

A TERCEIRIZAÇÃO NOS SISTEMAS PLATAFORMIZADOS DO TRABALHO EM CAMPO GRANDE-MS¹

Ranielly Silva Leite UFMS/MS

Amanda Yumi Miyazato de Souza UFPR/PR

Ricardo Luiz Cruz UFMS/MS

Resumo

A Plataformização do Trabalho materializa a racionalidade neoliberal do *on-demand* e as alterações da morfologia do trabalho. A plataformização, isto é, o trabalho mediado pela tecnologia, o qual tem a Uber e o Ifood como formas paradigmáticas, caminham junto com as transformações nas relações de trabalho, apresentando um contexto autônomo via trabalhador em contraponto ao controle e gerenciamento da empresa-aplicativo mediadora. Uma dimensão importante dentro desse contexto, é destacar conceitos como a precarização, flexibilidade e vulnerabilidade que constituem esses desdobramentos de modo a questionar em que medida são entendidos e/ou negados nesse meio. O presente artigo tem por objetivo trazer reflexões sobre a terceirização do trabalho plataformizado, no contexto das empresas-aplicativos simultaneamente a agudização das mudanças tecnológicas no capitalismo contemporâneo, partindo de análises acerca de entrevistas realizadas com motoristas e entregadores de aplicativos em Campo Grande-MS.

Palavras-chave: Relações de trabalho. Plataformização. Terceirização. Empreendedorismo.

Introdução²

A potencialização das relações de trabalho flexíveis e autônomas, idealizadas sob um viés empreendedor latente nos últimos anos, ultrapassou barreiras anteriormente incogitáveis. Com a instauração do neoliberalismo e sua proposta de livre mercado, as relações trabalhistas passaram a contar cada vez menos com o Estado e suas propostas de seguridade social.

Com isso, a flexibilidade laboral favorecida pelas reformas trabalhistas, não apenas contribui a perda dos direitos ocupacionais, mas também fomenta a inserção da

¹ Trabalho apresentado na 33ª Reunião Brasileira de Antropologia, realizada entre os dias 28 de agosto a 03 de setembro de 2022.

² O presente trabalho é uma versão com novas reflexões, discussões e dados ainda em construção derivado da publicação anterior de A Terceirização dentro do sistema plataformizado do trabalho em Campo Grande-MS realizada pelos Anais das Jornadas de Antropologia John Monteiro 2021.

tecnologia e informação no século XXI como fator fundamental nas relações laborais, modificando a estrutura social.

Num contexto de ampliação do trabalho precário, abrangendo desde os trabalhadores da indústria aos trabalhadores de plataformas digitais, em setores privados ou trabalhos autônomos, da agroindústria a trabalhos flexíveis, os ofícios passam a comportar uma parcela maior ou menor da tecnologia digital, em que, segundo Grohmann (2021, p. 169):

[...] podemos sintetizar como trabalho em plataformas ou trabalho plataformizado – o que significa depender, em menor ou maior grau, de mediações algorítmicas e os modos de circulação de dados, que estão envoltos nos processos produtivos e comunicacionais das plataformas. As materialidades das plataformas são a interface mais visível (e amigável) para processos de extração de dados e vigilância de consumidores e trabalhadores das plataformas.

Os novos setores de serviços, intermediados pelos aplicativos digitais, estão propensos a trabalhos flexibilizados, fragmentados e informais, transformando não apenas a divisão do trabalho, mas o consumo de bens e o tempo do indivíduo. O tempo que nesse contexto pode ser atrelado a ideia de *Just in Time*, traduzida como “na hora certa”. Tal ideia é comumente conhecida por seu objetivo de produzir quantidades exatas de acordo com as demandas, com rapidez, sem estoques e chegando ao destino no tempo certo.

Partindo desse pressuposto, os indivíduos que se inserem nesse âmbito passam a ser chamados de trabalhadores *Just in time* devido ao processo de produção efêmero e a disponibilidade para a demanda de mercado. Portanto, o tempo torna-se uma categoria de relevante transformação no âmbito trabalhista, dado que, se antes o controle e a dissociação entre vida social e trabalho era realizada pelo relógio, agora passa a um processo contraditório: há extrapolação do tempo de trabalho para obter tempo social, realocando padrões de cotidiano antes organizadas sob um contexto fixo e delimitado entre vida social e trabalho.

O trabalho informal, sem garantias trabalhistas, benefícios, sem carteira assinada nem registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), é um dos discursos vendidos pelo neoliberalismo disseminados em grande escala pela ideia de “ser patrão de si”, que estimula boa parcela dos brasileiros a tentar o “trabalho por conta”, adotando o empreendedorismo numa modalidade de trabalho disseminada como perspectiva de

sucesso (OLIVEIRA; MOITA; AQUINO, 2004). Portanto, “[...] para os trabalhadores a informalidade é “não mais como uma reserva ao setor industrial, urbano e formal, mas uma forma de inserção num mercado no qual a reserva já estava saturada” (Lima, 2002: 165 apud DANTAS, 2021, p. 8).

