, ainda, a informalização e, conseqüentemente, a redefinição das relações de trabalho.

Sendo assim, no trabalho uberizado não é necessário entregar currículo, participar de processos seletivos ou entrevistas. "Para ser, como elas propagam, um parceiro, basta aderir. A adesão implica preencher um cadastro, aceitar os 'termos de uso' de um contrato que não é um contrato de trabalho e cumprir requisitos mínimos." (ABÍLIO, 2020, p. 118). Apesar de não existir uma contratação, há o risco dos trabalhadores serem demitidos das plataformas, caso rejeitem uma solicitação, por exemplo. (ANTUNES, 2020).

Contudo, ainda que diante deste cenário, as pessoas são conquistadas a partir do discurso do "faça você o seu horário" ou "seja seu próprio chefe".

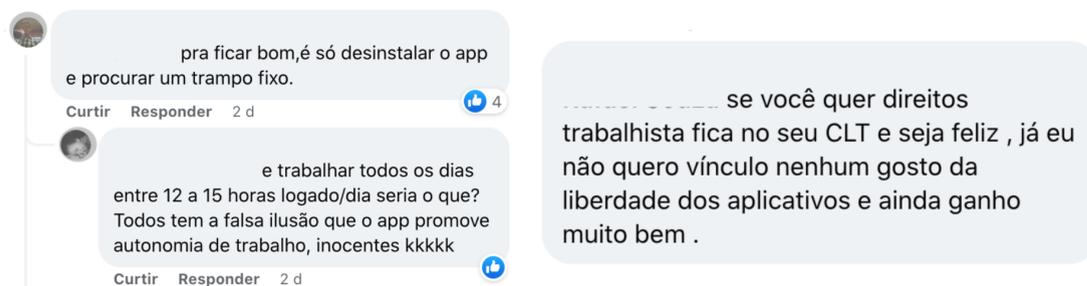


Figura 1: Entregadores rechaçam o autor de uma publicação que demonstra insatisfação quanto aos valores pagos pelas plataformas. Fonte: Grupo Ifood Entregadores, Uber Eats e Rappi.

Os comentários acima foram retirados do grupo Ifood Entregadores, Uber Eats e Rappi, do Facebook, em que o autor da publicação, que atua como entregador, trazia à tona insatisfações quanto ao valor pago por quilometragem, bem como a falta de assistência por parte das empresas. Alguns participantes do grupo, por sua vez, demonstram não reconhecer problemas acerca do contexto, reforçando a lógica de autogerente e não subordinação.

4. ESTADO E TRANSFERÊNCIA DE RISCOS

O trabalhador inicia sua jornada sem qualquer garantia quanto à carga horária, assim como não sabe quanto valerá o seu dia de trabalho. Da mesma forma, os custos com manutenção, combustível e pacote de dados, por exemplo, são arcados por ele. Ao transformar o trabalhador em "empreendedor de si", este é responsável por "gerenciar o próprio tempo", mas a partir da lógica de subordinação e intensificação do trabalho, que se baseiam na eliminação de garantias, direitos e, por fim, da transferência de riscos.

Amparadas no pressuposto de autonomia, as empresas terceirizam os riscos implicados na prática, como acidentes e assaltos, logo, estão isentas de prestar assistência aos "entregadores parceiros", caso estes, por algum motivo, sejam impedidos de trabalhar durante um período. A face da transferência de riscos está no cerne do trabalho plataformizado, cuja força produtiva é gerenciada através de softwares e algoritmos (ABÍLIO, 2020).

Dessa forma, as tecnologias de informação e comunicação (TICs) permitem, para além da criação de novos modelos de negócios, a alteração das "condições de realização do trabalho, as jornadas, os espaços onde o trabalho pode ser realizado, assim como a própria

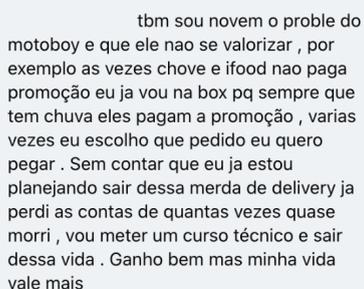
noção de trabalho." (BRIDI; LIMA, 2019, p. 336). Em meio a este cenário, há ainda a intensificação do trabalho informal, que envolve flexibilização das relações trabalhistas, ou seja, o vínculo empregatício é extinto, bem como qualquer direito ou seguridade.

A uberização refere-se às regulações estatais e ao papel do Estado na eliminação de direitos, de mediações e controles publicamente constituídos; resulta da flexibilização do trabalho, aqui compreendida como essa eliminação de freios legais à exploração do trabalho, que envolve legitimação, legalização e banalização da transferência de custos e riscos ao trabalhador. (ABÍLIO, 2020, p. 112).

A transferência de riscos e custos ao trabalhador, inclusive, é uma das características da chamada Reforma Trabalhista, que entrou em vigor no dia 13 de julho de 2017, durante o governo de Michel Temer, através da Lei 13.467. Dentre as alterações na Consolidação da Leis do Trabalho (CLT), foi instituída a modalidade de teletrabalho, que por sua vez, pode ser exercida fora das dependências da empresa, através do uso de suportes tecnológicos de informação.

Além disso, é relegado ao profissional as "precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho", conforme consta no artigo 75-E. De acordo com a nota técnica nº 08/2017, divulgada pelo Ministério Público do Trabalho, as disposições apresentadas no artigo em questão "que transferem e autorizam a transferência de parte dos custos e dos riscos da atividade econômica ao empregado, são incompatíveis com os direitos fundamentais previstos no art 7º, incisos IV, VI e VII, da Constituição."

