

AS PLATAFORMAS DIGITAIS REVELAM A PONTA DE LANÇA DE UM NOVO PADRÃO DE RELAÇÕES DE TRABALHO

ENTREVISTA COM ROBERTO VÉRAS DE OLIVEIRA

Cesar Sanson¹

<https://orcid.org/0000-0003-1275-0418>

Gabriel E. Vitullo²

<https://orcid.org/0000-0002-7019-8820>



Roberto Vêras de Oliveira, doutor em Sociologia pela Universidade de São Paulo (USP), professor Titular do Departamento de Ciências Sociais da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) e membro do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPB (PPGS) em entrevista à revista Cronos descreve, interpreta e problematiza a emergência da plataformização do trabalho que vem se acentuando velozmente na última década. Ele coordena o Laboratório de Estudos e Pesquisas sobre Políticas Públicas e Trabalho – LAEPT e o Núcleo Interdisciplinar de Pesquisa e Extensão em Trabalho – LABORES, ambos da UFPB. Roberto Vêras concentra os seus estudos e pesquisas na área da Sociologia do Trabalho e suas interfaces com a Sociologia Política e a Sociologia Econômica, dedicando-se aos temas: relações de trabalho, formas de regulação do trabalho, informalidade, sindicalismo e contestação social, qualificação profissional, políticas públicas de trabalho, emprego e renda, economia solidária, diálogo social e cidadania, dentre outros.

Em que consiste a plataformização do trabalho? Quais são as suas causas estruturantes?

As plataformas digitais e o modelo de negócios que representam são uma das expressões de maior evidência dos avanços da economia digital, baseados nas novas tecnologias de comunicação e informação, vindo a integrar o cotidiano de crescentes contingentes de pessoas por todo o globo. Sua disseminação por diversos setores da economia, que ganhou impulso extraordinário a partir da pandemia da Covid-19, tem implicações na organização das empresas e no modo como o trabalho é gerido.

¹ Doutor em Sociologia. Professor do Departamento de Ciências Sociais da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Integrante do grupo de pesquisa Nexos da Uberização. E-mail: cesarsanson@gmail.com

² Doutor em Ciência Política. Professor do Departamento de Ciências Sociais da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). E-mail: gvitulo@hotmail.com

Segundo Schmidt (2017), a economia de plataforma requer fundamentalmente três componentes: alguém que solicita o trabalho; outro que se dispõe a realizá-lo; e as plataformas, que operam a intermediação entre a oferta e a demanda do serviço. A condição de agente intermediário na transação é um aspecto fundamental desse tipo de negócio, visto que com isso as empresas plataformas conseguem repassar grande parte dos seus custos e riscos para as demais partes envolvidas, gerando sobre elas um crescente volume de dados e relações assimétricas de poder.

Como padrão, as empresas plataformas operam com prejuízo prolongado visando conquistar mercados e impedir a entrada de eventuais competidores (Manzano e Krein, 2022). Pela via da monopolização do dado e de sua condição de intermediadoras de transações econômicas, constroem uma posição de poder na economia. Essa posição é ainda favorecida pela capacidade de atrair o capital excedente que resulta das baixas taxas médias de lucro predominantes no contexto econômico atual, constituindo o que Srnicek (2017) chamou de “boom tecnológico” (com a expectativa de lucro futuro, pelas tendências de monopolização do setor). Favorecem as plataformas, ainda: a terceirização, que se impõe como uma tendência crescente (sendo o fenômeno das plataformas uma nova modalidade de subcontratação), a digitalização da vida (que torna cada vez mais familiar e amigável essa linguagem aos olhos de segmentos crescentes da população mundial), o desemprego pós-crise de 2008 (agravado com a pandemia da Covid-19) e o frenético e incessante desenvolvimento de novas tecnologias que concorre para o surgimento de novas modalidades de negócios.

Ancoradas nessa posição de poder, as plataformas digitais logram repassar grande parte dos custos e riscos das atividades que comandam para as demais partes envolvidas, empresas e trabalhadores. Sobre estes, por meio de algoritmos, estabelecem o controle das regras do jogo, ao mesmo em que os termos e condições de sua determinação permanecem obscuros e impenetráveis àqueles. Pela ótica dos trabalhadores, os algoritmos dão a impressão de uma gestão automatizada e neutra da atividade e do processo de trabalho, naturalizando-a perante eles. A partir de uma posição de poder extremamente assimétrica em relação aos imensos e crescentes contingentes de trabalhadores que arregimentam, as plataformas digitais de trabalho são caracterizadas pela capacidade de imporem unilateralmente as condições de tal arregimentação.