Desse modo, dissemina-se de forma ampla os termos empreendedorismo/microempreendedorismo como soluções à causa trabalhista em decadência. A denominação de microempreendedores envolve dimensões materiais e ideológicas em torno do atual engajamento no trabalho. Conforme Raysa Besighini (2017), o termo “empreendedor” é utilizado para escamotear os altos números de desempregos, e principalmente, modificar o conceito dos trabalhadores informais em situações insalubres, disseminando ideias de potenciais e meios para alcançarem o tão sonhado sucesso.

Nesse âmbito, esse viés empreendedor e autônomo contidos nas relações de cunho flexível ganham visibilidade quando associadas à empresa Uber, intituladas como trabalho plataformizado ou uberizado. Tal termo provém da palavra Uber, uma empresa de transporte/mobilidade responsável por possibilitar o contato entre o motorista e o passageiro. A ideia surgiu em 2009 e oficializou-se em 2010 em São Francisco, nos Estados Unidos (Uber Technologies, 2020). De acordo com Selma Venco (2019), a empresa surge de um casamento de um aplicativo móvel e motoristas de limusines que em seguida agregou motoristas não profissionais de carros de luxo, com atuação em 83 países e 632 cidades.

O termo uberização do trabalho, para Ludmila Abílio (2019), surge da constatação acerca da existência de um novo estágio da exploração do trabalho, que acaba modificando o estatuto do trabalhador, as configurações das empresas, e suas formas de controle. Além disso, o utiliza como sinônimo de precarização, uma vez que o trabalhador ao se ver como dono de si e do seu trabalho, atua num processo de auto escravização. Portanto, a eliminação dos direitos e mediações são efetivados através dos papéis empenhados pelo Estado e suas regulações estatais, que resultam na legitimação da exploração do trabalho e transferência de riscos e custos ao trabalhador (ABÍLIO, 2020).

Dessa forma, as mudanças estruturais no capitalismo, ao longo das últimas décadas, provocaram percepções diferentes por parte dos trabalhadores, fazendo com que deslindem novas formas para se manterem no mercado de trabalho. Assim, podemos dizer que o discurso empreendedor surge como silenciamento da classe trabalhadora e reforça

a mercantilização das relações sociais, partindo da ideologia de que as necessidades são satisfeitas no e também pelo mercado (BESIGHINI, 2017).

A terceirização do trabalho no Brasil, segundo Campos (2018) começa no final da década de 1960 passando do setor público para o privado como também do trabalho assalariado ao não assalariado. Esse formato vem sendo viabilizado no decorrer dos anos através das leis trabalhistas que facilitam esse modo de trabalho, visto como um regulamentador da precarização do trabalho.

A partir dessa ínfima exposição acerca do atual cenário do trabalho, buscamos trazer reflexões sobre a terceirização que ocorre dentro do trabalho plataformizado, mais especificamente no aplicativo de transporte, Uber, e no aplicativo de delivery, Ifood. Terceirização, esta, que se tornou um dado corriqueiro em entrevistas com motoristas e entregadores em que acompanhamos, despertando assim o interesse em compreender esse fenômeno que se faz presente no trabalho por aplicativo em Campo Grande (MS).

A escolha da cidade se deu devido a delimitação espacial em que nos encontrávamos, no entanto, nos possibilitou fazer um paralelo, e averiguar uma tardia instalação do trabalho uberizado se comparado às demais metrópoles do Brasil. Ou seja, se em 2014 a Uber³ se instalava no país como uma nova mobilidade urbana, em Campo Grande (MS) esse processo só se tornou viável em 2016. Portanto, se nas demais metrópoles já era possível identificar mudanças de formatos trabalhistas e uma possível terceirização do trabalho plataformizado, estes processos aqui, só ficaram visíveis com o boom de 2019/2020⁴. No mais, ressaltamos que entender a terceirização neste contexto não é descobrir algo novo no cotidiano do brasileiro, mas examinar como tal processo repercutiu dentro desse sistema de trabalho.

Este estudo possui um caráter descritivo qualitativo com auxílio de levantamentos bibliográficos sobre o estudo da Plataformização do Trabalho e documentações correlatas, no qual a observação teve como base os trabalhadores de aplicativos da Uber e Ifood de Campo Grande (MS). A maioria das entrevistas foram realizadas por meios digitais, haja vista o contexto mundial⁵, no entanto, quando houve necessidade de contatos presenciais, as mesmas foram realizadas seguindo as recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS). Para esta análise foram selecionadas cinco

³ Pioneira no ramo de aplicativos de transporte no Brasil.

⁴ Maior repercussão das empresas de aplicativos de transporte e a contribuição da Pandemia da COVID-19.

