PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Direito

Maíra Morato Araújo Machado

PLATAFORMIZADAS:
Uma reflexão sobre o trabalho feminino nas plataformas digitais de transporte e entrega

Belo Horizonte
2022

Maíra Morato Araújo Machado

PLATAFORMIZADAS:
uma reflexão sobre o trabalho feminino nas plataformas digitais de transporte e entrega

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientadora: Prof.ª Dr.ª Maria Cecília Máximo Teodoro.

Área de Concentração: Democracia, Autonomia Privada e Regulação.

Belo Horizonte

2022

FICHA CATALOGRÁFICA
Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

Machado, Maíra Morato Araújo
M149p Plataformizadas: uma reflexão sobre o trabalho feminino nas plataformas digitais de transporte e entrega / Maíra Morato Araújo Machado. Belo Horizonte, 2022.
255 f. : il.

Orientadora: Maria Cecília Máximo Teodoro
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito

1. Capitalismo. 2. Tecnologia da informação. 3. Aplicativos móveis. 4. Transporte urbano. 5. Mercado de trabalho - Mulheres. 6. Mulheres na tecnologia. 7. Relações de gênero. 8. Relações trabalhistas. 9. Divisão do trabalho por sexo. 10. Direito do trabalho. I. Teodoro, Maria Cecília Máximo. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

CDU: 331.16-055.2
Ficha catalográfica elaborada por Fabiana Marques de Souza e Silva - CRB 6/2086

Maíra Morato Araújo Machado

PLATAFORMIZADAS:

uma reflexão sobre o trabalho feminino nas plataformas digitais de transporte e entrega

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito.

Aprovada em: ____/____/____

Banca Examinadora:

_____

Profª. Drª. Maria Cecília Máximo Teodoro – PUC MINAS (Orientadora)

_____

Profª. Drª. Ana Cláudia Nascimento Gomes – PUC MINAS (Banca Examinadora)

_____

Profª. Drª. Ludmila Costhek Abílio – UNICAMP (Banca Examinadora)

Belo Horizonte, 18 de fevereiro de 2022.

Ao Luciano, Mateus e Pedro,
luzes da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Em uma dissertação que trata sobre mulheres, eu não poderia iniciar os meus agradecimentos senão pelas mulheres mais importantes da minha vida, minha avó, minha mãe e minha tia Sandra. Foi especialmente através destas mulheres que pude começar a enxergar, desde pequena, como o gênero atravessa nossas vidas e influencia nossas trajetórias.

Gostaria de agradecer, em primeiro lugar, à minha avó Valtrudes (*in memoriam*) que ajudou a me "criar", que me instigou a ser forte e independente, que foi a possibilitadora de todos os meus sonhos, além de ter sonhado comigo todos eles, e que sempre se fez presente em minha vida, mesmo após ter nos deixado. Ela, que teve de se casar aos 13 anos, que muito pouco frequentou a escola, pois teve de cuidar dos afetos que tanto lhe afetaram, considerava que estudar e ter independência financeira eram as coisas mais importantes na vida de uma mulher. Afinal, acreditava ela que somente assim, tomando as palavras de Virgínia Wolf, seria possível ter "um teto todo seu". Por este motivo, como mãe de mulheres, foi isso que ensinou às suas três filhas e a mim também.

Agradeço à minha mãe Tânia por sua alegria contagiante, pelo seu sorriso aberto, por me fazer perceber como é importante estarmos sempre rodeados de amigos, por não me deixar levar pela culpa feminina, por ser uma mulher à frente do seu tempo e por me fazer perceber que a vida pode ser leve.

A minha tia Sandra, minha mãe do coração, uma mulher forte, corajosa e destemida, agradeço por ser minha linha de centro, minha bússola. Agradeço por me ensinar a confiar, por sua sinceridade, por seu carinho, por seus cuidados, por seus incentivos, pelos puxões de orelha, por me situar na realidade e estar comigo quando eu mais precisava.

Os cuidados sempre atravessaram a vida das minhas mulheres de referência, seja na representação da infância, da doença ou da velhice, e as impediram de seguir os caminhos que haviam sonhado ou de chegar tão longe quanto queriam. Mesmo que, muitas vezes, não estivéssemos plenamente conscientes do papel do gênero, foi com vocês aprendi a questionar os padrões e as respostas prontas. Obrigada pela coragem, força e obstinação.

Agradeço também ao meu pai Wallace (*in memorian*) que nos deixou logo no início da pandemia e durante o meu processo de mestrado. Dos que me foram, todos levaram pedaços meus, mas também deixaram pedaços em mim, pequenas coisas que vamos descobrindo aos poucos ... O meu pai, com certeza, também ficou nas linhas dessa dissertação...

Ao Mateus e ao Pedro, meus filhos queridos, que muito me ajudaram para que eu me dedicasse à pesquisa nesses dois anos de mestrado, em meio a uma pandemia que virou nossa

vida de “cabeça para baixo”. Não foi fácil, mas agradeço o apoio e incentivo constantes, o amor, o carinho, a paciência pelas minhas ausências. Vocês são, com certeza, a parte mais doce da minha vida!

Agradeço ao Luciano, meu marido, meu amor, meu amigo, grande incentivador e melhor pai do mundo. Obrigada por topar tudo, por ter me apoiado e entendido meus momentos, pela sua presença constante comigo nesta caminhada, você fez tudo ficar melhor.

Agradeço também aos meus irmãos Jeruza, Lucas e Júlia, bem como aos meus primos irmãos Tereza, Humberto e Heitor, pela escuta, pelas dicas, pelo carinho constante e por me incentivaram nesta empreitada. Aos meus cunhados e cunhadas, sempre presentes, muito obrigada. Agradeço, em especial, à Rute e ao Bruno que várias vezes me ajudaram nas leituras e correções.

Agradeço à Viviane Vidigal, uma pessoa muito especial que encontrei pelos caminhos do mestrado e que esteve presente em vários momentos, seja através de indicação de leituras, pelas discussões, me ajudando na pesquisa de campo, sanando minhas dúvidas sobre as entrevistas, me proporcionando ser aluna ouvinte das aulas do seu orientador, o Professor Ricardo Antunes, e me convidando para fazer parte do grupo de pesquisadoras de plataformas. É muito bom encontrar pessoas tão apaixonadas pela pesquisa e tão generosas como você.

Ao grupo de pesquisadoras de plataformas agradeço por todas as indicações de leituras, vídeos, congressos e ensinamentos. A todos os meus colegas da pós graduação, em especial aos orientandos da Professora Maria Cecília Máximo Teodoro, e aos colegas do grupo de estudos RED - Retrabalhando o Direito, pelas trocas e ensinamentos. Muito do que conversamos e discutimos encontra-se incorporado em minha dissertação.

Ao Marcelo D´Agostini, Cleiton, Rennan, “Gringo” e a todos que me ajudaram no contato com as/os entrevistadas/os gostaria de agradecer pela disposição. Agradeço, especialmente, às pessoas entrevistadas pela paciência e por confiaram em mim para relatar questões tão delicadas de suas vidas.

Agradeço a todos os professores do PPGD PUC MINAS, em especial, ao Professor Dimas Antônio de Souza, por ter me aberto os olhos para a pesquisa de campo, à Professora Taisa Macedo, pois foram nos seus seminários que fiz a escolha definitiva pelo meu tema. Agradeço aos professores da minha linha de pesquisa “Trabalho, democracia e efetividade”, Márcio Túlio Viana e Cleber Lúcio de Almeida, dos quais tive o prazer de frequentar as aulas e cujos ensinamentos seguem ao longo dessa dissertação e me seguirão por todo a vida.

Por fim, gostaria de agradecer à Professora Maria Cecília Máximo Teodoro, minha querida (des) orientadora, que fez por mim muito mais do que eu esperava, por ter me ensinado

tanto sobre Direito do Trabalho e sua conexão direta com a dignidade da pessoa humana, sempre atenta às mudanças sociais e teóricas, nunca descuidando que o Direito do Trabalho trata de pessoas e que são essas que devem ser protegidas. Gostaria de agradecer também pelos aprendizados além do Direito, sobre humanidade, humildade, solidariedade, respeito, feminismo, sororidade, companheirismo e muitas outras questões. Muito obrigada pelas conversas, por estar sempre disponível, pelas indicações de estudo e por ter me acolhido de braços abertos!

Ontem eu recebi 3,50 por entrega. Após a segunda entrega, meu pneu estourou e tive que andar 4 km até o cliente e depois mais três quilômetros até a borracharia. O conserto do pneu foi 10 reais. Eu tinha feito duas entregas e ganho 7 reais.
(OLIVEIRA; BERNARDES,2020).

A gente começou a catar. Ele conseguiu um quadro. Depois a gente conseguiu dois pneus. E a minha primeira bike de entrega, ela foi do lixo sim.
(BARBOSA, 2021).

Eu não gosto de fazer viagem pela zona sul, porque é ter certeza de que você vai ouvir alguma gracinha escrota, sabe. É ter certeza que você vai ouvir alguém querendo te colocar no seu lugar.
(BARBOSA, 2021).

[...] que as pessoas tenham em mente e olhem pra gente como um problema social no futuro, que está começando agora. E a gente precisa de ajuda para resolver isso.
(BARBOSA, 2021).

A causa a que devotei boa parte da minha vida não prosperou. Espero que isso me tenha transformado em um historiador melhor, já que a melhor história é escrita por aqueles que perderam algo. Os vencedores pensam que a história terminou bem porque eles estavam certos, ao passo que os perdedores perguntam por que tudo foi diferente, e essa é uma questão muito mais relevante.
(HOBSBAWM *apud* CARNEIRO, 2011, p. 8).

RESUMO

No contexto do capitalismo de plataformas, novos modelos de negócios surgem, denominados plataformas digitais, nos quais a tecnologia encontra-se cada vez mais presente como intermediadora da relação entre capital e trabalho. Em seu discurso, as plataformas digitais se declaram como empresas de tecnologia, meras intermediadoras de serviços, ressaltando que os processos tecnológicos utilizados para gestão do trabalho teriam o condão de gerar um ambiente de trabalho autônomo e livre de discriminações. Diante destas narrativas, a presente pesquisa buscou verificar, em primeiro plano, se trabalhadores/as de plataformas de transporte de pessoas e de entrega seriam, de fato, autônomos/as ou subordinados/as. Em segundo plano, pretendeu-se analisar existência discriminação de gênero no trabalho plataformizado, buscando identificar se esta discriminação se ligaria à maior responsabilidade da mulher pelo trabalho doméstico e de cuidados. Partiu-se da hipótese de que, apesar da aura de autonomia, o trabalho plataformizado seria um trabalho subordinado e que estariam presentes discriminações de gênero relacionadas à divisão sexual do trabalho. Para analisar o problema proposto e as hipóteses levantadas foi realizada pesquisa bibliográfica por meio da análise de referenciais teóricos sobre o tema, em especial referentes à análise da organização do trabalho e da divisão sexual do trabalho no capitalismo. Além disso, realizou-se uma pesquisa de campo qualitativa, mediante a utilização da técnica de entrevistas, com o intuito de coletar dados qualitativos para analisar os problemas propostos à análise. Os resultados da pesquisa confirmaram as hipóteses levantadas e demonstraram que o trabalho plataformizado é um trabalho subordinado e que as trabalhadoras plataformizadas, em especial aquelas que são mães, são diretamente atingidas e tornadas mais vulneráveis pela divisão sexual do trabalho. Ao final, propôs-se que o trabalho plataformizado deve ser integralmente protegido pelo Direito do Trabalho pátrio, pois estariam presentes todos os elementos para a configuração da relação de emprego. Além disso, a despeito da presença ou não de tais elementos, defendeu-se que os direitos garantidos pela Constituição da República a todos os trabalhadores deveriam ser estendidos aos/as plataformizado/as. Para solucionar o problema dos impactos da divisão sexual do trabalho, entendeu-se que as proteções do Direito do Trabalho não seriam suficientes, propondo-se a concessão de uma renda mensal ao trabalho doméstico e de cuidados a ser paga pelo Estado.