A transferência de riscos, no entanto, não se restringe somente aos teletrabalhadores, pois alcança, em alguns casos, outros grupos de profissionais em regime de contratação CLT, bem como "se generaliza, de fato, para as novas ocupações, como, por exemplo, os motoristas de UBER e de outras plataformas, e se estende para outras categorias de trabalhadores." (BRIDI; LIMA, 2019, p. 337).



tbm sou novem o proble do motoboy e que ele nao se valorizar , por exemplo as vezes chove e ifood nao paga promoção eu ja vou na box pq sempre que tem chuva eles pagam a promoção , varias vezes eu escolho que pedido eu quero pegar . Sem contar que eu ja estou planejando sair dessa merda de delivery ja perdi as contas de quantas vezes quase morri , vou meter um curso técnico e sair dessa vida . Ganho bem mas minha vida vale mais

Figura 2: Entregador reforça os riscos da prática laboral. Fonte: Grupo Ifood Entregadores, Uber Eats e Rappi.

A transferência de riscos, isso é, o trabalhador como responsável pelas consequências que podem surgir a partir da prática laboral, é de conhecimento dos entregadores, apesar de não se caracterizar como uma das principais pautas das publicações analisadas. Contudo, no comentário apresentado acima, além de alertar para o risco implicado na prática, o trabalhador aborda também a necessidade de traçar estratégias para garantir melhor retorno financeiro em situações consideradas complexas, como em casos de dias chuvosos.

A relação informal estabelecida, inclusive, isentou a Rappi de prestar socorro a Thiago de Jesus Dias, na época com 33 anos, que faleceu após um acidente vascular cerebral durante uma entrega. A situação aconteceu em 2019 e teve repercussão negativa diante da ação da empresa, que ao ser notificada sobre a situação pela cliente que recebia o pedido, solicitou que a mesma "desse baixa no pedido", para que os posteriores fossem cancelados. De acordo com matéria publicada pelo O Joio e o Trigo, ao ser contatada, a Rappi informou "que não contrata os entregadores parceiros. Muito pelo contrário, são os entregadores parceiros que contratam a Rappi".

Paralelamente à transferência de riscos, a Reforma Trabalhista permite, ainda, diversificar os vínculos contratuais, dando espaço, por exemplo, ao contrato de trabalho intermitente. De acordo com Ricardo Antunes (2020, p. 183), nessa modalidade "trabalhadores e trabalhadoras, especialmente no setor de serviços, ficam em disponibilidade integral para o capital, sem nenhuma contrapartida que garanta algum trabalho duradouro." As autoras Nívea Souto Maior e Viviane Vidigal (2022) reforçam ainda que

[...] a atual conjuntura sinaliza uma produção legislativa de exclusão aos direitos fundamentais trabalhistas, no embate de narrativas contraditórias de autonomia e subordinação, numa verdadeira disputa de projetos de classe. Enquanto o judiciário não unifica sua jurisprudência e o legislativo não aprova/sanciona nenhuma lei acerca do tema, os uberizados continuam à espera de direitos trabalhistas e sociais básicos, além de estarem à espera dos chamados. (SOUTO MAIOR; VIDIGAL, 2022, p. 67)

Então, do ponto de vista técnico, apesar da ascensão tecnológica apresentar potencial facilitador nas execuções laborais e na efetivação de direitos trabalhistas, está submetida à lógica neoliberal, logo, as novas ocupações são marcadas por vínculos informais e/ou intermitentes, desregulados pelo Estado, dando forma ao proletariado de serviços da era digital em prol da redução de custos do trabalho para as empresas.

A mesma tecnologia que torna a regulação tecnicamente mais fácil é apresentada pelas empresas como fator que inviabilizaria a proteção dos trabalhadores. E esse contraditório e complexo movimento, típico da razão instrumental e de suas

engrenagens de dominação, tem impactado fortemente as legislações e as instituições públicas. (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 60).

Dessa forma, enquanto os trabalhadores se tornam responsáveis por sua seguridade e custos envolvidos na realização de seu trabalho, a plataforma digital se apropria do mais-valor gerado por estes, burlando toda e qualquer regulamentação trabalhista existente, ao passo que o Estado, por sua vez, se omite diante dos interesses da população e se torna presente a serviço das demandas da economia dominante. (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020; SANTOS, 2001).

Este cenário, contudo, fora abordado por Milton Santos (2001), quando o autor apontou que a tecnociência, isso é, a junção entre ciência e técnica, estava condicionada à produção dos interesses do mercado. Não à toa, ainda de acordo com Santos, a morte do Estado e a ampliação da política neoliberal eram abordadas como a salvação e o fundamento da ampliação na liberdade de produção, consumo e vivência. Entretanto, "sua base essencial é o fato de que os condutores da globalização necessitam de um Estado flexível a seus interesses." (SANTOS, 2001, p. 66).

5. LÓGICA PERVERSA DO CAPITALISMO

Dentre as mudanças no setor de serviços, é cada vez mais comum a implementação da tecnologia, como é o caso dos trabalhadores de plataformas. Essas empresas que se identificam como plataformas digitais ou aplicativos têm, em sua maioria, o recorrente discurso de que seu objetivo é conectar as demandas de seus clientes/consumidores às ofertas/serviços de provedores. Há, ainda, a alegação de que essas organizações criam ambientes de trabalho que contribuem na democratização dos meios de produção, já que basta possuir um dispositivo como o celular e uma moto ou bicicleta para a produção autônoma de renda, como acontece aos entregadores. (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020)

Entretanto, os fundamentos do trabalho mediado por plataformas são colocados a serviço de uma ideologia de mercado, que se sustenta na individualidade, no consumo e na precarização. Além disso, os trabalhos de plataforma, como já apontado anteriormente, são utilizados por essas organizações como forma de baratear a força de trabalho, bem como burlar legislações trabalhistas locais. Isso porque, ao negar a natureza assalariada da relação e, conseqüentemente, o vínculo empregatício, a empresa se exime de direitos e garantias trabalhistas e têm aval para transferir os riscos aos trabalhadores.

A recusa da condição de empregador como estratégia de gestão e controle do trabalho é um fenômeno praticado há décadas; porém, a utilização das TIC por plataformas e aplicativos vem potencializando e aprofundando exponencialmente esse processo. Isso ocorre tanto quando o discurso empresarial propaga a narrativa de que os trabalhadores/as seriam seus clientes (desprovidos, portanto, de relações de trabalho efetivas) quando utiliza essas novas ferramentas de processamento e transmissão de dados para subordinar e sujeitar os trabalhadores, ampliando os níveis de exploração da força de trabalho. (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 60).