Como se manifestam as novas formas de controle, gerenciamento e organização da uberização do trabalho?

Os algoritmos são ferramentas centrais para o modelo de gerenciamento do trabalho adotado pelas plataformas digitais, ao possibilitarem o monitoramento, a classificação e a avaliação dos trabalhadores e dos clientes (para quem é também transferida a tarefa de avaliar os trabalhadores, a cada serviço prestado). Esse modelo de negócios se baseia no poder unilateral das plataformas digitais em determinarem os termos dos contratos de serviços para trabalhadores, clientes e empresas que utilizam seus serviços.

A posição das plataformas digitais nas cadeias de negócios que (cada vez mais) contam com sua função intermediadora é, diante das demais empresas e sobretudo dos trabalhadores, uma relação assimétrica quanto ao poder de definição das regras do jogo (Schmidt, 2017). As plataformas (“infraestruturas digitais”) têm como matéria-prima o dado, dotando-se de capacidade para sua extração, manuseio e uso comercial (Srnicsek, 2017). Quanto mais numerosos os usuários que utilizam uma plataforma, mais valiosa e poderosa se torna, o que Srnicsek (2017) chamou de “efeitos de rede” (“*network effects*”).

É por meio de um contrato de adesão aos chamados “Termos e Condições de Uso” das plataformas, cuja execução é monitorada pela gestão algorítmica, que se estabelece o vínculo entre os trabalhadores e as plataformas digitais. Não se trata, portanto, como é característico do vínculo de emprego de tipo mais protegido, de um contrato cujas regras e condições são estabelecidas negocialmente entre as partes (ILO, 2021; Machado, 2022). Assim, a assimetria extrema de poder entre plataformas e trabalhadores é, ao mesmo tempo, condição de partida da adesão e resultado dos termos que o regem, que determinam as condições de sua permanência e exclusão.

Os contratos de adesão, de entrada, definem a relação contratual como diversa do vínculo empregatício, assim como os aspectos relacionados ao tempo de trabalho, à remuneração, às responsabilidades pelos custos operacionais da atividade, às etiquetas de atendimento ao cliente, às leis aplicáveis, à propriedade dos dados gerados, entre outros (ILO, 2021). Ao mesmo tempo que são definidos, a partir da adesão, como “autônomos”, os trabalhadores atuam amplamente subordinados às plataformas, sendo essa uma contradição constitutiva de sua condição em tais atividades. Conforme relata o estudo da ILO (2021), considerável parcela de motoristas e entregadores de aplicativos entrevistados disseram que não contavam com a opção de recusar ou cancelar as chamadas, visto que isso teria um forte impacto negativo em suas classificações, gerando penalidades, até mesmo desativação da conta. Diante das condições que lhe são impostas, os trabalhadores, imaginando-se “autônomos”, definem a cada dia como potencializar ao máximo a relação entre o esforço despendido e o ganho, tendo em conta suas necessidades e objetivos (Oliveira; Festi, 2023).

É também uma condição de entrada dos contratos de adesão posicionar o trabalhador como ofertante de trabalho sob demanda. Enquanto “autônomos”, todos os custos de realização do trabalho (combustível, manutenção de veículos e equipamentos, financiamento e seguro do veículo, plano de celular/internet, alimentação etc.) e os riscos que a atividade implica (acidentes, problemas de saúde, assaltos e violência urbana etc.) recaem sobre os trabalhadores. Isso inclui o ônus pelo tempo que, durante a jornada, o trabalhador estiver, voluntária ou involuntariamente, ocioso. Diferentemente do contrato convencional de emprego, o trabalhador não é pago pelo tempo que está à disposição da plataforma (em geral mais de uma), esteja ou não executando alguma tarefa. Ao contrário, só recebe o correspondente ao trabalho que executar (conforme cálculo do algoritmo). Embora seja anterior e não se reduza ao trabalho controlado por plataformas, o trabalho sob demanda é uma característica central dessa modalidade de negócio (Abílio, 2017, 2020a). No âmbito

mesmo da Reforma Trabalhista de 2017 foi criada a figura do “trabalho intermitente”, um tipo formalizado de trabalhador sob demanda (Krein; Oliveira; Filgueiras, 2019).

O processo de uberização do trabalho assume, em países como Brasil, características distintas do verificado na Europa ou na América do Norte?