Palavras-chave: Capitalismo. Trabalho plataformizado. Subordinação. Discriminação de gênero.

ABSTRACT

In the context of platform capitalism, new business models emerge, called digital platforms, in which technology is increasingly present as an intermediary in the relationship between capital and labor. In his speech, digital platforms declare themselves as technology companies, mere intermediaries of services, emphasizing that the technological processes used for work management would have the power to generate an autonomous work environment free from discrimination. In view of these narratives, this research sought to verify, in the foreground, whether workers on people transport and delivery platforms would, in fact, be autonomous or subordinate. In the background, it was intended to analyze the existence of gender discrimination in platform work, seeking to identify whether this discrimination would be linked to the greater responsibility of women for domestic and care work. We started from the hypothesis that, despite the aura of autonomy, the platform work would be a subordinate work and that there would be gender discrimination related to the sexual division of work. In order to analyze the proposed problem and the raised hypotheses, a bibliographical research was carried out through the analysis of theoretical references on the subject, in particular referring to the analysis of the organization of work and the sexual division of labor in capitalism. In addition, a qualitative field research was carried out, using the technique of interviews, in order to collect qualitative data to analyze the problems proposed for the analysis. The research results confirmed the raised hypotheses and demonstrated that the platform work is a subordinate work and that the platform workers, especially those who are mothers, are directly affected and made more vulnerable by the sexual division of work. In the end, it was proposed that work on a platform should be fully protected by the Brazilian Labor Law, as all the elements for the configuration of the employment relationship would be present. Furthermore, regardless of the presence or absence of such elements, it was defended that the rights guaranteed by the Constitution of the Republic, to all workers, should be extended to those working on platforms. To solve the problem of the impacts of the sexual division of labor, it was understood that the protections of the Labor Law would not be sufficient, proposing the granting of a monthly income for domestic work and care to be paid by the State.

Keywords: Capitalism. Platform work. Subordination. Gender Discrimination.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Motoristas entrevistadas 97
Tabela 2 – Informações sobre plataformas e rotinas de trabalho das entrevistadas 97
Tabela 3 – Informações sobre a jornada de trabalho e aspectos financeiros 98
Tabela 4 – Motofretistas entrevistadas 106
Tabela 5 – Informações sobre plataformas e rotinas de trabalho das entrevistadas 106
Tabela 6 – Informações sobre a jornada de trabalho e aspectos financeiros 107

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APTA – Associação Americana de Transporte Público

CNDL – Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas

MEI – Microempreendedor Individual

SPC Brasil – Serviço de Proteção ao Crédito

SUMC – Centro de Uso Compartilhado de Mobilidade

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 13

2 O METABOLISMO (ANTI) SOCIAL DO CAPITAL 18

2.1 Breves apontamentos sobre o sistema capitalista e algumas de suas características essenciais e estruturantes 20

2.1.1 A mercadoria e seu fetichismo 25

2.1.2 A mercadoria mais valiosa do mercado: trabalho, força criadora e recriadora do capital 30

2.1.3 Mercado, circulação e reprodução do capital 39

2.2 Capitalismo de plataformas: entre continuidades e adaptações 42

2.2.1 Datificação: matéria prima, mercadoria ou capital? 49

2.2.2 Plataformas Digitais ou Austeras 54

3 TECNOLOGIA: DESVELANDO O MITO 63

3.1 As engrenagens de extração de valor no capitalismo de plataformas 73

3.1.1 Dados: Demandas, captura, classificação 73

3.1.2 Algoritmos: Meios de produção, controle e discriminação no trabalho 82

4 A REALIDADE DO TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS 89

4.1 A metodologia da pesquisa de campo 91

4.1.1 Das entrevistadas 95

4.2 O trabalho plataformizado 110

4.2.1 A perda da forma do trabalho 119

4.2.2 Um trabalho encantado pelo empreendedorismo 126

4.2.3 Gerenciamento algorítmico e gamificação do trabalho: um jogo perdido 135

4.2.4 O tempo e o preço do tempo na remuneração por peça 149

5 CAPITALISMO E PATRIARCADO: A unidade da divisão 157

5.1 Mulheres Inventadas 163

5.2 Divisão Sexual do Trabalho: O afeto que afeta 167

5.3 O patriarcado da miséria no trabalho plataformizado 180

6 AS RAZÕES DE SER DA PROTEÇÃO DO TRABALHO: PARA ALÉM DA RELAÇÃO DE EMPREGO 198

6.1 Trabalho plataformizado e os elementos da relação de emprego 200

6.2 Para além da relação de emprego 210

6.3 Direito do Trabalho e seus corpos descartáveis 223

7 CONCLUSÃO 236

RERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 244

APÊNDICE A – MODELO DE QUESTIONÁRIO PARA ENTREVISTA COM TRABALHADORES DE PLATAFORMA DE TRANSPORTE DE PESSOAS E DE ENTREGA 253

1 INTRODUÇÃO

O capitalismo, como um modo de reprodução da vida social, é um sistema que se metamorfoseia ao longo do tempo, mantendo algumas de suas características estruturantes, tal como a exploração do trabalho humano para geração de mais valia e lucro. Esse sistema, com o intuito de permanecer crescendo e se desenvolvendo, ou para fazer frente às crises que lhe atingem, promove inúmeras transformações em seu modo de organização, em especial no que tange aos processos de organização e regulamentação do trabalho humano.

No contexto atual, esse sistema de metabolismo social se apresenta sob uma nova faceta, também denominada de capitalismo de plataformas, na qual a tecnologia encontra-se cada vez mais presente como intermediadora da relação entre capital e trabalho. Mas, apesar das profundas transformações proporcionadas pela tecnologia na atualidade e das ideologias que acompanham esse processo, a reprodução social ainda é dirigida pela lógica capitalista, a qual mantém suas características essenciais de perpetuação, em especial da submissão do trabalho ao capital.

No ambiente construído pelo capitalismo de plataformas, novos modelos de negócios surgem estruturados sob o desenvolvimento da tecnologia, o que passa a permitir uma reconfiguração dos clássicos modelos empresariais da era taylorista/fordista e toyotista. Os novos modelos de negócios, dentre eles as plataformas digitais, passam a atuar mediante novas formas de organização, tais como a desconcentração de uma estrutura física, controlando o trabalho à distância, mediante a análise de dados, seja dos trabalhadores, consumidores ou do ambiente de negócios, por meio de sistemas de algoritmos.

Esses novos negócios, do qual fazem parte as plataformas digitais de transporte de pessoas e de entregas, se apresentam de forma disruptiva e inovadora, como empresas de tecnologia que disponibilizam um aplicativo que somente efetuaria a intermediação de serviços entre trabalhadores e consumidores. Assim, mediante a reconfiguração do discurso empresarial, utilizando-se de uma nova semântica capitalista, essas empresas ocultam que o seu objetivo permanece sendo a extração da mais valia do trabalho humano, disfarçando a exploração do trabalho e o assalariamento dos/as trabalhadores/as.

Sob esse discurso, os/as trabalhadores/as dessas plataformas são classificados como autônomos/as, empreendedores/as e são excluídos/as do âmbito de proteção do Direito do Trabalho. Tal situação ainda é reforçada pela crise estrutural do capitalismo, perpetrada ao longo de várias décadas, a qual cria um ambiente propício para a aceitação do discurso do

empreendedorismo, diante da quase inexistência de outras alternativas viáveis de trabalho digno.

Inúmeras pesquisas, finalizadas e em andamento, permitiram a elucidação de características do trabalho prestado em plataformas digitais, também denominado de plataformizado. No entanto, até o momento, ainda não existem definições doutrinárias, legais ou jurisprudenciais uniformes sobre como se deve dar a regulação e proteção sobre esse tipo de trabalho no contexto brasileiro.

Os posicionamentos são variados, há aqueles que acreditam que o trabalho plataformizado se reveste de evidências de autonomia, outros creem que tal relação poderia ser caracterizada como emprego, diante de uma releitura contemporânea de seus elementos caracterizadores. Há, ainda, posicionamentos que defendem a necessidade de uma regulação específica para esse tipo de trabalho, diante de suas peculiaridades.

As trabalhadoras mulheres são atingidas duramente pela situação do trabalho plataformizado, pois, além de compartilharem as precariedades comuns a esse tipo de trabalho, tal como a falta de proteção e segurança, ainda continuam sendo atingidas pelos efeitos da divisão sexual do trabalho. Tal situação, pode levar as mulheres a serem mais vulneráveis, exploradas e discriminadas no trabalho em plataformas, além de terem de lidar com suas outras jornadas de trabalho doméstico e de cuidados, essas gratuitas.

Nesse sentido, tendo como foco o trabalho realizado nas plataformas de transporte de pessoas e de entrega, a presente pesquisa buscou verificar, em primeiro plano, se os trabalhadores/as plataformizados seriam, de fato, autônomos/as ou subordinados/as. Assim, buscou-se elucidar alguns aspectos das modificações na forma de gestão do trabalho, bem como dos discursos que acompanham esse processo na sociedade capitalista. Em segundo plano, pretendeu-se analisar se existiria discriminação de gênero no trabalho plataformizado, buscando identificar se essa discriminação se ligaria à maior responsabilidade da mulher pelo trabalho doméstico e de cuidados.

Partiu-se da hipótese de que, apesar da aura de autonomia, os/as trabalhadores/as de plataformas de transporte de pessoas e entregas seriam tão subordinados às plataformas de transportes quanto os/as antigos/as operários/as das fábricas. Ademais, partiu-se da hipótese de que o trabalho feminino, assim como ocorre na sociedade *off line*, poderia ser alvo de variadas discriminações em face da divisão sexual do trabalho, devido à sobrecarga feminina pelo desempenho do trabalho reprodutivo e de cuidados. Afinal, o fato de o cuidado ainda ser mais assumido pelas mulheres teria o condão de gerar classificações negativas quanto ao seu trabalho em plataformas.

Nesse ponto, trabalhou-se com a hipótese de que os algoritmos das plataformas digitais poderiam vir a dar continuidade à discriminação de gênero no trabalho plataformizado, haja vista que as mulheres podem ser diretamente atingidas por avaliações negativas, seja por estarem menos disponíveis para o trabalho plataformizado, em decorrência da sua função ainda predominante no trabalho de cuidados ou até por estarem mais suscetíveis ao medo e à violência, devido ao seu papel social construído pelo gênero. De forma que os algoritmos das plataformas digitais poderiam vir a perpetuar e acentuar um dos grandes eixos interseccionais de diferenciação social no trabalho baseada no gênero, ainda que não contivessem fórmulas discriminatórias.