Uma das faces da exploração do trabalhador é que este fica disponível integralmente à empresa, mas é remunerado apenas pelo que a mesma compreende como efetivo labor, ou seja, o entregador é pago somente pelas entregas que realiza, enquanto o tempo de espera por uma nova solicitação e a locomoção até o ponto de retirada do pedido, por exemplo, não são contabilizados ou remunerados. Esse cenário é demonstrado em dois comentários realizados em publicações no grupo do Facebook, que tratavam, respectivamente, sobre o longo prazo de espera e os valores oferecidos pela entrega.

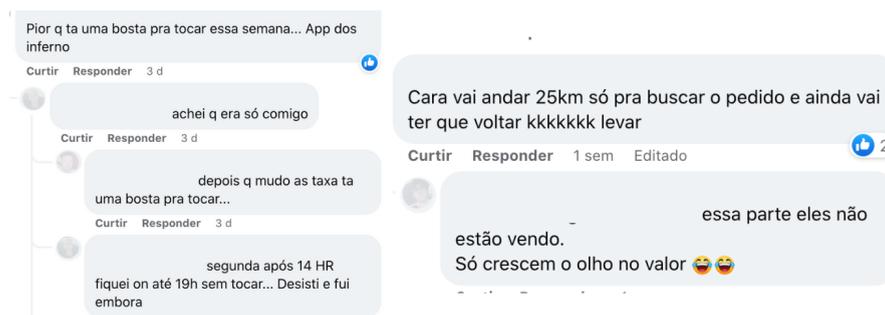


Figura 3: Trabalhadores relatam longo tempo de espera por chamadas para entregas e comentam acerca da distância para chegar ao local de retirada do pedido que, em seguida, será entregue, respectivamente.
Fonte: Grupo Ifood Entregadores, Uber Eats e Rappi.

O contexto, contudo, vai na contramão do que é estabelecido pela CLT, de que "o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, é considerado tempo de trabalho efetivo" (SOUTO MAIOR; VIDIGAL, 2022, p. 65), e por isso deve ser remunerado.

Logo, negar o papel de empregador e a natureza de assalariado é benéfico às empresas de plataformas, pois o trabalhador passa à condição *just in time* (ABÍLIO, 2020), também conhecido como trabalho sob demanda. Na prática, esse movimento diz respeito ao trabalhador que fica disponível integralmente e que pode ser utilizado a partir da demanda das empresas, ou, como Abílio (2020) aborda, a partir das demandas do capital. Ao pensar nos entregadores, pode-se voltar ao primeiro tipo de trabalho de plataforma que Grohmann (2020)

citou, o microtrabalho, em que o trabalhador deve estar em uma localização específica, a fim de atender determinada demanda que surge.

Dessa forma, as empresas contam com a total disponibilidade dos trabalhadores, mas não pagam por ela, não à toa, a Reforma Trabalhista atua como legalizadora do trabalho sob demanda, como destacou Ludmila Abílio em um episódio do Podcast Tecnopolítica. Em entrevista ao Deutsche Welle, Luanda Lima, de 27 anos, fala sobre os problemas na distribuição de entregas: "Se a gente não trabalha, não ganha nada. E mesmo se eu estiver disponível, não chega corrida para mim." Com isso, além da disponibilidade, o trabalhador também é responsável por estabelecer estratégias que garantam o aproveitamento desse tempo de espera, logo, é comum que eles recorram às demais empresas, a fim de obter mais entregas e, conseqüentemente, retorno financeiro melhor.

De forma resumida, Abílio (2020) explica que o trabalhador

[...] passa a ter seu trabalho utilizado e remunerado na exata medida da demanda. Aquele hoje denominado empreendedor é na realidade o trabalhador solitariamente encarregado de sua própria reprodução social. Sozinho enquanto gerente de si próprio, ao mesmo tempo que segue subordinado às empresas. (ABÍLIO, 2020, p. 116).

Assim, como a própria autora aponta, as empresas deixam de contar com um contingente limitado e definido de funcionários, e passam a ter milhares de trabalhadores informais cadastrados, permanentemente disponíveis, mas que são remunerados estritamente por aquilo que é considerado produção. Essa racionalidade que objetiva, unicamente, suprir as demandas do capital, fora alertada por Milton Santos (2001) como uma prática perversa do capitalismo e das empresas que daí surgem com regras voltadas à ação individual, consideradas pelo autor como desrespeitosas no "entorno econômico, social, político, cultural, moral ou geográfico, funcionando, as mais das vezes, como um elemento de perturbação e mesmo desordem." (SANTOS, 2001, p. 85).

Com isso, são instituídas regulamentações que exigem a readaptação e redefinição às formas de ser e agir das pessoas submetidas a essas modificações, interferindo nas estruturas do emprego, bem como em âmbitos sociais, morais e culturais (SANTOS, 2001). O trabalhador uberizado, neste movimento, é responsável por "desenvolver estratégias de conexão e de representação perante um espaço coletivo em que a lógica do mercado impera e que as estruturas de solidariedade coletiva se enfraquecem." (OLIVEIRA, 2015, p. 417).

Para além disso, o controle do capital é reforçado à medida em que a ideologia empreendedora se reproduz entre os trabalhadores, impactando diretamente na organização

destes, que passam a se reconhecer como patrões e autogerentes, e não mais como classe trabalhadora. Paralelamente, as plataformas digitais mapeiam essas estratégias de organização dos próprios trabalhadores e as transformam em dados, que são posteriormente utilizados para gerenciá-los e impor critérios e regras próprias da empresa, que por sua vez, conforme já apontado, não são objetivos e/ou explícitos. Abaixo, um entregador comentou sobre a possibilidade da conta de um dos usuários ser bloqueada, entretanto, o trabalhador em questão afirma realizar todas as entregas, parâmetro considerado importante entre os entregadores para evitar bloqueios e suspensão da conta.