⁵ Pandemia da COVID-19.

entrevistas que ocorreram entre 2021 e 2022, com utilização, em alguns casos, de nomes fictícios.

O trabalho plataformizado é sinônimo de precarização?

O século XXI é inaugurado com uma revolução tecnológica que projetou “colocar o mundo nas mãos de um indivíduo portando um pequeno equipamento eletrônico pari passu ao crescimento das mais perversas formas de exploração do trabalho, que remetem às oficinas fabris do século XIX” (CRUZ, 2019, p.47). Neste cenário surge o trabalho flexível vinculado às plataformas digitais, denominado: Plataformização do trabalho.

O artigo intitulado: *Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal* de Rafael Grohmann (2020), apresenta como as plataformas de trabalho são administradas por algoritmos, que apesar de serem uma unidade básica computacional com fins a resolver problemas ou transformar dados em resultados desejados, nos últimos trinta anos passou a governar proporções comunicacional e social da vida. O ponto crucial é que os algoritmos não são neutros, objetivos e inquestionáveis como parecem e/ou nos é apresentado. Há políticas contidas nestes relacionadas com contextos ideológicos, culturais e financeiros, normalmente fruto dos microtrabalhos, responsáveis pelos dados fornecidos à inteligência artificial (CASILLI, 2019). Ou seja, os algoritmos são produzidos socialmente de muitos vieses que possibilitam, por exemplo, automatizar desigualdades (GROHMANN, 2020).

Tais dados são considerados como o novo petróleo do ponto de vista financeiro. Uma vez que, seu papel no capitalismo se dá pela vigilância de dados que Grohmann (2019) chama de “mais-valia comportamental”, considerada “uma nova lógica de acumulação a partir de rastreamento, classificação e perfilamento” (*Ibidem*, p. 110).

Vinculado a isso, a euforia do trabalho plataformizado traz consigo uma ideia de autonomia, porém, sua efetivação parece contradizer esse ideal. Vladimir Safatle (2006) salienta que a flexibilidade à primeira vista soa como algo próximo dos comunistas (ideias de igualdade social etc.), uma construção ideológica que se concretiza contraditoriamente em solo norte-americano.

Tal processo remonta ao ano de 1968, em que umas das vertentes da crítica social desenvolvida em maio, era a incapacidade do trabalho de aderir a autenticidade dos

indivíduos, dado que era caracterizado por controle, rigidez, alienação taylorista e hierarquização das empresas. Dessa forma, o trabalho passou a ser desvalorizado pelos jovens de 1968, que preferiam atividades flexíveis, mesmo que menos remuneradas (SAFATLE, 2006).

Logo, com as transformações dos processos sociais e os novos horizontes de trabalho em formato flexível, altera-se a identidade do trabalhador, que transita de uma categoria profissional “fixa” ao longo dos anos e passa a ser polivalente, fruto do trabalho que, agora, estabeleceu-se como onipresente, uma vez que “distribuído por dispositivos tecnológicos que nos acompanham a todo momento, nos alertam, nos conectam, nos rastreiam e, até certo ponto, nos aprisionam na mais plena mobilidade” (FIRMINO; CARDOSO, 2018, p. 9).

Portanto, se antes o profissional modelo era o que aprimorava sua especialidade e habilidades, impondo-se a sua personalidade numa espécie de um corpo de um só órgão, como descrito por Marx, hoje seria um indivíduo acomodado com baixa capacidade de criatividade e inovação (SAFATLE, 2006).

Nesse viés, nota-se uma preponderância de características que são englobadas numa perspectiva empreendedora em que a responsabilidade de todo desenvolvimento e sucesso é encarada como produto do esforço do trabalhador, impreterivelmente. Sendo assim:

Com a aprovação da Lei das Terceirizações (Lei 13.429/ 201722), seguida pela Reforma Trabalhista (13.467/201723), respectivamente, ampliou-se a possibilidade de formas de contratação chamadas atípicas, como trabalhadores contratados como Pessoa Jurídica, ou Micro Empreendedor Individual (MEI), entre outras modalidades de contratação precarizadas, como as cooperativas de trabalhadores, que até então vinham sendo consideradas pela Justiça do Trabalho como formas de burla à legislação trabalhista (CRUZ, 2019, p. 44).

Dessa forma, se anteriormente (BRAGA, 2021) existia um “horizonte de formalização” incumbido de proporcionar garantias, direitos, benefícios e sindicalização, atualmente é substituído pela dissolução dos mesmos em atividades que voluntariamente quebram essa formalização e remetem à condições insalubres e espoliação dos direitos trabalhistas. Além disso, mesmo que tal horizonte não se sucedesse, ele era formal, existia e possuía uma direção “que podemos chamar genericamente de progresso ocupacional” (*Ibidem*, p. 10-11).