Não bastasse isso, a pandemia de Covid 19 veio evidenciar as condições desumanas sob as quais o trabalho plataformizado tem se desenvolvido, trazendo para a porta das casas e para as telas das televisões ou dos celulares a precariedade de vida dos/as motoristas e entregadores/as de aplicativo. Diante desse destaque, tornou-se ainda mais urgente pensar e construir formas de proteção para o trabalho plataformizado, em especial para o trabalho feminino.

Para analisar o problema proposto e as hipóteses levantadas realizou-se pesquisa bibliográfica por meio da análise de referenciais teóricos, em especial da análise da organização da produção e trabalho no capitalismo. Aqui cabe ressaltar que se acredita que Marx (2013a) foi quem melhor descreveu a dinâmica de funcionamento da sociedade capitalista, sendo que, por isso, os teóricos marxistas foram utilizados como ponto de partida para a presente pesquisa, a qual buscou analisar a organização do trabalho no contexto capitalista.

Além disso, para tratar das nuances do trabalho feminino no capitalismo, utilizou-se como marco teórico a corrente do feminismo materialista ou marxista, trazendo uma relação entre capitalismo e patriarcado como sistemas complementares de organização da vida social. Não se pretendeu adentrar na questão específica de produção de valor pelo trabalho reprodutivo, mas simplesmente buscou-se analisar como a maior responsabilização pelo trabalho reprodutivo e de cuidados impacta as mulheres e as torna mais vulneráveis.

Levando em conta que o sistema capitalista, assim como o Direito do Trabalho, lida com questões voláteis, realizou-se uma pesquisa de campo qualitativa com o intuito de conectar o Direito do Trabalho ao modo de ser capitalista e a realidade social atual. A referida pesquisa foi autorizada no sítio eletrônico da Plataforma Brasil, pelo Conselho de Ética da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, sob o CAAE: 45064821.0.0000.5137 (MACHADO, 2021).

A técnica utilizada na pesquisa de campo foi de entrevistas e/ou aplicação de questionários, tendo como *locus* todo o território nacional, com o intuito de coletar dados para analisar os problemas sociais propostos à análise. A referida técnica foi utilizada com o objetivo de obter informações sobre o assunto estudado, qual seja a plataformização do trabalho e a existência de discriminação relacionada ao gênero nesse contexto.

A entrevista e/ou questionário aplicado foi do tipo semiestruturado, mediante a utilização de um roteiro composto por perguntas abertas e que permitiram aos/às entrevistados/as aprofundarem em suas respostas ou deixarem de responder questões que causassem desconforto. O roteiro de perguntas foi elaborado com o intuito de guiar as conversas com os/as entrevistados/as, de forma a estabelecer questões básicas para a análise, fundadas na verificação da existência de autonomia ou subordinação no trabalho plataformizado, bem como da discriminação de gênero.

Além disso, realidades sobre o trabalho em plataformas digitais foram se mostrando durante as entrevistas, de forma diferente do que se havia imaginado no início da pesquisa, de maneira que algumas perguntas foram ficando com menos destaque, ao passo que outras ganharam relevo. Nesse sentido, verificou-se que, sem destoar de seu objetivo primordial, o roteiro da pesquisa de campo guiou as entrevistas, mas os/as entrevistados/as, diante das perguntas abertas, muitas vezes extrapolaram os limites iniciais da pergunta e forneceram diversas informações espontaneamente, assumindo o papel de narradores da própria história.

Para acesso ao campo da pesquisa utilizou-se tanto pedido formal, quanto contato com os sujeitos da pesquisa via as relações com integrantes do grupo de trabalhadoras das plataformas digitais de transporte e de entrega no WhatsApp, Facebook e Instagram, inclusive solicitando dos participantes indicações de possíveis entrevistados e entrevistadas. Em razão do cenário atual de pandemia, o qual trouxe a necessidade de isolamento social, bem como em razão das facilidades apresentadas no meio virtual, realizou-se a pesquisa de campo no ambiente virtual, seja pelo aplicativo de WhatsApp, seja pelo questionário *google forms*,

Conjugando-se pesquisa bibliográfica e de campo, primeiro buscou-se contextualizar o desenvolvimento da fase capitalista denominada capitalismo de plataformas. Sob esse enfoque, tendo como parâmetro a organização do trabalho no capitalismo, buscou-se analisar as principais continuidades e transformações desse sistema de metabolismo social, deixando evidente a permanência da subsunção do trabalho ao capital. Em ato contínuo, buscou-se definir alguns conceitos considerados importantes para o entendimento do tema, tais como a definição de plataformas digitais, dados e trabalho plataformizado.

Após, buscou-se analisar a evolução da tecnologia, sob o ponto de vista marxista, e sua aplicação no controle e gestão do trabalho. Em seguida, buscou-se conceituar e analisar os algoritmos como novos gestores do trabalho humano, mediante a sua tarefa de classificação e análise de dados, abordando as narrativas tecnológicas utilizadas na organização do trabalho plataformizado.

Em seguida buscou-se evidenciar a realidade do trabalho prestado nas plataformas digitais, analisando alguns aspectos das modificações na maneira de organizar e gerir o trabalho, utilizando-se da pesquisa bibliográfica, mas dando maior ênfase aos relatos obtidos com a pesquisa de campo. Assim, neste capítulo analisou-se como o trabalho foi perdendo sua forma no contexto das plataformas digitais e como foram se construindo novas narrativas estruturadas no mito do empreendedorismo. Buscou-se evidenciar como o controle e a gestão do trabalho foi sendo assumido pelos algoritmos, também através da gamificação do trabalho, elucidando como a remuneração por peça veio auxiliar no controle do trabalho e dos/as trabalhadores/as.

De forma a relacionar a questão do controle do trabalho ao gênero, buscou-se abordar alguns pontos de contato entre o capitalismo e o patriarcado, evidenciando como esses sistemas hierarquizadores organizam a sociedade mediante a interseção de classe e gênero, não deixando de fora a raça. Para isso, buscou-se demonstrar como o gênero é construído como uma função de trabalho, trazendo a definição da divisão sexual do trabalho, bem como levantando alguns aspectos importantes de suas consequências para a vida das mulheres. Por fim, buscou-se deixar evidente como o sistema patriarcal lança suas teias de controle no contexto específico do trabalho plataformizado, dando especial atenção aos relatos obtidos na pesquisa de campo.

No último capítulo buscou-se analisar as formas de proteção que poderiam ser pensadas e construídas para o trabalho plataformizado, de forma a evidenciar a presença dos cinco elementos da relação de emprego nesse contexto específico. Além disso, buscou-se analisar como a proteção do Direito do Trabalho poderia ser estendida aos/as trabalhadores/as plataformizados/as, para além da relação de emprego, pelo simples fato de serem trabalhadores/as e merecerem ter sua dignidade garantida, assim como estabelece a Constituição Federal, a todos os trabalhadores e não somente aos empregados.

Por fim, buscou-se analisar a insuficiência do Direito do Trabalho para proteger situações desencadeadas pela divisão sexual do trabalho, acreditando-se que a proteção integral das mulheres somente poderia ser alcançada mediante o estabelecimento de uma renda mensal para o trabalho doméstico e de cuidados a ser paga pelo Estado. Nesse ponto, buscou-se elucidar que o estabelecimento de uma renda para o trabalho doméstico teria o caráter político de

identificar o trabalho doméstico e de cuidados como um verdadeiro trabalho, o dissociando de uma obrigação natural e gratuita das mulheres. Defendeu-se, ainda, que a renda seria para o desempenho do trabalho doméstico e de cuidados e não para as mulheres, apesar de se acreditar que esse trabalho ainda demoraria a ser dissociado das mulheres.

Por fim cabe dizer que pretendeu-se contribuir para o estudo do tema para além da pesquisa bibliográfica, em especial trazendo a narrativa de vida dos/as trabalhadores/as plataformizado/as, encaixando a realidade no Direito e o Direito na realidade. Nesse sentido, pretendeu-se elucidar que a verdadeira razão de ser do Direito do Trabalho é a proteção da dignidade humana, não importando as terminologias capitalistas.

2 O METABOLISMO (ANTI) SOCIAL DO CAPITAL[1]

Ao longo dos tempos, a humanidade criou histórias e mitos para explicar o seu cotidiano, bem como para torna-lo mais fácil de ser enfrentado. E dentre um dos mitos conhecidos, desde a antiguidade, está aquele que conta a história da fênix, um pássaro de fogo capaz de ressurgir de suas próprias cinzas (SALES, 2018).

De acordo com esse mito, disseminado em várias culturas, às vezes sob diferentes nomeações, a fênix seria um pássaro reconhecido por sua grande força, capacidade de realizar tarefas difíceis e portadora de poderes curativos. De acordo com Sales (2018), essa ave fantástica seria capaz de viver durante longos períodos e, assim que percebia sua decadência, entrava em combustão e renascia de suas próprias cinzas.

Esse mito, cheio de simbolismos de linguagem, representa os ciclos da vida, permeado de fins e recomeços, representa a capacidade de, a partir de situações que não podem mais prosseguir, recomeçar e se reinventar. O sentido metafórico dessa representação pode ser utilizado para explicar diversas situações da vida humana, inclusive para explicar os movimentos ascendentes e descendentes do capitalismo, um sistema que, apesar de suas crises, vem mostrar que é capaz de renascer de suas próprias cinzas.

De acordo com Harvey (2008, p. 306), "O capital é um processo e não uma coisa. É um processo de reprodução da vida social por meio da produção de mercadorias". Como um processo pode-se dizer que se trata de uma sucessão de atos dinâmicos "que transforma incansável e incessantemente a sociedade em que está inserido [...] cria sua própria geografia histórica distintiva" (HARVEY, 2008, p. 306).

[1] A expressão metabolismo (anti) social do capital foi retirada do livro "Os Sentidos do Trabalho" do professor Ricardo Antunes (2009).

O objetivo desse sistema é o lucro e, sempre que essa finalidade se vê ameaçada por alguma crise, o capital dinâmico se transforma e modifica o seu processo de desenvolvimento, sendo que "as novas respostas derrubam as antigas à medida que uma onda especulativa vai engolfando a outra" (HARVEY, 2008, p. 307).

E esse processo, a princípio econômico, invade a vida social em todos os seus sentidos, impregnando a cultura, a política e desenvolvendo ideologias sob a manto da lógica capitalista. O ideal de lucratividade, desempenho, sucesso é aderido a outros âmbitos da vida social, tomando conta da subjetividade das pessoas. Nesse sentido, Harvey (2008, p. 308) pontua que "Precisamente porque o capitalismo é expansionista e imperialista, a vida cultural [...] vai ficando ao alcance do nexo de dinheiro e da lógica de circulação do capital".

Então, quando o capital necessita se modificar para fazer frente às suas crises, a própria vida social adere às suas mudanças e se transforma na busca da maior lucratividade e eficiência. De acordo com Harvey (2008, p. 308), "para onde quer que vá o capitalismo, seu aparato ilusório, seus fetichismos e seu sistemas de espelhos não demoram a acompanhá-lo".

Nesse sentido, o capitalismo, além de um sistema econômico, se mostra como um sistema de metabolismo social que domina todas as esferas da vida humana (ANTUNES, 2009), por vezes economicizando o humano e desumanizando a economia. Por tal motivo, considera-se importante iniciar o presente estudo fazendo um breve apanhado acerca de algumas de suas características fundamentais e que se mantêm presentes em suas adaptações e evoluções.