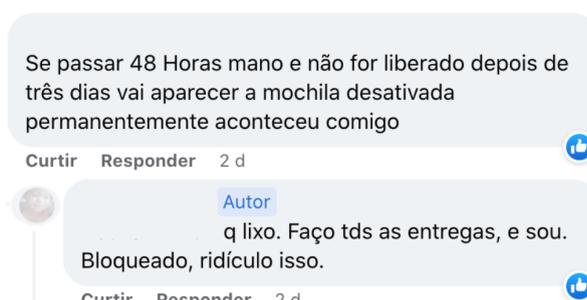


Figura 4: Um trabalhador comenta sobre a possibilidade de suspensão da conta do autor da publicação.
Fonte: Grupo Ifood Entregadores, Uber Eats e Rappi.

Portanto, é válido concordar que a responsabilização da prática laboral é implicada ao trabalhador, entretanto, é inegável que o mesmo está subordinado às regulamentações da empresa, logo, não há trabalho sem interferência da organização. (REBECHI, 2017; FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

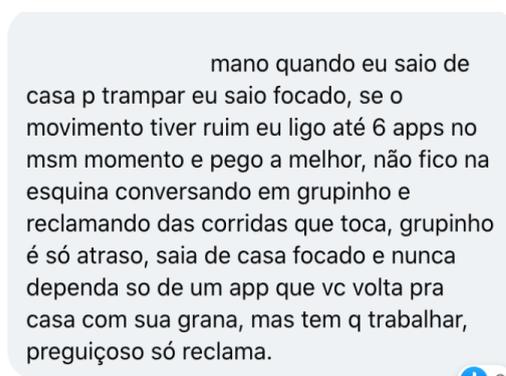
É desse modo, então, "que a periferia do sistema capitalista acaba se tornando ainda mais periférica, seja porque não dispõe totalmente dos novos meios de produção, seja porque lhe escapa a possibilidade de controle." (SANTOS, 2001, p. 39).

6. FÁBULA DO EMPREENDEDORISMO

O trabalhador de plataforma é considerado um "parceiro" da empresa, conforme destaca a Uber Brasil em seu site e aplicativo, assim, como já apontado anteriormente, não há reconhecimento de vínculo empregatício, logo, teoricamente, não há chefe. Sob essa perspectiva, o trabalhador uberizado assume a responsabilidade diária de estabelecer estratégias para garantir melhor remuneração, seja ao oferecer o seu serviço para todas as empresas disponíveis ou

[...] definir o melhor horário de trabalho, em outras palavras, o período em que lhe são ofertadas mais e melhores entregas; envolve decidir ir para casa à noite ou estender sua jornada em busca do bônus que poderá ou não conseguir ganhar; envolve correr maiores riscos em dias de chuvas, quando o valor da corrida é aumentado. (ABÍLIO, 2020, p. 116).

As estratégias para garantir melhor remuneração são pautas comuns nas publicações analisadas, em que frequentemente os trabalhadores compartilham regiões e horários considerados de alto movimento. Aliado a isso, é comum, também, a reprodução de discursos que relativizam a responsabilidade do próprio entregador em arcar com os resultados obtidos no final do dia.

A screenshot of a text message in a light blue bubble. The text is in Portuguese and describes a daily routine for a delivery worker. At the bottom right of the bubble, there is a small circular profile picture of a person with a blue background and a white number '2' next to it.

mano quando eu saio de casa p trampo eu saio focado, se o movimento tiver ruim eu ligo até 6 apps no msm momento e pego a melhor, não fico na esquina conversando em grupinho e reclamando das corridas que toca, grupinho é só atraso, saia de casa focado e nunca dependa so de um app que vc volta pra casa com sua grana, mas tem q trabalhar, preguiçoso só reclama.

Figura 5: Entregador relata rotina diária para obter os rendimentos via aplicativos de entrega. Fonte: Grupo Ifood Entregadores, Uber Eats e Rappi.

Neste cenário, o trabalho uberizado é, ainda, apresentado aos trabalhadores a partir da lógica de autonomia e flexibilidade, pois de acordo com empresas como Ifood e Uber Brasil, os entregadores podem definir os dias e horários em que desejam trabalhar, bem como quanto de seu tempo direcionam para a tarefa. Aparentemente a proposta de "seja o seu próprio chefe" está sendo cumprida, mas na prática essas metas e estratégias definidas pelo trabalhador estão subordinadas às lógicas da empresa. Portanto, Abílio (2020, p. 116) alerta que quem define as regras do jogo é a empresa, pois ela "detém o poder de definir - para além da vontade dele ou de seu poder de decisão - qual será o trabalho disponível para ele e a que preço/custo/ganho."

Putá palhaçada isso, um tempo atrás pra min tava +7 eu sendo diamante com 100% de tudo, fico online de 10 a 12 horas dia, e do meu amigo que só trampa quando tem promoção e só a noite ainda tava +11 mandei um e-mail e me dizerem a msm, hoje msm o meu tava +10 e do meu amigo +7

Figura 6: Entregador relata divergência nos valores oferecidos durante promoções da Rappi.
Fonte: Grupo Ifood Entregadores, Uber Eats e Rappi.

No comentário apresentado, o entregador alega que recebeu uma promoção que acrescentava R\$7 ao valor final obtido pela entrega, enquanto outro trabalhador dispunha de um acréscimo de R\$11. A situação, posteriormente, se inverteu. A promoção em questão foi ofertada pela Rappi, e não considera a distância percorrida pelo entregador ou o valor obtido com a entrega, além disso, não há indícios de que a pontuação ou período logado seja o fator de principal relevância. Portanto, de acordo com os próprios trabalhadores, não é possível identificar como é feita a distribuição das promoções, isso é, a definição de valor do trabalho de cada entregador está à mercê das lógicas da empresa.

Então, apesar dessas empresas afirmarem que atuam somente como mediadoras entre os consumidores e os trabalhadores que prestam serviços, na realidade elas estabelecem regras acerca da distribuição e determinação do valor, que podem variar de acordo com diversas circunstâncias, que por sua vez, não são explícitas. "Querem nos vender a ideia de que somos autônomos, mas eles que falam onde e quando você tem de trabalhar. Eles nem te falam o motivo, falam que você está bloqueado e pronto", afirma Diógenes Silva de Souza, 43 anos, ao portal de notícias G1.