Sendo assim, o setor de serviços não atua como no processo histórico industrial, que estabelecia jornadas de oito horas e a centralidade do investimento tecnológico e inovador era fornecido pela mesma para o trabalhador a fim de gerar lucro. Para esse, há

extensão das jornadas de trabalho e constrição dos direitos estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), transferindo os riscos ao trabalhador e estabelecendo a precarização das relações trabalhistas (BRAGA, 2021).

A terceirização do trabalho plataformizado

A terceirização é um modelo de contratação que vem ocorrendo de forma gradual no mundo do trabalho. Segundo Martins (2000, p. 161), “consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa”.

Essa transferência de incumbências para terceiros é comum principalmente em atividades consideradas secundárias, como serviços de manutenção, por exemplo. A relação de acordo é realizada através de contrato, que em alguns casos são de forma temporária, no qual o trabalhador estabelece vínculo com a empresa que oferece os serviços de terceirização, e essa empresa estabelece contrato com os clientes, não dispondo o trabalhador de vínculos empregatícios com o cliente e muito menos com a empresa que intermedia.

Esse modelo de trabalho no Brasil, além de ganhar formas é amparado pela lei 13.429/17, a qual passa a regularizar também as relações de trabalho de prestações de serviços de terceiros, podendo qualquer atividade ser terceirizada. A questão é que esse tipo de regularização facilita a precarização do trabalho, uma vez que, a empresa tem seu lucro e o cliente preço baixo, deixando essa diferença por conta do trabalhador, que acaba com salário débil e sem direitos trabalhistas.

Na realização do trabalho digital, a forma de trabalho depende das plataformas escolhidas pelo trabalhador, que diante dos celulares conectados à internet encontram e selecionam modalidades de serviços na qual podem realizar. Em regra, precisam de disponibilidade para permanecerem *on-line* e caso alguma demanda apareça, atendam esse chamado de trabalho que é mediado pelo aplicativo, dentro da lógica *Just in Time* supracitada.

Esse intermédio do aplicativo com o trabalhador e cliente, pode ser entendido como uma prévia da terceirização dos serviços na era digital, possibilitando, através de

um click, afazeres como ir ao mercado ou mesmo serviços como limpeza e até aulas. Já não ocorre a necessidade direta de contratação, algo que parece “simples e fácil” tanto para o cliente quanto para o trabalhador, evidenciando ainda mais a precarização do trabalho, no qual os trabalhadores acabam por depender da demanda de serviços solicitados e estão propícios a ganhos menores.

Nesse viés, a terceirização no trabalho plataformizado aparece em diversos âmbitos, no qual destacamos quatro contextos para apresentar ao leitor: (1) a cópia do formato particular de transporte da Uber; (2) a promoção do trabalho pessoal a partir dos aplicativos de transporte; (3) o trabalho informal dentro do trabalho plataformizado; (4) o Ifood mediado por OL.

Ao entrarem nesse meio flexível trabalhista, os indivíduos formam outros meios de estar e promover seu trabalho. Inicialmente apresentamos aqui, uma análise da entrevista de uma motorista particular⁶, chamada Fernanda. Ela relata que precisou trabalhar para seu pai no traslado de pessoas na região central de Campo Grande (MS) por um determinado período e contou um pouco de sua experiência e sua visão acerca da profissão.

No decorrer do depoimento, a atenção centralizava no fato da mesma trabalhar para o pai com as corridas particulares, então a questionamos para saber como funcionava essa relação. Segundo ela, o pai possuía alguns carros e os alugava para corridas que ele acordava com clientes conhecidos e outros que necessitavam de transporte, mas não utilizavam os aplicativos ou não conseguiam por algum motivo “chamar um Uber”. Desse modo, cada motorista “contratado” além do pagamento do aluguel do carro disponibilizado pelo seu pai para realizar as corridas arranjadas, recebia 30% do valor dos percursos realizados e o abastecimento (gasolina) era por conta própria do motorista.

Nas palavras dela:

Não tinha contato com o aplicativo. Era um valor fixo, ele [o pai] tinha carros e tinha pessoas que trabalhavam “pra” ele, normalmente eles recebiam 30% do valor da corrida, então quando um menino não conseguiu ir, eu comecei a fazer corridas pra ajudar ele. Eu trabalhei 1 mês mais ou menos, era sexta e sábado e alguns dias de semana, quando ele precisava. Meu pai tinha 3 carros, 1 ficava com minha mãe e os outros dois com os motoristas dele, a gasolina era por

⁶ Referindo à palavra particular, quando não há vínculo com o aplicativo da Uber e outros homônimos para o traslado das corridas. No entanto, o valor estipulado é com base no aplicativo, ou seja, não há cobrança do valor da corrida pelo aplicativo, somente o valor que é sugerido.

conta da pessoa que estava fazendo as corridas, mas o restante tudo era meu pai, manutenção, etc. (Fernanda, 2021).