Isso porque, para analisar como o trabalho da mulher, alvo de desvalorização e discriminações históricas no sistema capitalista, é atingido por esse novo contexto do capitalismo de plataforma, deve-se investigar as modificações ocorridas no mundo do trabalho, como respostas à crise estrutural enfrentada pelo capitalismo. Assim, entende-se ser necessário também verificar as continuidades e descontinuidades do sistema capitalista ao longo de algumas de suas fases, e também se a evolução tecnológica, possibilitadora do capitalismo de plataformas, trouxe alguma mudança real ou repete a história de desvalorização e discriminação do trabalho feminino sob novas narrativas digitais.

Posto isso, vê-se a crise estrutural sofrida pelo capital, em especial a partir de 1970, ocasionou a transição do modelo de produção taylorista/fordista para o modelo de acumulação flexível até se chegar ao que é chamado de plataformização, modo particular de organização do trabalho da época atual (GROHMANN, 2020). Ao analisar essas constantes transições no modo de organização do trabalho verifica-se que o sistema capitalista está em constante modificação, mas algumas de suas características essenciais se mantém preservadas.

Então, ainda que se considere que ocorreram mudanças no modo de ser do capitalismo, a sociedade se desenvolve sob o prisma desse modelo econômico, social e político (HARVEY, 2008). Sendo assim, há que se ressaltar que, apesar das mudanças, há um núcleo duro do capitalismo que permanece. Por isso, acredita-se que, entender as modificações no modelo de produção e de organização do trabalho do capitalismo recente, "requer a volta ao básico", para entender a "lógica subjacente ao capitalismo em geral" (HARVEY, 2008, p. 164).

Assim, considera-se necessário retornar a alguns pontos sobre o funcionamento do capitalismo a fim de se utilizar alguns conceitos como ponto de partida para um melhor entendimento acerca dos "elementos e relações invariantes" de um modo capitalista de produção" (MARX *apud* Harvey, 2008, p. 164).

2.1 Breves apontamentos sobre o sistema capitalista e algumas de suas características essenciais e estruturantes

O capitalismo, ao longo de seu desenvolvimento, sofreu inúmeras transformações, em especial no que tange aos processos de organização e regulamentação do trabalho. No entanto, essas transformações nunca foram capazes de alterar as "regras básicas do modo capitalista de produção" (HARVEY, 2008, p. 117), o qual se funda na exploração do trabalho humano para a geração da mais valia e do lucro.

Seja na era industrial ou digital, modificando a organização da produção e do trabalho sob a forma taylorista, fordista, toyotista ou plataformizada, o capitalismo e seus elementos invariantes nunca deixaram de existir. Sendo que, para se manter ativo e viável durante tanto tempo, o capitalismo operou se irradiando por todos os âmbitos da vida e realizando mudanças pontuais na sociedade.

No capitalismo, a própria identidade e subjetividade dos indivíduos é construída tendo como base o objetivo principal desse sistema, qual seja o crescimento constante, a busca pela eficiência e pelo lucro. De forma que a lógica capitalista não se restringe às questões atinentes ao mercado econômico, invadindo a própria subjetividade, influenciando o estilo de vida das pessoas e estabelecendo seus valores (HARVEY, 2008).

Um dos pontos essenciais para o desenvolvimento do sistema capitalista é ser capaz de controlar as pessoas e as suas forças de trabalho, pois esse sistema apoia o seu crescimento na extração da mais valia do trabalho humano, no tempo de trabalho que não é pago ao trabalhador (MARX, 2013). Assim, para o seu pleno desenvolvimento é preciso que o sistema

capitalista exerça “suficiente controle sobre o emprego da força de trabalho para garantir [...] lucros positivos para o maior número de capitalistas.” (HARVEY, p. 118).

E, controlar a força de trabalho, demanda ocultar a sua importância e identificar a riqueza social com as mercadorias que são produzidas pelo trabalho, omitindo, através de diversas narrativas, que a verdadeira riqueza da sociedade capitalista é o trabalho humano (MARX, 2013).

Nesse sentido, relações de poder vão sendo estabelecidas através dos mais variados discursos, de forma que a relações sociais e a construção da sua subjetividade do/a trabalhador/a vão sendo construídas sob a lógica capitalista. Dessa forma, Harvey (2008) diz que o capitalismo busca captar as capacidades físicas e mentais das pessoas que trabalham de forma a fazê-las aderir aos objetivos desse sistema de metabolismo social como se fossem seus.

Mas as relações sociais são dinâmicas e se modificam com o tempo, assim como o próprio sistema capitalista, sendo que as metamorfoses de um vêm influenciar as transformações do outro. Assim como as relações sociais não se mantêm as mesmas para sempre, o capitalismo também sofre modificações e a cada vez que o modo de produção capitalista se metamorfoseia, ele tem de criar e recriar “modos específicos de viver e de pensar a vida” (HARVEY, 2008, p. 121) para manter o controle sobre as pessoas.

Ao mudar o modo de produção, o capitalismo também necessita modificar a forma de controlar o trabalho e os/as trabalhadores/as. Visto que, somente dessa forma, o sistema angaria a aderência da força de trabalho com a menor resistência possível e passa a exercer um controle “adequado ao novo tipo de trabalho e de processo produtivo” (HARVEY, 2008, p. 122).

De acordo com Harvey (2008) o sistema capitalista, ao desenvolver novos modos de organização do trabalho, não recebe aderência e receptividade imediata, tendo de criar e desenvolver novas narrativas e justificativas para que as pessoas se convençam a adotar novas práticas e novos modos de vida. Assim, os modelos de produção capitalista não são somente modos de organização da produção e do trabalho, mas se transfiguram, de acordo com Harvey (2008, p. 131) “como um modo de vida total”. De modo que, a depender da forma que o capitalismo assume, esse sistema demanda transformar toda a vida das pessoas para que essas se adaptem aos anseios capitalistas, seja no trabalho ou no consumo, nas relações pessoais ou públicas.

O modelo de produção fordista/taylorista, por exemplo, perdurou durante um longo período de tempo e organizou a vida social de forma a atender aos seus objetivos (HARVEY, 2008). Assim, atuou na construção da subjetividade do/a trabalhador/a como lhe aprazia, reuniu

a classe trabalhadora nas fábricas, sob um controle rígido e hierárquico no trabalho e construiu discursos para que as pessoas aderissem à sua disciplina.

Mas, apesar de ter perdurado por longo período e ainda se mostrar presente em várias partes do mundo, dentre outras questões que levaram à caducidade do modelo fordista/taylorista de produção, estava o problema da rigidez na produção ou no controle do trabalho. Os problemas apresentados por esse modo de produção vieram a fazer cair a lucratividade do sistema capitalista e, para fazer frente a essas falhas, o sistema deu lugar a novos modos de organização da produção e do trabalho, esses mais flexíveis e capazes de obter respostas mais rápidas às suas crises.

De acordo com Harvey (2008), modelos de produção apoiados na flexibilidade representam uma verdadeira alteração da noção de espaço e de tempo, de modo que ambientes públicos e privados se mesclam e as decisões e informações atingem um espaço maior num curto período de tempo. Os novos modelos de produção flexível que foram tomando o lugar do fordismo/taylorismo demandaram a constituição de novos hábitos e modos de vida, nos quais a subjetividade individual e as relações sociais também passaram por alterações, sendo construídas de forma mais flexível e adaptável, inclusive no âmbito do trabalho.

As inúmeras crises, bem como a diminuição de postos de trabalho seguros e protegidos pelo Estado, passaram a atuar também como elemento de convencimento para que se aceitasse a flexibilidade e a falta de segurança no trabalho, pois, segundo discursos de austeridade, não havia outras alternativas para o desenvolvimento econômico. Assim, as diversas modificações que foram ocorrendo em vários âmbitos da vida tiveram o efeito de transformar "o modo de controle do trabalho e do emprego" (HARVEY, 2008, p. 145).

O capitalismo se reinventou ao focar no desenvolvimento de um estilo de vida consumista, potencializado pela globalização, constantemente alimentado pelos novos modismos, esses disseminados pelas redes sociais *online* (HARVEY, 2008), de forma a incentivar a circulação do capital e o crescimento do sistema. Ao mesmo tempo, sob o discurso da austeridade, o Estado se retira do papel de garantidor dos riscos sociais, em um primeiro plano, para fazer frente à crise econômica que se anunciava e, depois, a austeridade estatal passa a se identificar como uma "virtude governamental" (HARVEY, 2008, p. 158), necessária, inquestionável.

As metamorfoses do sistema capitalista para um modo de produção mais flexível ocasionaram mudanças em toda a vida social, no trabalho, no consumo, nas relações individuais, na identidade, na subjetividade das pessoas, nas relações estatais. Para Harvey (2008, p. 163), "ponto geral de acordo é que alguma coisa significativa mudou no modo de

funcionamento do capitalismo", mas diante das camuflagens utilizadas por esse sistema, através dos diversos discursos e narrativas, cumpriria saber se as transformações são reais ou aparentes.

Para entender as mudanças sofridas pelo capitalismo, Harvey (2008, p. 167) propõe um retorno "aos 'elementos e relações invariantes' de um modo capitalista de produção", pois adjacente às alterações que sempre vão sendo promovidas por esse sistema existiria uma estrutura constante que permanece. Sendo que, apesar das mudanças nos modelos de controle da produção e do trabalho e das novas narrativas que se apresentam, ainda se está diante de um sistema tipicamente capitalista e que mantém suas proposições básicas (HARVEY, 2008).

De acordo com Harvey (2008), o capitalismo possuiria três características essenciais e que permanecem como sua base estrutural, independente da fase histórica vivenciada ou das adaptações que se fazem necessárias em decorrência da evolução social. Assim, independente das adaptações que sejam necessárias a esse sistema para manter a sua vivacidade, existem características que sempre estarão presentes nesse modelo de produção, sem as quais não seria possível a sua sobrevivência.

A primeira característica essencial do capitalismo e que se mostrou presente em todas as suas variantes é o seu objetivo principal: o lucro. Em razão dessa característica, o sistema necessitaria estar sempre se reinventando e criando novas formas de fazer o capital se multiplicar, sob pena desse sistema ruir. Nesse sentido, o capitalismo é direcionado à expansão e somente o lucro consegue garantir o acúmulo de capital, sua multiplicação e "pouco importam as consequências" (HARVEY, 2008, p. 166).

Além disso, outra característica essencial do capitalismo seria que o crescimento desse sistema "se apoia na exploração do trabalho vivo na produção" (HARVEY, 2008, p. 166), pois o trabalho humano, ao produzir as mercadorias que são disponibilizadas para a troca no mercado, é remunerado somente em parte e não por toda a jornada desempenhada. Dessa forma, o tempo de trabalho que não é pago ao/a trabalhador/a na sua jornada representa a mais valia que é captada pelo capitalista e utilizada na acumulação do capital, representando a assimetria entre o salário pago e o valor produzido pelo trabalho (MARX, 2013a).

A mais valia entendida como o trabalho não pago, representaria as horas que o/a trabalhador/a desempenha a sua atividade laboral, gerando valor para o sistema, mas esse tempo não é remunerado ao trabalhador, mas apropriado pelo capitalista (MARX, 2013a). Nesse sentido, ao gerar a mais valia, o trabalho humano seria o verdadeiro produtor da riqueza do sistema capitalista, apesar da sua importância ser camuflada (MARX, 2013a).