A dataficação, então, age como o mecanismo de gestão e controle do trabalho, que conta "com os algoritmos reconfigurando as atividades de trabalho e sendo componente crucial do trabalho mediado por plataformas. Suas formas de pressão e controle são distintas, a depender do tipo de plataforma de trabalho", conforme explica Grohmann (2020, p. 114). O autor ressalta ainda três aspectos da gestão algorítmica do trabalho em plataforma: 1) o gerenciamento de dados e metadados através de plataformas globais que impactam trabalhadores e legislações locais; 2) a gamificação do trabalho; 3) a intensificação da sensação de autonomia, diante do fato de o chefe ser um "sistema".

Isto é, tem-se uma ideia de que o sistema é neutro e objetivo, além de promover liberdade de escolha. No entanto, a ideia de "faça você o seu horário" é negada ao passo que há uma série de regras e objetivos traçados pelo próprio sistema, que por sua vez, é

determinado pela empresa a partir da lógica de eficácia. Deste modo, o gerenciamento algorítmico, como Abílio (2020) e Grohmann (2020) destacam, cruzam e administram dados em tempo real, com o intuito de pautar a atividade dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, extrair informações que dão forma às estratégias e procedimentos.

iFood: Identificamos na sua conta uso excessivo e incorreto de um ou mais motivos de contato a seguir: Cliente não localizado, Problema no veículo e Área de risco. Esse comportamento gerou cancelamentos e pedidos não entregues. Utilize esses motivos de contato somente em situações de necessidade. A repetição de cancelamentos indevidos pode prejudicar seu histórico e, até mesmo, levar a desativação da sua conta. Se quiser dicas para melhorar seu desempenho, toque aqui e assista o curso "Sucesso nas Entregas"

Figura 7: Trabalhador divulga mensagem recebida do Ifood que o alerta para possibilidade de penalizações. Fonte: Grupo Ifood Entregadores, Uber Eats e Rappi.

Através de um comentário em uma publicação no Facebook, o entregador copiou e colou uma mensagem que recebeu do Ifood, que o alerta para a possibilidade de penalizações, reforçando as formas de pressão e controle que se apoiam no constante processo de dataficação. Conforme exposto, apesar de não haver qualquer vínculo empregatício formal do trabalhador junto à empresa, a segunda impõe regras e sanções que, em alguns casos, podem levar o entregador à perda de renda, ou seja, ser demitido da plataforma.

Abílio lembra ainda que esse processo também "mira na intensificação e extensão do tempo de trabalho, regulando soberanamente oferta e procura, por meio de regras permanentemente cambiantes que se retroalimentam da atividade da multidão." (ABÍLIO, 2020, p. 119). Sendo assim, embora as empresas de plataformas se apresentem como mediadoras entre prestador de serviço e consumidor, "verifica-se que o controle da gestão do trabalho permanece, em grande medida, concentrado nas mãos dos detentores do capital" (REBECHI, 2017, p. 07). Dessa forma, a autogestão vendida pelas empresas se confunde à gestão algorítmica, que amparada no controle e vigilância das mesmas sob os trabalhadores e suas práticas, é capaz de definir e manipular toda a cadeia produtiva do trabalhador, que ao logar no aplicativo

[...] são sujeitados a uma autoridade externa que: a) organiza a demanda dos consumidores em ordens de execução digital; b) determina, direta ou indiretamente, o valor que será pago pela execução das tarefas; c) controlam, direta ou

indiretamente, a execução do trabalho e o desempenho do trabalhador. (GANDINI, apud GONSALES, 2020, p. 126)⁷.

O controle sobre o desempenho, inclusive, é impulsionado através de um ranking gerado por avaliações realizadas pelos consumidores. Isso significa que cada usuário-consumidor do aplicativo, ao receber o seu pedido ou concluir uma corrida, por exemplo, é convidado a avaliar o serviço prestado pelo trabalhador em escala de uma a cinco estrelas. O método de avaliação foi utilizado, inicialmente, pela Amazon e o eBay, entretanto, se tornou onipresente e passou a ser essencial no gerenciamento da força de trabalho em diversas outras plataformas. (GARCIA, 2021)

A empresa determina o formato das avaliações sobre o trabalhador e como essas serão utilizadas no controle, produtividade e gerenciamento do trabalho. Entretanto, não é ela que executará essa tarefa de supervisão: terceiriza-a gratuitamente para o consumidor-usuário. [...] As certificações do trabalho podem já não se fazer pela mediação do papel regulatório do Estado, mas pelo exercício vigilante da multidão de usuários-consumidores conectados. (ABÍLIO, 2020, p. 121).

Com isso, a transferência e terceirização recai, também, sobre os consumidores, que ao realizarem as avaliações, contribuem em uma parcela do processo de vigilância e estímulo à produtividade do trabalhador. Essas pontuações, apesar de não possuírem regras delimitadas, são utilizadas de forma simultânea na aplicação das estratégias de controle e distribuição de demandas. Isso porque, a "colocação" do trabalhador nesse ranking pode resultar no bloqueio integral ou não recebimento de tarefas de maior qualidade ou remuneração, caso seja constatado que as expectativas algorítmicas não foram correspondidas. (ABÍLIO, 2020; GARCIA, 2021).

Portanto, ao invés de autonomia e flexibilidade como característica principal da prática, o trabalhador lida com maior subordinação e controle do trabalho, pois as empresas, através da dataficação, gerenciam o tempo, deslocamento e o comportamento desses trabalhadores. Sendo assim, o que se sabe é que a lógica adotada pelo processo de uberização mantém o controle e a vigilância sob o prestador de serviço e suas práticas, que por sua vez, não conta com garantias ou vínculo empregatício com a empresa que o controla.