Em contextos como o latino-americano e o brasileiro (neste caso, piorado com o cenário desencadeado a partir de 2016, que intensificou a precarização do trabalho no país), a emergência e disseminação das plataformas digitais de trabalho vêm concorrendo para condições ainda mais desfavoráveis aos trabalhadores (Fairwork Brasil, 2021). Por isso, precisa ser analisado tendo-se em conta sua interação com as características históricas das relações de trabalho vigentes em cada lugar.

As plataformas favorecem o gerenciamento centralizado dos trabalhadores “autônomos” e informais. A relação entre as plataformas digitais de trabalho e a informalidade/informalização lhe é constitutiva e, de modo ainda mais fundamental, em realidades como a latino-americana e brasileira. Nestes casos, contam, de partida, com um grande contingente de pessoas entre desalentadas, desempregadas, empregadas sem registro, trabalhando por conta própria, subocupadas, vivendo com suas famílias no limite da sobrevivência. Com os recursos tecnológicos e organizacionais disponíveis, as plataformas digitais de trabalho se habilitaram a arregimentar e colocar sob seu gerenciamento parcelas crescentes desse contingente, mobilizando suas motivações, desejos e expectativas e, assim, canalizando sua capacidade de iniciativa em favor dos objetivos dessas empresas. Ao lograrem êxito nesse empreendimento, horizontalizam e nivelam as oportunidades de inserção ocupacional e de renda desses segmentos de trabalhadores, cujos indivíduos, grupos familiares e comunidades já viviam na zona cinzenta em que o formal e o informal são realidades muito próximas, intercambiáveis e intrincadas. É assim que a disseminação das plataformas digitais de trabalho, de um lado, beneficia-se de uma condição social de existência marcadamente informal. De outro lado, ao implementar o gerenciamento centralizado do trabalho de multidões, potencializa o trânsito permanente, instável e intrincado entre o formal e o informal, que os caracteriza, disponibilizando a tais segmentos oportunidades de inserção ocupacional e de renda em bases informais, “autônomas” e “amadoras”³. Contribui, assim, com o incrementando da informalidade, modificando o seu modo de ser. As plataformas fomentam, ainda, a informalidade/informalização ao contribuírem, quanto mais avançam sobre os mercados onde atuam, para a desestruturação de atividades antes reguladas, plena ou parcialmente.

Você considera que os trabalhadores de aplicativos foram seduzidos pela ideologia do empreendedorismo?

³ No sentido de que se refere a certa indistinção em relação a consumo, lazer, trabalho não remunerado e trabalho temporário, conforme observou Abílio (2020a), com base em Dujarier (2009).

O gerenciamento centralizado de multidões de trabalhadores informais e “autônomos” não seria uma empreitada bem-sucedida se não contasse com um poderoso recurso ideológico (e a cumplicidade de agentes diversos atuantes nas esferas institucionais). As mensagens de “autonomia”, “liberdade”, “ser patrão de si mesmo”, “fazer seu próprio horário”, entre outros componentes do “discurso do empreendedorismo” (Lima; Oliveira, 2021), têm sido fartamente acionados para mobilizar, arremeter e manter sob rígido gerenciamento centralizado desses trabalhadores, exemplo de “autogerenciamento subordinado”.

Que desafios a uberização do trabalho traz para a organização dos trabalhadores? Quais são as questões centrais a serem enfrentadas?

Os processos de flexibilização e precarização das relações de trabalho, que marcaram a conjuntura dos anos 1990 e que se intensificaram a partir de 2016, em um momento político de avanço das forças conservadoras, após uma recomposição parcial dos indicadores do mercado de trabalho vivida entre 2003 e 2015, têm tido fortes impactos sobre o sindicalismo e as formas de organização e luta em geral dos trabalhadores. O avanço da terceirização, da pejotização, da informalização, dos contratos atípicos e da desregulamentação das relações de trabalho (a exemplo da Lei da Terceirização e da Reforma Trabalhista, ambas aprovadas em 2017), tudo junto, contribui para o aprofundamento do caráter heterogêneo do mercado de trabalho, ampliando as segmentações entre os trabalhadores e, com isso, afetando as possibilidades de construção de uma identidade coletiva e de reunião em torno de uma agenda de lutas comuns. Além disso, pela dispersão que produz, tais processos geram maiores dificuldades ao trabalho de organização. Esse quadro, sob as pressões da Reforma Trabalhista e da crise que se agravou com a pandemia da Covid-19, desafia o sindicalismo a se lançar à tarefa de organizar os “inorganizáveis”, que historicamente foi posta em segundo plano na própria agenda sindical (Oliveira, 2020).