Diante dessa característica estruturante, seria possível dizer que o capitalismo tem como base uma relação entre capital e trabalho, na qual o trabalho precisa gerar mais valia e ser

explorado para que o capital possa crescer e, por tal motivo, “o controle do trabalho [...] é vital para a perpetuação do capitalismo” (HARVEY, 2008, p. 166). De forma que, controlar o trabalho, seja no que tange à sua adequada remuneração, quanto ao tempo despendido nele e em várias outras questões é imprescindível para a manutenção do sistema capitalista em qualquer de suas fases. Isso porque não importa se o capitalismo se organiza pelo modelo fordista, taylorista, toyotista ou plataformizado, esse sistema se funda em uma relação de classe desenvolvida pela exploração do trabalho pelo capital.

De acordo com Harvey (2008), a terceira característica essencial do sistema capitalista é a sua dinamicidade, pois diante de falhas que ocasionam perda de rentabilidade esse sistema se reinventa e se adapta, estando sempre em movimento. Assim, quando alguma situação leva à perda da lucratividade, o sistema capitalista busca a sua recuperação em variadas frentes, inclusive mediante as inovações tecnológicas e de organização do trabalho como uma forma de recuperar a sua rentabilidade (HARVEY, 2008).

Diante dessas três características essenciais do capitalismo, é possível dizer que esse sistema, para sobreviver, necessita de estar em constante movimento através da exploração do trabalho e da circulação incessante de mercadorias para crescer (HARVEY, 2008, MARX, 2013a). Por isso, organizar e controlar o trabalho é tão vital para o capitalismo, visto que inovações tecnológicas e dinâmicas organizacionais do trabalho estão sempre em pauta. Por tal motivo, de acordo com Harvey (2008, p. 169), as modificações organizacionais e tecnológicas “têm papel chave na modificação da dinâmica da luta de classes”.

Essas características são basilares para o sistema, mas também criam nele algumas contradições, pois na medida em que se mostra necessário ter pessoas tão necessitadas que precisem vender sua força de trabalho, também é preciso que essas tenham condições de consumir o que esse sistema produz. Para se desenvolver o sistema aumenta a exploração do trabalho e diminui a sua proteção, de forma a possibilitar a extração da mais valia que auxiliará o acúmulo de capital. Assim, quando o sistema cresce, cria-se riqueza para poucos e gera-se uma quantidade imensa de pobreza e precariedade para muitos, sendo que a riqueza de alguns capitalistas e a pobreza de muitas pessoas que vivem do trabalho propicia não só uma maior exploração do trabalho, mas também aumenta a capacidade produtiva ociosa, pois poucos têm condições de comprar o que o sistema produz (HARVEY, 2008).

De acordo com Harvey (2008, p. 170), não há “uma maneira pela qual a combinação destas três condições necessárias pudesse produzir um crescimento equilibrado e sem problemas”, pois o sistema fabrica incessantemente mercadorias que irão ser consumidas por

poucas pessoas e também produz pessoas precárias para serem exploradas na produção dessas mesmas mercadorias, gerando riqueza e pobreza, luxo e precariedade.

Nessa relação entre capital e trabalho há sempre uma tensão, pois o capital busca na exploração do trabalho o seu crescimento, mas as pessoas que realizam o trabalho e que produzem a mais valia também necessitam de um mínimo de condições para trabalhar, também precisam e lutam por melhores circunstâncias de vida. Assim, há sempre um embate entre capital e trabalho, de forma que o sistema capitalista está sempre em busca de novas narrativas que venham convencer que a exploração do trabalho é necessária ou que venham a disfarçar essa exploração.

Na administração de suas contradições e crises, o sistema cria novas formas de explorar o trabalho, ao mesmo tempo que busca disfarçar seu caráter predatório e desumano, administrando pobreza e riqueza através de variados discursos. Afinal, de acordo com Nick Couldry (2008, p. 3, tradução nossa), “Todo sistema de crueldade requer seu próprio teatro”, e para se desenvolver com sucesso necessita-se de “um ritual que encena, como "jogo", uma versão aceitável dos valores e compulsões dos quais depende essa crueldade.”.

Essas características fundamentais do sistema capitalista, ainda se mostram presentes na realidade atual do capitalismo de plataformas, mas disfarçada sob novas narrativas e sob novas formas de organização do trabalho, tendo como espeque a tecnologia e as plataformas de trabalho. Estas características demonstram que o capitalismo é contraditório e está sempre propenso a crises, é um movimento dialético de luta de classes, marcado por concessões e opressões. Sendo que, apesar de se modificarem os modelos, a essência das características desse sistema permanece.

2.1.1 A mercadoria e seu fetichismo

De acordo com Marx (2013a), o sistema de produção capitalista se desenvolve mediante a produção de mercadorias pelo trabalho humano e a sua troca no mercado (MARX, 2013a). Em todas as suas fases, mesmo permeado pelas modificações mais extravagantes e disruptivas, esse é o movimento essencial desse sistema.

De acordo com Marx (1996, p. 165), “A riqueza das sociedades em que domina o modo de produção capitalista aparece como uma “imensa coleção de mercadorias”. Ao analisar as proposições de Marx acerca da produção de mercadorias, Harvey (2013, p. 28) ressalta que a mercadoria “aparece” como a fonte de riqueza da sociedade, indicando que essa possui duas faces na sociedade capitalista, uma verdadeira e outra fetichizada.

Não há dúvidas de que a mercadoria é uma forma elementar na sociedade capitalista, pois, nesse modo de produção tudo gira em torno da mercadoria e de sua troca (HARVEY, 2013). No entanto, de acordo com Marx (1996), a mercadoria apresenta uma aparência superficial de coisa ou objeto, mas, na realidade, isso não representaria a sua essência por que a mercadoria é muito mais do que uma coisa, ela mascara um conjunto de relações de sociais que acontecem no momento da sua produção.

De acordo com Marx (1996), as mercadorias seriam as supostas portadoras dos valores na sociedade capitalista, guardando em si tanto valores de uso quanto valores de troca. Sob esse modelo de produção, para que uma mercadoria possua valor, em primeiro lugar, essa precisa ser útil, ter valor de uso, o qual, como ensina Marx (1996, p. 166) só se realiza "no uso ou no consumo.". O que torna um produto útil é a sua aplicação prática na vida humana, é ser necessário para a realização de necessidades, não importando "se elas se originam do estômago ou da fantasia" (MARX, 1996, p. 165).

No entanto, para o sistema capitalista, o qual impregna toda a vida social com seus preceitos, não basta que determinada mercadoria seja útil, sendo também necessário que ela possua valor de troca, sendo os valores de uso somente "os portadores materiais do – valor de troca". (MARX, 1996, p. 166). O que importa para o sistema capitalista não é que os produtos sejam úteis, mas que eles sejam trocados, que circulem pelo mercado e façam o capital se acumular.

O valor de troca de uma mercadoria vai além do valor de uso, pois para que um produto seja passível de troca no mercado é preciso que ele seja desejado, que ele tenha um valor social, e o que dá esse valor social relevante a cada uma das mercadorias é o trabalho humano necessário à sua produção (MARX, 1996). Para que a mercadoria vá para o mercado e promova a circulação dos valores é preciso que ela tenha valor social, que se constitua como um símbolo de status social. E, para a produção desse símbolo que a mercadoria representa, é necessário o desenvolvimento do trabalho humano, seja na produção propriamente dita das mercadorias, seja na divulgação do produto e na disseminação de ideais e modos de vida desejáveis, os quais só podem ser criados pela pessoa, através de seu trabalho. Por isso, de acordo com Marx (1996, p. 169), "todas as mercadorias são apenas medidas determinadas de tempo de trabalho cristalizado".

Toda mercadoria que é consumida é produzida pelo trabalho humano, ainda que intermediada por processos tecnológicos e mesmo que exista a ideia de que a mercadoria precisa ser consumida para que se tenha prestígio social. Dessa forma, não existe mercadoria sem trabalho, mesmo que somente trabalho imaterial, pois ainda que fosse possível produzir uma

mercadoria por um processo totalmente mecanizado, ainda seria necessário o trabalho humano de convencer as pessoas de que aquela mercadoria precisa ser consumida. E, uma vez convencidas da necessidade do consumo, é pelo trabalho humano que as mercadorias são levadas até as pessoas que as pretendem consumir.

Sob esse viés, não existe valor de troca das mercadorias se não houver dispêndio de energia humana, seja pelo trabalho material e concreto ou pelo trabalho humano imaterial (GORZ, 2005). Assim, o trabalho humano é o que dá valor às mercadorias e é o verdadeiro produtor da riqueza da sociedade capitalista (MARX, 1996).

No entanto, sob pena de ruína, é preciso que essa importância primordial do trabalho na sociedade capitalista seja disfarçada, o que é feito, conforme Marx (1996), através do fetichismo da mercadoria. Através dele, que é um mascaramento da realidade, as mercadorias aparecem como uma relação entre coisas, apagando a importância humana na produção das mercadorias e na criação da riqueza capitalista.

Ademais, ressaltar as mercadorias como geradoras de riqueza tem o condão de ocultar a realidade de exploração que pode ocorrer no momento da produção de mercadorias. Nesse sentido, essa representação invertida da realidade através do fetichismo da mercadoria, oculta uma "relação social entre os próprios homens que para eles assume a forma fantasmagórica de uma relação entre coisas" (MARX, 1996, p. 198).

Para Marx (1996, p. 198) o fetichismo da mercadoria camufla a verdadeira face da mercadoria que seria refletir às pessoas "as características sociais de seu próprio trabalho [...] como uma relação social dos produtores com o trabalho total como uma relação social existente fora deles, entre objetos". As mercadorias são o reflexo do trabalho humano, mas no mercado de trocas aparecem como se fossem somente objetos para satisfazer uma necessidade. No entanto, esses objetos mercadorias representam, em sua essência, as relações sociais entre as pessoas que ocorrem no momento da produção, mediante a exploração do trabalho humano (MARX, 1996; HARVEY, 2008).

Camuflar o verdadeiro significado de que a produção, as mercadorias e o mercado capitalista giram em torno do trabalho é um importante modo de exercer controle sobre o trabalho e sobre os sujeitos que vendem sua força de trabalho. Através disso, o capital condiciona a vida das pessoas à aquisição ininterrupta de mercadorias, acarreando a vida humana à reprodução e ao aumento do capital, operando uma "subordinação estrutural do trabalho ao capital" (ANTUNES, 2009, p. 21), mas cuidando para que essa relação exploratória não fique tão visível e escancarada.

Para Debord (1997), as mercadorias são enquadradas como o centro do espetáculo social como forma de conformar o trabalho aos objetivos capitalistas desse modo de produção. Sendo através da ideia de que a troca de mercadorias é o centro da vida social, que se torna possível mascarar e ignorar a realidade do que ocorre por detrás da cortina do espetáculo, durante o desenvolvimento do trabalho humano na produção das mercadorias.

Essa proposição fica mais clara quando se adquire uma mercadoria ou serviço e, em geral, não se faz uma ligação entre aquele objeto consumido e o que acontece no momento de sua produção. Isso porque para aquele que está consumindo, em geral, o que parece importar é se o objeto é útil ou símbolo de status social, se ele é barato ou se a relação custo benefício é interessante. Assim, quando o consumidor opta por um produto ou serviço barato, o que está no centro da sua preocupação é o preço ou a facilidade ofertada, e, em geral, preocupações em torno do trabalho desenvolvido para produzir a mercadoria consumida não são levantadas.