Tal situação é semelhante a um caso detalhado por Firmino e Cardoso (2018), em que apresentam uma entrevista realizada com Daniele, uma motorista particular, contratada com todas as regras trabalhistas, mas que nas horas vagas realizava corridas pela Uber gerenciadas pelo seu patrão, no qual detinha os meios de trabalho da mesma, os lucros e principalmente o controle.

De acordo com os autores:

Seu trabalho seguia todas as regras trabalhistas, como jornada de oito horas diárias e registro em atividades específicas com a família de Michel, Daniele era obrigada a realizar corridas como motorista Uber, com as seguintes condições: todo valor repassado pela Uber iria diretamente para a conta do chefe; o e-mail cadastrado no serviço era o de Michel, que monitorava valores e trajetos conforme estes aconteciam; em caso de acidentes, a responsabilidade recairia sobre Daniele; celular e veículo eram de propriedade de Michel; e não havia a possibilidade de trabalhar sem aceitar essas condições (FIRMINO; CARDOSO, 2018, p. 5-6)

Notoriamente, as situações apresentadas são diferentes, apesar de disporem do mesmo fator comum. No primeiro caso o processo não ocorre de forma forçada, mas como uma maneira de acesso ao menor valor das corridas aos passageiros que não desejam recorrer aos táxis, por exemplo, e aos motoristas que não conseguem vínculos com os aplicativos de corridas por diversos fatores, entre eles, porque anteriormente foram bloqueados no/nos aplicativo/s. Já o segundo caso, o vínculo é estritamente obrigatório, uma vez que a mesma além de pagar seu próprio salário, também gera renda ao seu patrão, que em tese arca com todos as seguridades atribuídas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), visto como um gasto.

O empreendedorismo nestes casos, parte do ‘empregador’ que disponibiliza os meios de trabalho e recebe seu lucro em cima dos que ele gerencia, haja vista que não é possível pensar em num discurso de autogerenciamento e muito menos de autonomia (patrão de si), dado as condições subordinadas que se encontram os motoristas. Conforme os autores:

O “comandante”, sem dúvida, foi empreendedor ao ter a ideia de colocar suas duas funcionárias para trabalhar, nas “horas vagas de trabalho” como motoristas de sua família, também como motoristas potenciais de qualquer usuário da Uber em São Paulo. Ao ter a ideia de transformar seu veículo particular em meio de produção e, por meio de um contrato formal ambíguo, apropriar-se da mais-valia produzida por suas duas trabalhadoras, o “comandante” não faz algo muito diferente daquilo que Marx observou na

aurora do capitalismo industrial, ainda no século XIX. (FIRMINO; CARDOSO, 2018, p. 9).

Essa terceirização dos novos meios de trabalho⁷ que passam a permear estes campos, favorece uma superexploração do trabalho fazendo cair por terra, na maioria dos casos, toda relação de solidariedade, fortalecendo ainda mais o individualismo e evidenciando as competições com fins a fomentar que os trabalhadores se sobressaíam na aquisição dos meios de produção e objetivem maior acumulação de renda/lucro que conseguirem.

Pensando nisso, recentemente um motorista de aplicativo de Campo Grande foi entrevistado em um jornal local⁸ e falou sobre sua “criatividade e inovação” desenvolvido no cotidiano da profissão, em que “[...] resolveu ganhar um extra vendendo bebidas, chiclete e se divertindo durante a viagem” (SERVIAM, 2021, não p.). Segundo a matéria:

[...] "Uberniência". O negócio funciona assim: você pede a corrida pelo aplicativo Uber e se der sorte de pegar o motorista Paulo Henrique Rosa, vai entrar no carro e encontrar um cardápio com valores de bebidas. Ao se interessar por algo, basta pedir, fazer o pagamento e consumir. De água a cerveja, o passageiro tem opções para escolher, especialmente a caminho da balada. O chicletinho para aliviar mau hálito também é vendido. Para fechar com chave de ouro, os clientes que adoram um karaokê, podem soltar a voz junto com o motorista. No trajeto, o playback rola solto com ritmos bem variados (*Ibidem*).

Tal situação faz com que percebamos técnicas de discursos de empreendedorismo criativo ligado ao dilema que propõe fazer da dificuldade uma oportunidade e como há uma adesão significativa no cotidiano do trabalho. Neste caso, para além de motorista autônomo, nota-se um acúmulo de função, já que o mesmo atua também como vendedor. Assim, quando analisamos esse contexto vemos que não é uma situação diferente das revendedoras de produtos de revista, por exemplo, no entanto com a acentuação do déficit do mercado de trabalho, notamos que situações como essas, disfarçadas de precarização, atua não só em conjunto ao discurso neoliberal mas também como uma maneira de sobrevivência do brasileiro em relação ao contexto em que se insere, na maioria das vezes sem escolha.

⁷ Quando falamos em “novos”, nos referimos ao trabalho plataformizado adquirido em massa.