Foi nesse contexto que eclodiu o movimento nacional dos entregadores de aplicativos (motos, bicicletas e outras modalidades), nos dias 1º e 25 de julho de 2020, que ficou conhecido como “Breque dos Apps”, envolvendo aplicativos como *Rappi*, *iFood*, *Uber Eats*, *Loggi*, *Glovo*, *James*, entre outros⁴. Com esses protestos, os entregadores, além de sua já expressiva presença física nas cidades de todo o país, chamaram a atenção para sua existência e tornaram conhecidas suas péssimas condições de trabalho.

O movimento começou com a realização de “motociatas”, depois avançando para as concentrações de rua e piquetes realizados em todo o país, tendo ganhado bastante visibilidade nas redes sociais. Suas reivindicações se concentraram na defesa da elevação do valor da taxa de entrega, do fim dos bloqueios unilaterais⁵, de mudanças no sistema

4 Também foram registrados protestos de entregadores nesse período na Argentina, no Equador, no Chile e no México (Fairwork, 2020).

5 São frequentes as queixas dos entregadores em relação aos bloqueios normalmente sem justificativas e às dificuldades de comunicação com os aplicativos (Oliveira; Festi, 2023).

de pontuação, de auxílio alimentação, de licença remunerada para os contaminados pela Covid-19, do seguro de vida, seguro de acidentes e seguro contra roubo (Galvão, 2020; Cardoso; Almeida, 2020; Braga; Santana, 2020). Conforme Cardoso e Almeida (2020) e Braga e Santana (2020), a fala recorrente dos trabalhadores que aderiram ao movimento era a de que estavam pedindo “o básico”.

Um aspecto relevante desse processo diz respeito à relação entre as lutas e formas de organização dos trabalhadores de plataforma e o sindicalismo (que apesar de fragilizado continua representando um poder de organização de base nacional e com imensa capilaridade). Da parte dos trabalhadores de plataformas digitais, oriundos em geral de segmentos sem tradição de organização sindical, embora não tendo se manifestado claramente uma posição anti-sindical, de outra parte também não se evidenciou uma clara posição de aproximação (Oliveira; Festi, 2023). Não foi à toa que logo no início do movimento se instalou um debate nos grupos de WhatsApp sobre como denominá-lo, como “greve”, associada à tradição sindical, ou como “breque”, em uma alusão ao bloqueio das entregas, prevalecendo esta última (Braga; Santana, 2020). Mas isso, por outro lado, não tem inibido o avanço da organização desse segmento de trabalhadores, especialmente por meio da constituição de associações próprias. Um passo adiante foi dado com a criação, em dezembro de 2022, da Associação Nacional dos Entregadores por Aplicativos (ANEA) (Galvão; Lemos; Trópia, 2023).

Como você vislumbra o capitalismo do século XXI a partir desse mundo do trabalho precarizado dos trabalhadores por plataformas?

A capacidade de gerar oportunidades de trabalho e renda, de gerenciar centralizadamente o trabalho de multidões, de impor um regime de contrato por adesão (sem possibilidade de negociação), de influir sobre as instituições estatais, em um contexto em que a razão liberal e o discurso empreendedorista estão se impondo amplamente (inclusive no parlamento e no judiciário), faz das plataformas digitais, com seu modelo de negócios e de gerenciamento do trabalho, ao que tudo indica, a ponta de lança de um novo padrão de relações de trabalho. Sua implementação aponta para uma crescente indistinção entre o formal e o informal, favorecendo um trânsito permanente historicamente existente entre ambos nas vidas periféricas de realidades como a brasileira e a latino-americana e, com isso, potencializando um ambiente sem garantias de proteção nem de renda.

A capacidade de reação dos trabalhadores e aliados é ainda muito tímida e embrionária. Ao que parece, encontra-se muito distante da complexidade, abrangência e contundência do problema. Sobretudo, os trabalhadores não têm claro por qual modelo de regulação do trabalho e de proteção social estariam dispostos a se colocarem em luta. De outra parte, continua em aberto em que bases os trabalhadores de plataformas digitais se articularão com o sindicalismo e outras formas estruturadas de organização de trabalhadores. O novo contexto trazido com a eleição de Lula para o terceiro mandato recoloca

a expectativa de que se abram condições mais favoráveis aos trabalhadores no debate público sobre regulação dessas atividades.