A ilusão de acreditar que o que interessa é o produto ou o serviço consumido, ocultando o momento da produção, traz à tona o fetichismo da mercadoria. Mas, para além desse fetichismo, seria no momento da produção das mercadorias que estaria a verdadeira base estrutural do sistema capitalista, no qual a riqueza é produzida pela exploração trabalho humano (HARVEY, 2008).

No entanto, é através também do fetichismo que se tornam possíveis os arranjos capitalistas que permitem o controle sobre o trabalho humano, na medida em que oculta ou diminui a importância desse último nesse sistema produtivo. Por tal motivo, Debord (1997, p. 31) coloca que "O crescimento econômico liberta as sociedades da pressão natural que exigia a sua luta imediata pela sobrevivência, mas é então do seu libertador que elas não estão libertas", pois a produção de mercadorias demanda a exploração do trabalho pelo capital.

Assim, no contexto do capitalismo, o trabalho se mostra sempre subsumido aos ditames do capital, o trabalhador perde o controle sobre o seu trabalho e dos frutos decorrentes desse, e passa a trabalhar somente para sobreviver ou para adquirir as mercadorias que o sistema lhe impõe. Assim, o trabalho deixa de ser um meio de realização da subjetividade humana e passa a alienar o trabalhador e o reduz a "condição de uma objetividade reificada – um mero fator material de produção -, subvertendo [...] a relação real do sujeito/objeto" (ANTUNES, 2009, p. 27).

No capitalismo, é preciso ocultar que o trabalho e o trabalhador possuem funções essenciais, pois além de produzirem as mercadorias com a força física de seu trabalho e agregar valor social às mercadorias, esses trabalhadores também se tornam consumidores dos próprios produtos que produzem. Assim, é possível dizer que o trabalhador alimenta a lógica do capital

e adiciona valor às mercadorias quando as produz e quando as consome, de forma que o capital circula literalmente pelo corpo do trabalhador (MARX, 1996; HARVEY, 2008).

Sob a superfície social, a importância essencial do trabalho para o sistema capitalista é disfarçada pelo fetichismo da mercadoria, o que induz a acreditar que a verdadeira riqueza social são as coisas e não as pessoas, perpetuando a lógica capitalista de que "o trabalho deve ser obrigado a reconhecer outro sujeito acima de si mesmo, ainda que na realidade seja só um pseudossujeito." (ANTUNES, 2009, p. 27).

Ainda mais quando, no mercado, as mercadorias passam a ser trocadas não por outras mercadorias, mas pelo seu representante universal, o dinheiro, é que o fetichismo se reforça, pois o dinheiro camufla ainda mais a importância do trabalho para o capital (MARX, 1996). O dinheiro seria, então, o véu sobre o véu, pois de acordo com Marx (1996, p. 201) "É exatamente essa forma acabada – a forma dinheiro – do mundo das mercadorias que objetivamente vela, em vez de revelar o caráter social dos trabalhos privados".

Sob esta perspectiva real, a maior parte das pessoas, essas pertencentes à classe trabalhadora, necessitam ser exploradas e viver em condições degradantes para que a classe capitalista usufrua dos benefícios desse modelo de produção. E, para disfarçar esta realidade e convencer a classe trabalhadora a aderir ao pacto de exploração capitalista, uma perspectiva ilusória da realidade é criada.

O fetichismo da mercadoria cria ilusões de que toda a vida deve girar em torno da aquisição de mercadorias, que essa situação é natural e que não existiriam alternativas. Esse delírio vai se repetindo ao longo das fases do capitalismo, sempre exaltando as mercadorias e diminuindo a importância do trabalho, mas as transformações sociais também vão condicionando modificações nesse discurso (HARVEY, 2008).

Assim, pensar em viver em uma sociedade que fuja à lógica das trocas, do dinheiro e do mercado parece, a princípio, ferir a própria liberdade individual de cada um. No entanto, essa falsa impressão de liberdade faz parte do próprio fetichismo da mercadoria, o qual condiciona a liberdade a poder adquirir coisas, ainda que isso signifique comprometer a força física e subjetividade das pessoas com trabalhos precários. A ausência de liberdade, segurança, proteção e realização no trabalho é substituída por opções de compra, por mercadorias e serviços cada vez mais baratos e acessíveis.

A mercadoria é considerada por Marx (1996) o primeiro eixo sob o qual se desenvolve a lógica capitalista, pois é através dela que é possível camuflar o que realmente importa para a produção das riquezas dessa sociedade, o trabalho humano.

2.1.2 A mercadoria mais valiosa do mercado: trabalho, força criadora e recriadora do capital

O Direito nos diz que o trabalho não pode ser considerado uma mercadoria (SUPIOT, 2014), mas, para o sistema capitalista, o trabalho humano é sim uma mercadoria, a mais valiosa do mercado (MARX, 2013). Sendo que declarar o trabalho como não uma mercadoria muda o nome do fenômeno, mas não é capaz de modificar a natureza das coisas e nem a realidade, mas torna a realidade suportável.

De acordo com Marx (1996, p. 258), de nada adianta "um pomposo catálogo dos 'direitos humanos inalienáveis'" se não se tem consciência da realidade, pois somente a partir do reconhecimento do trabalho como uma mercadoria, bem como do entendimento do processo de subsunção do trabalho ao capital, é possível buscar transformações na proteção desse mesmo trabalho. De fato, assim como propõe o Direito, o trabalho não deve ser considerado uma mercadoria (SUPIOT, 2014), mas é importante compreender o movimento que possibilita a força de trabalho ser adquirida como uma mercadoria.

O trabalho humano é central para a sociedade, pois, é através dele que é possível modificação da natureza, a melhoria das condições de vida, sendo o trabalho humano um elemento central para o desenvolvimento das pessoas e das relações sociais, "crucial para nossa existência" (HARVEY, 2013, p. 76). Na sociedade capitalista, o trabalho passa a ser direcionado à produção de mercadorias, mas todas elas, de formas mais ou menos evidentes, são produto do trabalho humano. Apesar desse sistema produtivo "Fazer de conta que tudo isso é dado magicamente pelo mercado, facilitado pela mágica do dinheiro que se encontra em nosso bolso" (HARVEY, 2013, p. 76), ocultando a importância do trabalho humano em todo o processo produtivo de produção da mercadoria.

Todo valor que se apresenta nas mercadorias e serviços oferecidos cotidianamente no mercado são reflexos do trabalho humano, sendo esse é o componente comum de todas as mercadorias (MARX, 1996). Nesse sentido, Marx (1996) diz que é o trabalho que agrega valor às mercadorias e faz essas serem passíveis de serem trocadas por dinheiro. "E é ao redor desse valor que os preços de mercado efetivamente flutuam" (HARVEY, 2013, p. 77).

É pelo trabalho humano que se torna possível produzir mercadorias e fazê-las circular, prestar serviços, construir máquinas e desenvolver tecnologias. É o trabalho humano que induz e possibilita o consumo, seja criando ou agregando valor ao produto e são os próprios seres humanos que trabalham e consomem os produtos por eles próprios produzidos. Os/as trabalhadores/as atuam no momento da produção com sua força física de trabalho e, ao

receberem seus salários, se tornam também consumidores e assim tornam a alimentar o sistema capitalista. Nesse sentido, o capital "circula literalmente pelo corpo do trabalhador no processo M-D-M[2], que reproduz o trabalhador vivo mediante o consumo individual e a reprodução social." (HARVEY, 2013, p. 148).

O trabalho que interessa ao capitalismo, como fonte de riqueza e exploração, é aquele chamado por Marx (1996) de trabalho produtivo, criador da mais valia e que se relaciona diretamente ao tempo que não é pago ao/a trabalhador/a durante a sua jornada, mas apropriado pelo capitalista. Sendo que, de acordo com Marx (1996), o valor que é pago pela mercadoria força de trabalho, identificado na sociedade atual como salário, é aquele valor pago para manter a sobrevivência do/a trabalhador/a, não representando a totalidade do tempo trabalho e nem a totalidade do valor produzido nesse tempo. De forma que, pela realização do processo de trabalho, o/a trabalhador/a recebe somente o equivalente em dinheiro para se reproduzir, para satisfazer suas necessidades fisiológicas, tais como alimentação, moradia, dentre outras questões. E é isto que representa o salário, a remuneração do/a trabalhador/a para possibilitar a sobrevivência, que, além de permitir a reprodução da mão de obra, também faz o dinheiro circular no consumo de mercadorias.

De acordo com Marx (1996), o trabalhador, durante sua jornada de trabalho, produz muito mais do que o valor necessário para pagar o seu salário. Sendo que a mais valia é o tempo de trabalho não pago e que surge quando o/a trabalhador/a trabalha além da quantidade de horas necessárias para produzir o valor equivalente de sua força de trabalho (HARVEY, 2013). Assim, de acordo com Harvey (2013, p. 142): "O mais-valor resulta da diferença entre o valor que o trabalho incorpora nas mercadorias numa jornada de trabalho e o valor que o trabalhador recebe por entregar ao capitalista a força de trabalho como uma mercadoria."

E é por meio da mais valia, também denominada de mais valor, que o capital se produz e reproduz, alimentando sua lógica de estar sempre a aumentar o mais valor e, consequentemente diminuir o valor pago à força de trabalho (HARVEY, 2013). A partir dessa ideia, na tentativa de fazer crescer o mais valor, é que o capitalismo cria todo o tipo de subterfúgio para controlar o processo de produção e de trabalho, seja aumentando as horas de trabalho ou as tornando invisíveis, seja promovendo ideias como empreendedorismo. Para Marx (1996, p. 307), o capital "vive apenas da sucção de trabalho vivo, e vive tanto mais quanto mais trabalho vivo suga".

[2] Marx (2013a), em primeiro plano, e Harvey (2013), na análise do trabalho de Marx, explicam o processo de troca das mercadorias pela expressão M-D-M, onde M significa mercadoria e D significa dinheiro, sendo a mercadoria trocada por dinheiro e este último trocado por mercadorias novamente, evidenciando um ciclo de trocas.

Nesse sentido, o capitalista usurpa parte do tempo de trabalho produtivo, bem como se apropria do reprodutivo gratuitamente, fragmenta a classe trabalhadora e oculta que o verdadeiro conflito é com o próprio sistema. O controle do trabalho e de seu tempo são essenciais para o capitalismo, pois são neles que se estruturam o mais valor, sendo por isso objeto de tantos embates nesse sistema.

Cabe aqui ressaltar que, tanto o trabalho material, aquele que produz mercadorias dotadas de concretude, quanto o trabalho imaterial, produtor de ideias e outras imaterialidades (HARVEY, 2013), podem ser considerados produtivos, bastando, para isso, que criem mais valor. De acordo com Ricardo Antunes (2018, p. 42), "a extração do mais valor pode ocorrer tanto nas esferas da produção material quanto nas das atividades imateriais".

De acordo com Marx (1996), a mais valia se apresenta na esfera da produção das mercadorias que é mais ampla do que somente o momento da fabricação. Nesse sentido, Ricardo Antunes (2018, p. 35) pontua que o ciclo completo do processo produtivo se constitui de várias etapas, sendo elas "produção, consumo, distribuição, circulação ou troca". Sendo esse processo completo que se considera, para o modo de produção capitalista, o momento total da produção da mercadoria e da mais valia.