Além disso, como abordado ao longo deste texto, o trabalho através das plataformas se sustenta não somente a partir do gerenciamento algorítmico e da vigilância dos usuários-consumidores, mas também a partir das transformações estruturais do Estado e do reforço do ideário de liberdade e empreendedorismo. (ABÍLIO, 2020; REBECHI, 2017).

⁷ GANDINI, A. Labour Process Theory and the Gig Economy, **Human Relations**, v. 72, set. 2018.

7. CONTRAPOSIÇÃO À ORDEM INDIVIDUALIZADA DE UBERIZAÇÃO

O movimento de contraposição à ordem individualizada é, ainda, considerado um processo complexo. Isso porque a atuação das empresas-plataformas, amparadas nas estratégias de competitividade, produtividade e empreendedorismo, geram dificuldades na organização e mobilização dos trabalhadores. Estes, por sua vez, são permeados por artifícios linguísticos que mascaram a relação capital-trabalho, logo, como já apontado em outro momento, os trabalhadores deixam de se reconhecer como parte da classe trabalhadora, e se identificam como "patrões de si" ou "gerentes do próprio tempo".

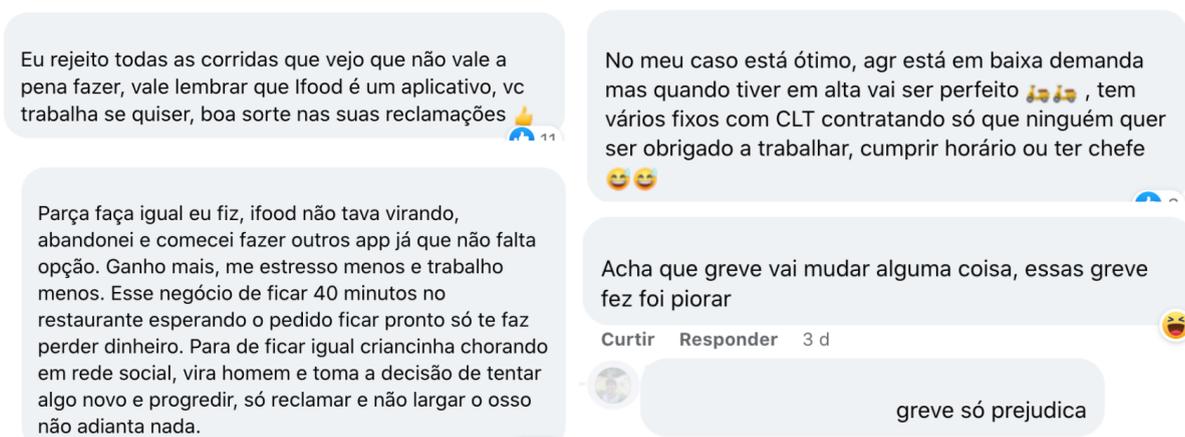


Figura 8: Entregadores reforçam o discurso de autogerentes, criticam o modelo de trabalho em regime CLT e as greves realizadas pela categoria. Fonte: Grupo Ifood Entregadores, Uber Eats e Rappi.

Além disso, há ainda outros fatores característicos do trabalho mediado por plataformas digitais, que intensificam o não reconhecimento como pertencentes à classe trabalhadora, são eles:

- 1) a própria competição entre eles e elas, agora empreendedores e empreendedoras remunerados por produtividade;
- 2) o fato de que parte da classe atua apenas quando necessário para complementar sua renda;
- 3) a existência de poucos locais físicos de encontro dos trabalhadores e trabalhadoras das empresas plataformas;
- 4) o amadorismo, característico de grande parte do setor;
- 5) a dinâmica dos vínculos com diversos empregadores;
- 6) os recursos limitados a uma sobrevivência às margens do sistema. (GONSALES, 2020, p. 133)

Contudo, apesar da atuação das empresas de plataforma em prol da individualização e desmobilização dos prestadores de serviço, é cada vez maior o número de trabalhadores que se conscientizam e utilizam o espaço digital para se organizarem através de sindicatos e

coletivos, como mostra a interação de um grupo de entregadores em uma publicação que critica a nova taxa mínima do Ifood.

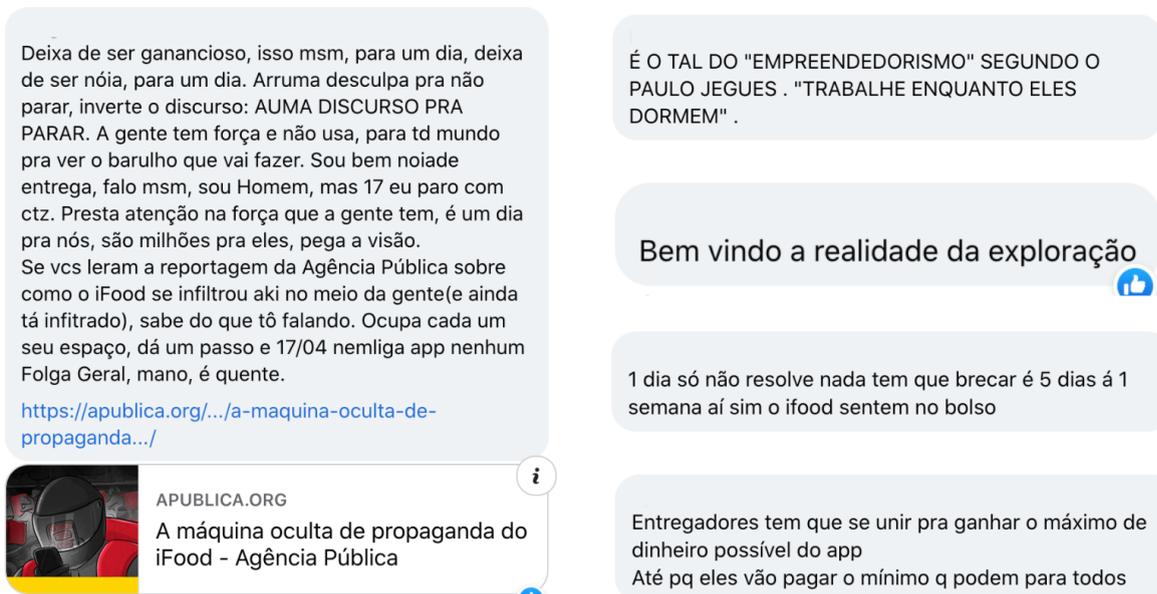


Figura 9: Entregadores reforçam a importância da paralisação e fazem críticas aos aplicativos. Fonte: Grupo Ifood Entregadores, Uber Eats e Rappi.