⁸ SERVIAM, Suzana. A caminho da balada, Uber oferece bebida e karaokê aos passageiros. **Campo Grande News**, 2021. Disponível em: <<https://www.campograndenews.com.br/lado-b/diversao/a-caminho-da-balada-uber-oferece-bebida-e-karaoke-aos-passageiros>>. Acesso em 27 out. 2021.

Dessa forma, a informalidade e/ou terceirização atuada dentro do trabalho autônomo “extrapolou o transporte individual e alçou outros segmentos do mercado de trabalho e tornou-se a expressão máxima da agudização da desregulamentação do trabalho.” (VENCO, 2019, p. 7).

Outro fator que chamou a atenção em nossa pesquisa, foram os motoristas que já estiveram e/ou estão vinculados aos aplicativos que começaram a realizar corridas particulares diretamente com os passageiros sem o intermédio de um aplicativo devido a condição deletéria submetida e a má rentabilidade, com intuito de evitar a taxação das empresas e suas políticas de condutas e cancelamentos.

Uma atividade que antes considerada corriqueira, no ato de “combinar” com taxistas como horários para buscar crianças na escola, ou outra atividade combinada de forma direta com o motorista, hoje, aparece em nova roupagem com motoristas que eram/são de aplicativos e começam a realizar essas funções, que seriam as “corridas por fora”.

Em conversa com um motorista de aplicativo, Paulo, nos foi relatado que o mesmo “tem amigos” que realizam corridas por fora do aplicativo em locais como supermercados. Segundo ele: “quem tá no aplicativo e vê que é supermercado não aceita não. Aí os caras ficam lá de olho e oferecem a corrida por fora. Oferece um valor maior e o passageiro sempre aceita” (Paulo, 2021).

Devido a alta da gasolina em 2021, o trabalho de motoristas de aplicativos foi amplamente afetado. Os aplicativos como Uber e 99 no mesmo ano, anunciaram o aumento do repasse para os motoristas, a Uber chegou a alegar um repasse de 35%⁹, com o discurso de que não chegaria ao bolso do consumidor. Nos relatos de motoristas, muitos alegam não estar compensando muito trabalhar com aplicativos de transporte, como também confirma Fabio, que trabalha como motorista de aplicativo há dois anos. Podemos entender a partir de suas falas que os ganhos já não são os mesmos, de quando começou a trabalhar nos aplicativos. Portanto as “corridas por fora” seriam uma forma de equilibrar o ganho para o lado do motorista.

⁹ COM alta do combustível, Uber e 99 reajustam ganho da corrida para motoristas. **G1**, 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/09/10/uber-e-99-aumentam-valor-da-corrída-empresas-atribuem-reajuste-a-alta-do-combustivel.ghtml>>. Acesso em: 20 out. 2021.

Além disso, uma outra forma de conseguir clientes é através das “corridas por fora”. Muitos utilizam as corridas dos aplicativos e no decorrer da viagem, oferecem aos passageiros um cartão ou número particular para caso precisem de atendimento particular, como também, os que comunicam sua disponibilidade em redes sociais, e grupos de facebook de motoristas de aplicativos.

Um exemplo de divulgação por redes sociais é o caso de um motorista que divulga pelo Instagram, da seguinte forma: “Corridas particulares, entregas, viagens locais e interurbanas e “uber pet¹⁰” (UBER CG, 2021, não p.). O fator que chama a atenção é a forma como ele se denomina: Uber CG. Sabemos que o nome Uber, é uma forma fácil de associação ao tipo de serviço realizado. Mas o que levaria um profissional a se desvincular do aplicativo, mas utilizar o nome? Seria para autopromoção?

Categoricamente, ele responde:

Eu tinha visto vários “ubers” que tem instagram, entendeu? só que nunca voltado pra isso, falei: “cara vou tentar”, eu preciso buscar alguma coisa que vai ser **referência** ou quando o pessoal procurar, aí querendo ou não vou ter que usar o nome é uber né, porque ninguém, difícil alguém falar: “ah motorista de aplicativo, todo mundo fala uber, uber, uber”, falei “uber, sou de campo grande tal, vou tentar colocar uber cg alguma coisa assim” e deu certo o encaixe de eu conseguir o usuário assim o uber cg né uber_cg, aí falei “ah estourei” [...] (Marcos, 2021, grifo nosso).

Segundo ele, seu intuito é trabalhar integralmente com corridas particulares, dado que atualmente ainda realiza em seu cotidiano 50% das corridas pelos aplicativos, mas que sua busca é: ““pescar’ particular, fidelizar comigo, pega no aplicativo e explica que a gente faz particular, até por conta da dificuldade de estar conseguindo motorista hoje” (Marcos, 2021).