No capitalismo não basta desenvolver o produto, sendo necessário transportá-lo e colocá-lo no mercado para a troca e incentivar o seu consumo, o que depende, também, de convencer os consumidores de que uma determinada mercadoria merece ser consumida, bem como de distribuir e fazer circular essa mesma mercadoria. De forma a elucidar o processo completo da produção da mercadoria, Ricardo Antunes (2018, p. 35) ressalta que "produção é consumo e que consumo é produção", logo são processos interligados e comunicantes que dependem da força de trabalho, na qual se apresenta a mais valia.

Sendo assim, todo o trabalho, material ou imaterial, realizado durante a fabricação, distribuição, circulação, troca é capaz de gerar mais valor. Não há que se dizer, assim, que somente aqueles trabalhos desenvolvidos para fabricar uma mercadoria é que são capazes de gerar mais valor, pois todo o processo de produção, transporte, distribuição, circulação, prestação de serviços, dentre outros, são capazes de produzir mais valor fazer, "apesar de não produzir nenhum elemento material" (ANTUNES, 2018, p. 35).

De acordo com Marx (2013b, p. 254), ao tratar da indústria de transporte, diz que "No interior do ciclo do capital e da metamorfose das mercadorias [...] realiza-se o metabolismo do trabalho social", o qual pode ser gerador de mais valor. O trabalho que é realizado no transporte faz parte do processo de produção e sem ele a mercadoria não chegaria a ser trocada, de forma

que não se completaria o ciclo produtivo capitalista. Sendo assim, ainda que o trabalho não gere mercadorias físicas e palpáveis ele faz parte do processo produtivo e pode gerar mais valor.

Levando em conta que o objetivo do capitalismo é estar sempre produzindo e trocando mercadorias, gerando mais valia, obtendo lucro e fazendo o capital se reproduzir, a indústria de transporte é uma importante possibilitadora desse movimento incessante. Isso tendo em vista que é, através do transporte, que as mercadorias podem chegar mais rápido a seus consumidores, diminuindo o tempo entre a produção e a troca, além de acelerar o ciclo de reprodução do capital, pois, quanto mais rápido uma mercadoria é produzida e trocada, outra seguirá o mesmo ciclo. Além disso, o transporte pode diminuir os tempos ociosos de trabalhos desempenhados na esfera da produção ao fazerem os trabalhadores chegarem mais rápido e estarem mais disponíveis para o serviço, de forma que "O deslocamento espacial do objeto do trabalho e dos meios e forças de trabalho necessários para executá-lo [...] desempenha um importante papel em todo processo de produção" (MARX, 2013b, p. 255).

De acordo com Ricardo Antunes (2018, p. 37), "há um processo de produção dentro do processo de circulação [...] condição para se efetivar o consumo da mercadoria". Nesse sentido, de acordo com Marx (2013b, p. 145):

> O resultado – transportem-se homens ou mercadorias – é sua existência espacial modificada [...] o próprio deslocamento de lugar. Homens e mercadorias viajam num meio de transporte, e sua viagem, seu movimento espacial, é justamente o processo de produção efetuado. (MARX, 2013b, p. 145).

O mais valor produzido na indústria de transporte é "criado pelo mais-trabalho dos trabalhadores ocupados na indústria dos transportes" (MARX, 2013b, p. 145). Assim, quanto maior for o tempo de trabalho efetivo e menor o valor pago aos trabalhadores desse ramo, também será maior o valor da mais valia angariada pelos capitalistas. Então, ainda que determinados trabalhos não produzam mercadorias físicas e palpáveis, não há dúvidas de várias atividades que se encontram além do processo de fabricação de produtos concretos e podem ser considerados trabalhos produtivos e geradores de mais valor.

Assim, para Ricardo Antunes (2018), o trabalho produtivo e que interessa ao capital explorar é aquele que cria mais valor, independente do trabalho ser material ou imaterial, ou de se concentrar na esfera da produção, circulação, transporte ou consumo. Além disso, esse tipo de trabalho "é pago por capital-dinheiro, e não por renda", considerando que a renda remuneraria o trabalho improdutivo, tal como o aluguel de um imóvel ou de um veículo, por exemplo (ANTUNES, 2018, p. 40). Ademais, esse trabalho "resulta do trabalho coletivo, social

e complexo" e "valoriza o capital, não importando se o resultado de seu produto é material ou imaterial" (ANTUNES, 2018, p. 40).

O trabalho reprodutivo, quando realizado no âmbito doméstico, não possui um valor monetário para o sistema capitalista representado através do pagamento de um salário para quem o desempenha. Mas, isso não quer dizer que esse trabalho não seja, também, produtor de valores, uma vez que o trabalho reprodutivo gera valores de forma indireta na medida em que produz bens e serviços que são consumidos pelos/as trabalhadores/as em suas casas, de forma a possibilitar o desempenho do trabalho produtivo. E quando realizados fora do lar, o trabalho reprodutivo possui um valor, basta pensar na comida vendida em restaurantes, no valor pago a uma enfermeira que cuida de um idoso, dentre outras questões (SAFFIOTI, 1976). No entanto, o valor monetário do trabalho reprodutivo é invisibilizado, o que favorece o sistema capitalista que não necessita arcar com os custos desse trabalho (FEDERICI, 2019).

Quando se fala em trabalho na sociedade capitalista parte-se do pressuposto de que o trabalho deve ser desempenhado de forma livre e por vontade de ambas as partes, contratante e contratado, pois esse seria o pressuposto para que se possa realizar um contrato de trabalho, diferente da escravidão ou servidão (MARX, 2013a). Mas existem características específicas, relativas ao/a trabalhador/a que vende a sua força de trabalho no capitalismo, as quais necessitam serem atendidas, de forma a se possibilitar a exploração nos moldes capitalistas, bem como para atender às narrativas da liberdade de trabalhar e de contratar.

De acordo com Marx (1996, p. 242), para extrair valor de consumo de uma mercadoria é preciso que o possuidor do dinheiro encontre no mercado uma mercadoria específica e muito valiosa, geradora de valor, qual seja "a capacidade de trabalho ou a força de trabalho". É o trabalho que atribui valor às mercadorias, seja no momento da sua produção, da divulgação de seus valores de uso ou de troca, na publicidade, na construção de modos de vida expostos nas redes sociais, na circulação de produtos ou serviço, etc.

O trabalho livre na sociedade capitalista pressupõe um trabalhador livre, não escravo, dono de sua vontade para contratar com o capitalista e vender a sua força de trabalho. Assim, de acordo com Marx (1996, p. 242), é preciso que o detentor da força de trabalho seja livre para vende-la, sendo "o livre proprietário de sua capacidade de trabalho, de sua pessoa".

Além disso, é preciso que a pessoa que trabalha não tenha condições de trabalhar para si mesmo, pois se tivesse essa condição iria ao mercado, não para vender sua força de trabalho, mas as mercadorias que teria produzido com esta força. De forma que, nesse sentido, Marx (1996, p. 244) pontua que:

> Para transformar dinheiro em capital, o possuidor de dinheiro tem, portanto, de encontrar no mercado de mercadorias o trabalhador livre, e livre em dois sentidos: o de ser uma pessoa livre, que dispõe de sua força de trabalho como sua mercadoria, e de, por outro lado, ser alguém que não tem outra mercadoria para vender, livre e solto, carecendo absolutamente de todas as coisas necessárias à realização de sua força de trabalho. (MARX, 1996, p. 244).

Para que essas duas condições sejam possíveis, o trabalhador necessita ser separado dos meios de produção de forma a não ter como ordenar seu trabalho por si próprio. Assim, a possibilidade de comprar força de trabalho impõe que o sistema capitalista controle esta força de trabalho, fazendo ela livre para contratar, mas dependente do mercado para sobreviver (MARX, 1996).

Harvey (2013, p. 116) pontua que os trabalhadores, no sistema capitalista, precisam ter "o direito de vender sua força de trabalho a quem quiserem, assim como o direito de comprar o que quiserem no mercado com os salários que recebem." Ao mesmo tempo, esses trabalhadores precisam ser privados dos meios de produção ou de outros meios de sobrevivência, de maneira a se tornarem livremente coagidos a vender sua força de trabalho (MARX, 1996).

Assim opera a exploração da força de trabalho no sistema capitalista, se equilibrando entre a liberdade e a necessidade de quem trabalha. E esta classe trabalhadora, apesar de explorada, contém em si uma potência revolucionária, haja vista que o trabalho é a verdadeira fonte de riqueza na sociedade capitalista, capaz de atribuir valor a todas as mercadorias (MARX, 1996).

É o trabalho acrescenta valor às mercadorias quando as produz, bem como quando utiliza os meios de produção, reanimando as máquinas e fazendo-as produzir novamente, atribuindo novos valores aos novos produtos e também às máquinas que os produziram (HERVEY, 2013). De acordo com Harvey (2013, p. 147): [...] "o trabalhador preserva os valores já incorporados nas matérias-primas, nos produtos parcialmente manufaturados, nas máquinas etc., e faz isso utilizando-os (no consumo produtivo) [...]. As máquinas, por exemplo, não podem criar valor [...].

Por ser fonte de valor, o trabalho e quem o realiza possui um imenso poder na sociedade capitalista, apesar desse poder não ficar explícito para o senso comum, pois os próprios discursos disseminados dão conta de fazer o trabalho perder sua importância diante de outros fatores de produção. De acordo com Harvey (2013, p. 147), o poder dos/as trabalhadores/as seria tão grande que esses poderiam "de destruir o capital constante (por exemplo, as máquinas) simplesmente se recusando a trabalhar com elas."

Mas esta importância do trabalho é camuflada e os trabalhadores utilizados pelo sistema capitalista "para organizar a produção de mais valor" (HARVEY, 2013, p. 118). Apesar de produzir valor, os trabalhadores, por serem carentes de meios de manutenção próprios, se interessam pelos valores de uso das mercadorias, vendendo sua força de trabalho para comprar produtos necessários à sua sobrevivência. Enquanto isso, a classe capitalista opera sob uma lógica diferente, pois já possui os meios para sua manutenção sem necessitar trabalhar, de forma que o que lhe interessa é a produção do mais valor e a consequente exploração dos trabalhadores (HARVEY, 2013).

A mercadoria força de trabalho, por todas as questões citadas, não é uma mercadoria comum e não pode ser comparada às outras mercadorias vendidas no mercado devido à sua importância vital para o sistema. Assim, o estabelecimento do seu valor, de forma a fazer decrescer a sua importância, é um ponto essencial para a economia capitalista, pois é exatamente através desse ocultamento que a exploração acontece e que a mais valia pode ser cooptada.

A pessoa que vende sua força de trabalho é levada a crer que não possui grande importância para o sistema capitalista, que pode ser substituível tanto por outras pessoas, quanto pelas máquinas. A identidade da pessoa que trabalha é construída sob uma disciplina de trabalho e de consumo, a qual é potencializada pelo controle propiciado pelo ambiente *online*, onde quem trabalha acredita que deve aceitar qualquer trabalho, pois não existem alternativas melhores.