Dessa forma, a mesma tecnologia utilizada pelas empresas para gerenciar trabalhadores e controlar a cadeia produtiva, é agora de uso benéfico destes mesmos trabalhadores, que "também capacitados pela popularização de tecnologias similares, se identificam, se comunicam, partilham sentidos e se articulam em dimensões internacionais." (GONSALES, 2020, p. 137). Assim, manifestações e greves são organizadas a partir de grupos no Facebook, WhatsApp e Telegram, bem como contam com apoio na divulgação de páginas no Instagram e outras redes sociais.

Esses ambientes digitais, inclusive, foram essenciais na manifestação que ocorreu no dia 08 de maio de 2019, e que contou com a adesão de motoristas da Uber, Cabify, 99 e Lyft que atuam em cidades de diversos países, como Estados Unidos, Reino Unido, França, Austrália, Chile, Costa Rica, Uruguai, Brasil e entre outros. (GONSALES, 2020) A contraposição dos trabalhadores plataformizados, no entanto, ainda estava no início.

No ano seguinte, no dia 01 de julho de 2020, entregadores que atuam para aplicativos como Ifood, Uber Eats (atual Cornershop), 99 Food, Rappi e Loggi promoveram a primeira greve nacional do setor, nomeada de Breque dos Apps, "que além de ter sido o primeiro movimento paredista nacional, foi também a primeira participação da categoria em uma manifestação de dimensão internacional", (GONSALES, 2020, p. 135), pois contou com a

adesão de trabalhadores da Argentina, México, Peru, Equador, Guatemala, Costa Rica e Espanha.

Reivindicando aumento nas taxas de entrega e na taxa mínima, fim dos bloqueios indevidos, seguro para roubos e acidentes e distribuição de equipamentos de proteção individual, devido à pandemia de Covid-19, o Breque dos Apps aconteceu poucos meses depois de um buzinaço realizado na cidade de São Paulo não ter sido atendido. Conforme explica Gonsales (2020), o Breque dos Apps, organizado pelos trabalhadores, foi considerado como o maior movimento paredista internacional desde a greve global dos trabalhadores do setor de fast food⁸.

Além dessas e outras movimentações realizadas pelos trabalhadores de aplicativos, há também a discussão acerca do cooperativismo de plataforma, que se apresenta como uma "outra lógica de organização do trabalho mediado por plataformas, envolvendo propriedade coletiva, transparência de dados, trabalho codeterminado e rejeição de vigilância excessiva no ambiente de trabalho." (GROHMANN, 2020, p. 108). O autor Trebor Scholz (2016, p. 79) propõe plataformas de cooperativismo "de propriedade coletiva, possuídas pelas pessoas que geram a maioria do valor nessas plataformas", e que podem atuar como importante instrumento na construção de poder para grupos marginalizados, assim como uma alternativa à prática individualista da economia neoliberal.

O cooperativismo de plataforma como construção de uma nova lógica de organização do trabalho também é apontado por Grohmann (2020) como um dos principais movimentos alternativos ao atual formato de trabalho mediado por plataformas. Entretanto, é válido lembrar que o modelo funciona dentro do contexto capitalista, logo, além da lógica de competitividade característica das pressões do mercado, o cooperativismo, em alguns casos, pode apresentar indícios de um processo de dataficação, bem como abordagens voltadas à racionalidade empreendedora capitalista. (SCHOLZ, 2016; GROHMANN, 2020)

Sendo assim, o enfrentamento à lógica neoliberal empreendedora e o trabalho plataformizado se mostra ambíguo e complexo, mas é visto como possibilidade a partir de ações de resistência e confrontação, além da regulação do trabalho nas plataformas digitais e mediante a contínua organização coletiva dos trabalhadores de aplicativo, que atualmente conta com sindicalização dos mesmos, como o Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Privado Individual por Aplicativos (Sindmaap), o Sindicato dos Motoristas por

⁸ No dia 15 de maio de 2014 aconteceu a greve global dos trabalhadores de redes de fast food, como McDonalds, Burger King e Taco Bell. A mobilização teve adesão de funcionários de diversas cidades de 33 países e reivindicava melhores condições de trabalho e aumento do valor pago por hora. Além disso, a greve em questão foi a primeira de dimensão global organizada pela classe trabalhadora.

Aplicativo e Condutores de Cooperativas do Estado da Bahia (Simactter) e o Sindicato dos Motoristas de Transporte Privado Individual de Passageiros por Aplicativo do Estado de Pernambuco (Simtrapli). (GROHMANN, 2020; SCHINESTOCK, 2020)

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de uberização, bem como a plataformização do trabalho, evidenciam a possibilidade de extrair, processar e gerenciar dados em dimensões impensáveis, além de trazer ao centro do debate a precarização, gestão e subordinação do trabalho que funcionam a partir de lógicas de controle e gerenciamento algorítmicos. Por isso, este artigo buscou compreender como este cenário é apresentado pelos entregadores que dele fazem parte, e resultou na reafirmação dos fenômenos apontados pelos autores no levantamento bibliográfico, isso é, de que a transferência de riscos, o gerenciamento algorítmico e a apropriação capitalista do mais-valor gerado pelo entregador são intrínsecos à prática e, constantemente, são pautas de debate entre os trabalhadores.

Portanto, a partir do discurso de autonomia e empreendedorismo, o trabalhador é responsável por gerenciar seu tempo de trabalho e traçar estratégias para melhor remuneração, enquanto que os custos e riscos de sua prática são transferidos para ele. Contraditoriamente, a liberdade e o "faça você o seu horário" dão espaço para o controle abstrato e sistemático, que promove jornadas extensas de trabalho e perda de regulações sobre remuneração, garantia e quaisquer outros direitos.