Questionado sobre a forma que começou a realizar corridas particulares, Marcos relatou que ao iniciar nas corridas por aplicativo, conheceu motoristas que já estavam a mais tempo nesse ramo e o informou sobre "grupos de particulares". Segundo ele, o processo funciona da seguinte forma:

[...] como funciona? tipo assim você é uma passageira minha e você me liga pede que eu te busque, busco você. Caso eu esteja longe nós temos essa parceria nos grupos, caso eu esteja longe passo no grupo, “preciso que embarque minha passageira lá em tal lugar, quem está mais perto” até por questão de praticidade né. Não deixar você esperando para eu não ter que deslocar grande quantidade km para te buscar, então sempre tentando não tentando deixar o passageiro na mão, sempre visando isso (Marcos, 2021).

¹⁰Opção de transporte para animais de estimação.

A realização desse serviço, descrita pelo interlocutor, apresenta uma rede de motoristas que realizam corridas particulares. De forma inconsciente ou não, reproduzem um sistema semelhante aos dos aplicativos de transporte, dando prioridade a quem está mais próximo para a realização da corrida e buscando um preço “justo” para passageiros e motoristas, visando uma fidelização para esse grupo.

Um último ponto, é destacar como conhecemos Samantha. Ela trabalha como entregadora de delivery, mais precisamente o Ifood, há cerca de um ano. Um ponto importante que vale ressaltar na conversa com Samantha é a realização do seu trabalho dentro do aplicativo por meio de Operador Logístico (OL). A indicação na empresa de logística foi de seu namorado que trabalha na mesma parceria definida no site do Ifood como:

O OL é uma empresa contratada pelo IFood para administrar grupos de entregadores disponíveis em dias e horários pré-estabelecidos. Todos os valores de rotas e gorjetas são repassados para o OL e este é responsável pelos valores devidos aos seus entregadores. (Ifood)¹¹

Podemos definir essa empresa menor subcontratada pelo Ifood que é responsável por gerenciar e organizar frotas de entregadores fixos como uma espécie de terceirização do trabalho plataformizado. Uma vez que, enquanto os entregadores nuvem¹² têm a autonomia de atender demandas onde e que horas quiser apenas com o aplicativo ligado pois recebem estas diretos do aplicativo. Os entregadores OL, tem uma escala de qual região da cidade deve ficar e os horários que devem permanecer logados pois possuem jornadas pré-determinadas semelhante a um emprego formato CLT, mas sem vínculo, salário fixo e férias.

Dessa forma, o Ifood paga as empresas OL e elas repassam o valor aos entregadores. Entre os diálogos com Samantha, ela comenta como acha que fazer parte das OL é mais fácil do que pela nuvem e dizia:

eu tava pesquisando tem gente que ficou um ano e seis meses um ano e cinco meses para aprovar no iFood. Porque que é muita gente solicitando para trabalhar no iFood aí fica um cadastro na fila enorme e é difícil aprovar. Quando você vai para o conta própria (nuvem), agora quando você passa pela ol, por essa empresa eles aprovam rápido do dia para noite bem rápido porque eles cuidam toda a parte burocrática, acho que o ifood prefere aprovar quem é OL. [...] o ponto negativo é que tem cobrança de horário tempo que tem

¹¹ Como funciona a relação IFOOD e entregador? Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/ifood-entregadores>. Acesso em: 29 de Abril de 2022.

¹² Os entregadores nuvem são aqueles registrados direto no aplicativo sem intermédio de uma empresa.

que ficar logado na plataforma e tal mas o ponto positivo é que a gente recebe mais pedido de restaurante do que quem é nuvem (Samantha, 2022).

Sendo assim, os aplicativos tornaram-se um símbolo do trabalho contemporâneo, principalmente os de transporte. Logo, apesar de assumir distintos significados e se adequar de variadas formas no cotidiano dos motoristas campo-grandenses ao longo do tempo, o exercício dessa profissão não só se utiliza de políticas neoliberais vigentes, mas, opera com uma racionalidade empreendedora que atua com crivo de flexibilidade, criatividade e engajamento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Em resumo, trouxemos algumas reflexões que permitem pensarmos como o trabalho precarizado atrelado ao componente da tecnologia possibilita o nascimento e/ou reprodução de muitas outras formas de trabalho que resistem e se perpetuam no cenário brasileiro. É importante mencionar que os dados de terceirização que exibimos já nos é familiar, uma vez que ocorre em outros formatos de trabalho, no entanto, vale ressaltar como os trabalhadores por aplicativos de transporte autônomos o aderem nesse contexto.

O fator preponderante da atualidade, juntamente com as tecnologias de informação e comunicação (TIC), é justamente esse ar de autonomia permeando discursos de sucessos que são difundidos nas relações sociais em níveis ressoantes. Tal procedimento evidencia a atuação de um estado mínimo de assistência, e principalmente, exhibe o quadro caótico dos desempregos que já enfrentávamos e acentua-se com a chegada da pandemia.