Está evidente que o modelo de gerenciamento do trabalho disseminado pelas plataformas digitais e o debate sobre a regulação que suscitam contribuem para minar o padrão normativo celetista e promover, em relação a esse, um claro efeito de precarização. Está em aberto, no entanto, se resultará daí um quadro de franca desregulamentação (favorecendo a informalização sem restrições); ou um novo padrão de regulação em termos rebaixados, com menos garantias e proteção (que tornará ainda mais próximo e intercambiável o formal e o informal); ou ainda se a reação dos/as trabalhadores/as será capaz de colocar em cena, favorecidos por ventos políticos e institucionais mais amigáveis, um quadro regulatório que lhes seja mais favorável.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila. Plataformas digitais e uberização: a globalização de um Sul administrado? **Revista Contracampo**, [s. l.], v. 39, n. 1, p. 12-26, 2020a. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38579>. Acesso em: 3 abr. 2024.

ABÍLIO, Ludmila. Uberização e juventude periférica. Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos Estudos CEBRAP**, [s. l.], v. 39, n. 3, p. 579-597, 2020b. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/zwB63zdGw9nNzqPrS7wFsMN/?lang=pt>. Acesso em: 3 abr. 2024.

ABÍLIO, Ludmila. Uberização: subsunção real da viração. **Blog da Boitempo**, 22 fev. 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: 8 dez. 2021.

BRAGA, Ruy; SANTANA, Marco Aurélio. #BrequedosApps: enfrentando o uberismo. **Blog da Boitempo**, 25 jul. 2020. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/25/brequedosapps-enfrentando-o-uberismo/>. Acesso em: 22 set. de 2020.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira; ALMEIDA, Paula de Freitas. O “Breque dos Apps” contra o falso discurso de autonomia e flexibilidade por parte das plataformas. **Instituto Humanitas Unisinos**, 5 jul. 2020. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/600650-o-breque-dos-apps-contra-o-falso-discurso-de-autonomia-e-flexibilidade-por-parte-das-plataformas>.

DUJARIER, Marie-Anne. **Le travail du consommateur**. Paris: La Découverte, 2009.

Fairwork. **Annual Report**. 2020 Disponível em: <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-2020-annual-report/>. Acesso em: 4 abr. 2024.

Fairwork Brasil. **Por Trabalho Decente na Economia de Plataformas**. 2021 Disponível em: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-PT-1.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2022.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Araújo. (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**, 1. ed. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

GALVÃO, Andreia. A greve, o breque e o trampo: a luta dos entregadores é a luta dos trabalhadores. **Esquerda Diário**, 3 jul. 2020. Disponível em: <http://www.esquerdadiario.com.br/A-greve-o-breque-o-trampo-a-luta-do-entregadores-e-a-luta-dos-trabalhadores>. Acesso em: 3 abr. 2024.

GALVÃO, Andreia; LEMOS, Patrícia; TRÓPIA, Patrícia. Direitos em disputa: modelos de trabalho e de sociedade na regulação das plataformas de digitais. **Jornal GGN**, 5 ago. 2023. Disponível em: <https://jornalgggn.com.br/trabalho/modelos-de-trabalho-e-de-sociedade-na-regulacao-das-plataformas-de-digitais/>. Acesso em: 6 ago. 2023.

ILO. International Labour Organization. **World Employment and Social Outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work**. Geneva: International Labour Office, 2021.

LIMA, Jacob Carlos; OLIVEIRA Roberto Vêras de. O empreendedorismo como discurso justificador do trabalho informal e precário. **Contemporânea Revista de Sociologia da UFSCar**, [s. l.], v. 11, n. 3, 2021. Disponível em: <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/1062>. Acesso em: 3 abr. 2024.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. Curitiba: UFPR Clínica Direito do Trabalho, 2022.

MANZANO, Marcelo; KREIN, André. A dimensão do trabalho por plataformas digitais no Brasil. *In*: MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. Curitiba: UFPR Clínica Direito do Trabalho, 2022. p. 1-364.

SCHMIDT, Florian Alexander. **Digital labour markets in the platform economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work**. Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. Cambridge, UK Malden, MA: Polity, 2017.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Sindicalismo brasileiro: que caminhos seguir? Análise Trabalho e Justiça Social, **Friedrich-Ebert-Stiftung**, São Paulo, dez. 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/images/2021/17123.pdf>. Acesso em: 4 abr. 2024.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FESTI, Ricardo. Entregadores de aplicativos no Brasil: entre a subordinação e a “autonomia”. **Contemporânea**, [s. l.], v. 13, n. 1, jan./abr. 2023. Disponível em: <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/download/1217/549>. Acesso em: 4 abr. 2024.

(Recebido para publicação em 12 de março de 2024)

(Aprovado para publicação em 19 de março de 2024)