Dessa forma, enquanto o discurso de mercado neoliberal transforma o trabalhador em "colaborador" e altera sua forma de identificação na sociedade, a desregulamentação de direitos sociais amparada na Reforma Trabalhista e outras medidas privilegia empresas e afasta os trabalhadores da proteção social do Estado, tornando ainda mais precária a condição laboral em um contexto socioeconômico e político considerado complexo.

Em contrapartida a este cenário, os entregadores têm se organizado de diversas maneiras e atuado em frentes de resistência, utilizando o ambiente digital como principal espaço para debates e divulgações, contribuindo para que haja transformações consistentes para a categoria. É importante ressaltar, contudo, que há desafios e opiniões contrárias oriundos de entregadores, que por sua vez, rechaçam a formalização da profissão e o aparato do Estado e/ou sindicatos.

Assim, cabe finalizar com uma proposta de Ricardo Antunes (2018, p. 25) acerca de possíveis caminhos, que visam construir "um *novo modo de vida* a partir de um *novo mundo*

do trabalho, para além dos constrangimentos impostos pelo sistema de metabolismo social do capital."

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just in time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. Disponível: <<https://www.scielo.br/pdf/ea/v34n98/0103-4014-ea-34-98-111.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2021.

ANTUNES, Ricardo. A demolição dos direitos do trabalho na era do capitalismo informacional-digital. In: _____ (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo: 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BBC NEWS. **Com pandemia, entregadores de app têm mais trabalho, menos renda e maior risco à saúde**, 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53258465>>. Acesso em: 17 jan. 2022.

BONIS, Gabriel. **Pandemia precariza ainda mais o trabalho de entregadores de aplicativos**. Deutsche Welle, 10 de jul. 2020. Disponível em: <<https://p.dw.com/p/3f5Rd>>. Acesso em: 15 fev. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 09 fev. 2022.

BRIDI, Maria Aparecida; LIMA, Jacob Carlos. Trabalho Digital e Emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-341, 2019. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/30561>>. Acesso em: 03 fev. 2022.

DUARTE, Fernanda da Costa Portugal; GUERRA, Ana. Plataformização e trabalho algorítmico: contribuições dos Estudos de Plataforma para o fenômeno da uberização. **Revista Eptic**, Sergipe, v. 22, n. 02, p. 38-55, 2020. Disponível em: <<https://seer.ufs.br/index.php/epitic%20/article/view/12129>> . Acesso em: 20 set. 2021.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo: 2020.

FLORA, Amanda. **Crônica - Prefiro não (morrer)**. O Joio e o Trigo, 07 de jul. 2020. Disponível em: <<https://ojoioeotrigo.com.br/2020/07/prefiro-nao-morrer/>>. Acesso em: 04 de fev. 2022.

GARCIA, Lucia dos Santos. **O mercado de trabalho brasileiro em tempos de plataformização**: contexto e dimensionamento do trabalho cyber-coordenado por plataformas digitais. Dissertação (Mestrado em Economia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Ciências Econômicas, Porto Alegre, 2021. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/231884>>. Acesso em: 23 fev. 2022.

GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo: 2020.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, Sergipe, v. 22, n. 01, p. 106-122, 2020. Disponível em: <<https://seer.ufs.br/index.php/epitic/article/view/12188>> Acesso em: 19 set. 2021.

KOZINETS, Robert V. **Netnografia: realizando pesquisa etnográfica online**. Porto Alegre: Penso, 2014.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**, 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota técnica nº 8**, de 16 de junho de 2017. Disponível em: <mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-ndeg8/@@download/arquivo_pdf>. Acesso em 09 fev. 2022.

OLIVEIRA, Dennis de. Ação Direta do Capital: o poder do capitalismo contemporâneo. **Revista Psicologia Política**, Santa Catarina, v. 15, n. 22, p. 405-42, 2015. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpp/v15n33/v15n33a11.pdf>>. Acesso em: 03 mar. 2022.

POELL, Thomas; NIEBORG, David; VAN DIJCK, José. Plataformização. **Revista Fronteiras**: estudos midiáticos, Rio Grande do Sul, v. 22, n. 01, p. 02-10, 2020. Disponível em: <<http://revistas.unisinos.br/index.php/fronteiras/article/view/fem.2020.221.01/0>>. Acesso em: 28 jan. 2022.

REBECHI, Claudia Nociolini. A subjetividade do trabalhador no contexto da uberização do trabalho: um novo desafio para os estudos de comunicação nas relações de trabalho. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO, 40., 2017, Curitiba. **Anais eletrônicos**. São Paulo: Intercom, 2017. Disponível em: <<https://portalintercom.org.br/anais/nacional2017/resumos/R12-2122-1.pdf>>. Acesso em: 14 fev. 2022.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal** - 6ª edição. Rio de Janeiro: Record, 2001.

SCHINESTOCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo: 2020.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa**. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016.

SOUTO MAIOR, Nívea Maria Santos; VIDIGAL, Viviane. Em modo de espera: a condição de trabalho e vida uberizada. **Revista Katálysis**, Santa Catarina, v. 25, n. 01, p. 62-72, 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82565>> Acesso em: 06 mar. 2022.

Tecnopolítica #75: Uberização e as tecnologias da precarização do trabalho. Entrevistada: Ludmila Abílio. Entrevistador: Sérgio Amadeu. [S.I.]: **Podcast Tecnopolítica**, 22 dez. 2020. Podcast. Disponível em: <<https://open.spotify.com/episode/1GWz1t8bBIR1LSvYFlpejl?si=f44628546fc742c5>>. Acesso em: 19 mar. 2022.

VIEIRA, Bárbara Muniz. **Entregadores se unem por melhores condições de trabalho nos aplicativos: 'entrego comida com fome', diz ciclista**. G1, São Paulo, 21 de jun. 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/06/21/entregadores-se-unem-por-melhores-condicoes-de-trabalho-nos-aplicativos-entrego-comida-com-fome-diz-ciclista.g.html>>. Acesso em: 13 dez. 2022.