Portanto, analisar essas relações pormenores dentro de um sistema amplo de exploração trabalhista é questionar-se em que medida as relações se dão e como os trabalhadores subordinados à essa situação se veem. Assim, não só o desmonte dos direitos laborais se mostram presentes, mas a inserção da racionalidade neoliberal que projeta, alimenta e determina aspectos ideológicos, que se evidenciam através do chamado empreendedorismo. Neste caso, além da racionalidade, realça-se a terceirização como produto da precarização do trabalho através da plataformização, atrelado ao retrocesso da seguridade social que contribui para este cenário como fomento.

Dessa maneira, é necessário repensarmos os caminhos no qual esse fenômeno se encaminha, em que o fato de “todo mundo ser Uber” não é apenas uma tendência social, mas uma abertura dos próximos momentos que virão. Todavia, depreendemos que as relações trabalhistas aparecem nos encontros e desencontros, salvo agora com a inovação tecnológica que distribui visões distintas entre o indivíduo, o coletivo e as leis. Portanto, Retornaríamos à seguridade social? Ou entraríamos em outra espécie de modelo trabalhista?

REFERÊNCIAS:

ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos avançados** 34 (98). Jan-Apr 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/?lang=pt>>. Acesso em: 02 jul. 2021.

ABILIO, L. C. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 13, p. 1-11, Out. 2019

ANTUNES, R. “A sociedade dos adoecimentos no trabalho”. In: O privilégio da servidão – o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: **Boitempo**, 2018.

BESIGHINI, R. EMPREENDEDORISMO E PRECARIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO: um estudo sobre microempreendedores em São Gonçalo- RJ. **II Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Políticas Sociais Universidade Federal de Santa Catarina**. Florianópolis – 23 a 25 de outubro de 2017. Disponível:<<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/180024>>. Acesso em: 09 ago. 2021.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, È. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

CAMPO, A. G. (org.). Terceirização do trabalho no Brasil : novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: **Ipea**, 2018. ISBN: 978-85-7811-318-6.

CASILLI, A. A uberização é só um dos aspectos do trabalho em plataformas. [Entrevista concedida a] **Digilabour**, 3 jun. 2019. Acesso em:<<https://digilabour.com.br/2019/06/03/casilli-a-uberizacao-e-so-um-dos-aspectos-do-trabalho-de-plataforma/>>. Acesso em: 09 ago. 2021.

CRUZ, R. E. **Empresário sem empresa: trabalho desregulamentado, pejetização e uberização. A precarização do trabalho dos jornalistas na era digital**. Universidade Estadual de Campinas Instituto de Economia. Campinas, 2019. Disponível em:<http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/335749/1/Cruz_Reginaldo_EuzebioDa_M.pdf>. Acesso em: 09 ago. 2021.

DANTAS, L. P. S. T. (Sobre)viver na adversidade: o caso do mototaxismo durante a pandemia do Covid-19 na cidade de Araraquara-SP (Brasil). *Revista Latinoamericana de antropología del trabajo*. N° 11 maio/agosto 2021. Disponível em: <<http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25912755/5kmpbrxr9>>. Acesso em 27 out. 2021.

FIRMINO, R.; CARDOSO, B. A uberização da Uber – Compartilhando a precarização. *Le Monde Diplomatique*, mai. 2018.

GROHMANN, R. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. *Revista Eptic* v. 22, n. 1, jan/abr. 2020. Disponível em:. Acesso em: 09 jan. 2022.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 11° edição. volume 10. São Paulo. editora Atlas, 2000.

OLIVEIRA, E. N. P.; MOITA, D. S.; AQUINO, C. A. B. O Empreendedor na Era do Trabalho Precário: relações entre empreendedorismo e precarização laboral. *Rev. psicol. polít. [online]*. 2016, vol.16, n.36, p. 207-226.

SAFATLE, V. “O trabalho do impróprio e os afetos da flexibilização”. In: **O circuito dos afetos – Corpos políticos, desamparo e o fim do indivíduo**. São Paulo: Autêntica, 2006.

SANTOS, J. V.; FACHIN, P.; MACHADO, R. A “nova informalização” e a perversidade da plataformização do trabalho. Entrevista especial com Ruy Braga. **Instituto Humanitas Unisinos**. 16 jun. 2021. Disponível em:<<http://www.ihu.unisinos.br/610195-a-nova-informalizacao-e-a-perversidade-da-plataformizacao-do-trabalho-entrevista-especial-com-ruy-braga>>. Acesso em: 09 ago. 2021.

UBER, E. **Fatos e Dados sobre a Uber**. **Uber Newsroom**. Brasil, 27 ago. 2020. Disponível em:<<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 09 ago. 2021.

VENCO, S. Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil?. **Cad. Saúde Pública** 2019; 35 Sup 1:e00207317. Disponível em:<<https://doi.org/10.1590/0102-311X00207317>>. Acesso em: 02 jul. 2021.