Além disso, o consumo se impõe na vida das pessoas também como uma forma de controle, pois é preciso aceitar qualquer trabalho para que se possa consumir, na medida em que o consumo passa a representar um meio de construção da subjetividade e do status social. Sobre o poder do consumo como elemento regulador de condutas, Canclini (1997, p. 56) diz que "um carro importado ou um computador com novas funções distingue os seus poucos proprietários na medida em que quem não pode possuí-los conhece o seu significado sócio cultural".

Assim, o consumo é imposto aos sujeitos, de forma a inseri-los no meio social e promover a sua diferenciação em relação aos demais, pois quanto mais e melhor se consume o indivíduo se insere em um nicho específico de pessoas. Ressaltando ser "de grande interesse do mercado disseminar tais valores e incuti-los nos trabalhadores, enquanto potenciais consumidores" (TEODORO; RIBEIRO, 2016, pág. 70), pois dessa forma o/a trabalhador é controlado não só pela disciplina do trabalho, mas também do consumo.

Tudo isso vai sendo construído para apagar a importância do trabalho enquanto produtor de valor e como potência de transformação, pois esses e outros subterfúgios são utilizados como forma de organização e controle da produção e da força de trabalho. Creditar a importância da produção às máquinas e não ao trabalho, levando a crer que as máquinas sozinhas são capazes de produzir valor e até de substituir as pessoas que trabalham, também é um discurso disciplinador capitalista. No entanto, uma análise mais crítica da realidade é capaz de demonstrar que ainda que se tenha máquinas potentes e super tecnológicas estas não são capazes de produzir valor sozinhas. E isso se identifica quando se pensa que uma máquina que fabrica sozinha um produto, ainda assim, não é esta máquina que transporta e distribui o produto ou que convence as pessoas a consumir, agregando valor ao produto, nem podem as máquinas consumir os produtos produzidos, assim como fazem as pessoas que trabalham. Assim, vê-se que sem as pessoas o mercado sequer existiria.

Quanto ao valor da força de trabalho, vários são os discursos que ocultam a sua verdadeira amplitude e que permitem que a mais valia seja cooptada sem grandes alardes. A mercadoria trabalho, para a fixação de seu preço, leva em conta o tempo de trabalho desempenhado, mas possui uma forma diferente de ser valorada. De acordo com Marx (1996, p. 288), "o valor da força de trabalho, como o de toda outra mercadoria, é determinado pelo tempo de trabalho necessário à produção, portanto, também reprodução desse artigo específico.".

Para a estipulação do preço a ser pago pela força de trabalho leva-se em conta tudo aquilo que mantém o/a trabalhador/a necessita para a sua sobrevivência e não o valor que ele/a produz no processo do trabalho. Assim, conforme ensina Marx (1996), o valor necessário para o trabalhador comer, vestir, morar, se locomover, ou seja, satisfazer suas necessidades básicas, é isso que será levado em conta para estipular o valor da força de trabalho.

Nesse sentido, o salário pago ao/a trabalhador/a irá, de acordo com Marx (1996), se restringir ao valor necessário à sua subsistência, desconsiderando que o que o/a trabalhador/a produz de valor está além do que aquilo que recebe como salário. Dessarte, como "o proprietário da força de trabalho é mortal" e precisa sobreviver e se reproduzir, "o valor da força de trabalho se resolve no valor de uma soma determinada de meios de subsistência" (MARX, 1996, p. 289). Levando ainda em consideração que o valor da força de trabalho deve incluir "os meios de subsistência dos substitutos, isto é, dos filhos dos trabalhadores, de modo que essa *race* de peculiares possuidores de mercadorias se perpetue no mercado de mercadorias" (MARX, 1996, p. 289).

No entanto, esse valor que é pago representa somente uma parcela do tempo trabalhado, pois se o tempo de trabalho fosse todo pago ao vendedor da força de trabalho seu valor superaria consideravelmente o valor dos meios de subsistência. O sistema capitalista faz o/a trabalhador/a se crer livre para contratar, mas tão necessitado dos meios para sobreviver que aceita ser remunerado por quantidade inferior do que realmente produz.

Nesse sentido Marx (1996, p. 293) aduz que:

> O antigo possuidor do dinheiro marcha adiante como capitalista, segue-o o possuidor da força de trabalho como seu trabalhador; um cheio de importância, sorriso satisfeito e ávido por negócios; o outro, tímido, contrafeito, como alguém que levou sua própria pele para o mercado e agora não tem mais nada a esperar, exceto o - curtume. (MARX, 1996, p. 293).

Pela realização do processo de trabalho, o/a trabalhador/a recebe só o equivalente em dinheiro para se reproduzir, o que representaria somente uma parcela do tempo de trabalho. Sendo que no tempo restante de trabalho, o trabalhador produz para o capitalista, assim como o servo produzia a corveia para o seu senhor (MARX, 1996).

É desse tempo excedente de trabalho que o capitalista extrai a mais valia, o que, ao final do processo produtivo, contribuirá para o lucro. De forma que o tempo de trabalho é essencial para o capitalismo, pois é sobre ele que se estrutura o próprio lucro e a sobrevivência desse sistema e é também pelo tempo de trabalho que é possível controla o/a trabalhador dentro e fora do processo de produção.

Assim, para Marx (1996), o capitalista se apresenta como um vampiro que suga o trabalho vivo, como um usurpador do tempo de trabalho. De forma que o tempo é essencial ao capitalismo independente da configuração do modelo de produção assumido, assim como seu controle. Sendo de interesse do capital, em todas as suas épocas e formas, controlar e extrair mais tempo de trabalho, bem como ocultar tempos de trabalho e/ou torna-los gratuitos.

Vários são os meios pelo qual o sistema capitalista busca controlar o trabalho e os/as trabalhadores/as, se utilizando para isso fetichismos, narrativas e discursos que fazem a força de trabalho se engajar e aceitar as sujeições. Assim, mudam-se os nomes e o/a trabalhador/a deixa de ser empregado/a e passa a ser autônomo/a, empreendedor/a, colaborador/a, mas a lógica da exploração do trabalho permanece, pois o sistema capitalista depende do trabalho humano e da mais valia que extrai desse.

Assim, apesar das suas transformações, o controle do trabalho está presente em todas as épocas do capitalismo, se metamorfoseando e se reinventando para fazer frente às suas crises, apesar de muitas vezes o valor ser dissociado do trabalho humano e associado a uma qualidade inata e natural do mercado econômico.

2.1.3 Mercado, circulação e reprodução do capital

De acordo com Marx (1996, p. 267), "a produção e circulação desenvolvida de mercadorias [...] são os pressupostos históricos" sobre os quais surge o sistema capitalista. Seria entre o momento da produção e da venda das mercadorias que o capital realizaria o seu constante movimento, o qual é denominado de processo geral de circulação.

De acordo com Marx (1996, p. 312), a transformação de "dinheiro em capital, se opera na esfera da circulação e não se opera nela.", e isso porque é fora da circulação, no momento da produção, que o trabalho agrega valor às mercadorias e que a extração de trabalho não pago gera a mais valia. No entanto, é na esfera da circulação que a compra e venda é realizada, que o dinheiro aparece, e onde, aparentemente, o capital, como "um monstro animado [...] começa a "trabalhar" como se tivesse amor no corpo" (MARX, 1996, p. 312).

O mercado aparece como produtor de valor, mas isso seria apenas mais um fetiche, pois quem produz valor é o trabalho humano. Nesse sentido, é preciso entender o que ocorre durante esse movimento do capital, durante a circulação, para compreender uma das dinâmicas ideológicas sobre a qual esse sistema se constrói.

De acordo com Marx (1996, p. 273), é possível dizer que o processo de circulação se inicia quando o capitalista, "portador consciente desse movimento", investe dinheiro em fatores de produção, tal como meios de produção e força de trabalho, em um momento que é chamado de produção. Seria, nesse momento específico da produção, que o valor se inicia, haja vista que é o trabalho humano que acrescenta valor às mercadorias e é nesse momento que o trabalho não pago gera a mais valia (MARX, 1996).

A produção se realiza com o objetivo de as mercadorias serem trocadas no mercado, sendo que, antes da troca, o valor das mercadorias não se concretizaria (MARX, 1996). A realização do valor e do mais valor só se torna possível na circulação, quando a mercadoria é trocada por dinheiro e, a cada troca, o objetivo é produzir o capital excedente. De acordo com Harvey (2013, p. 104) a circulação se realiza com o objetivo de "ter mais valor no final do que no começo", de forma a trocar a mercadoria sempre por um valor em dinheiro superior ao valor que foi produzida ou comprada". Marx (1996, p. 273), diz que "a multiplicação incessante do valor [...] é alcançada pelo capitalista mais esperto ao entrega-lo novamente à circulação.".

Assim, o capital precisa estar sempre circulando, em constante movimento para a manutenção do próprio sistema. Por isso, segundo Marx (1996, p. 272), "o movimento do capital é insaciável", a pausa significa a ruína. Nesse sentido, o capital seria um processo de

circulação de valores, sempre em movimento, sempre buscando o crescimento (HARVEY, 2013).

De acordo com Marx (1996, p. 267), "a circulação de mercadorias é o ponto de partida do capital.", ou assim aparece para a sociedade, pois acredita-se que naquele momento anterior da fabricação não haveria valor já gerado, pois a mais valia ainda está oculta. Essa circulação não seria a circulação de mercadorias com o objetivo de satisfação de necessidades humanas, mas sim com o intuito de acumulação do capital, uma "a valorização do valor só existe dentro desse movimento sempre renovado." (MARX, 1996, p. 267).

Essa seria a lógica econômica do capitalismo, o qual se volta ao crescimento e acumulação incessante, mediante a transformação das mercadorias em dinheiro e desse último em capital, pois "o valor torna-se, portanto, valor em processo, dinheiro em processo e, como tal, capital" (MARX, 1996, p. 274/275). Sendo que quanto mais e mais rápido as mercadorias circulam no mercado, mais valor é acrescentado a cada processo circulação.

Assim, quanto menor o tempo de rotação do capital, maior será seu crescimento, pois a cada nova fase de circulação um capital excedente poderá ser acrescido ao capital inicial. Ciente de tal movimento, é interesse do sistema estar sempre desenvolvendo meios cada vez mais eficientes para a rotação do capital, o que pode ser exemplificado pela construção de estradas para facilitar a circulação de mercadorias, na unificação ou equivalência de moedas, pelo desenvolvimento de redes de comunicação para incentivar a oferta e o consumo de produtos ou mesmo pela criação de redes *online* que permitam a circulação de valor na "velocidade da luz" (HARVEY, 2013).

Quanto mais o tempo de circulação de mercadorias se acelera, mais aumenta a produtividade e valorização do capital (MARX, 2013b). Por tal motivo, o capital está sempre investindo em infraestruturas para aproximar o tempo de circulação de zero, investindo em indústrias de comunicação quem vem facilitar e incentivar o consumo das pessoas, tais como toda a rede de mídia desenvolvida na sociedade, seja o cinema, a TV, o rádio, a internet, os smartphones (DANTAS, 2020). Afinal, são estas infraestruturas que permitem o aumento da circulação e a valorização do valor que se realiza na troca.

Além de acelerar a circulação, o capitalismo também necessita incentivar o consumo por meio da publicidade, o que também é possibilitado pelas infraestruturas comunicacionais que são desenvolvidas ao longo dos tempos. Marcos Dantas (2020) ensina que:

> [...] se o sistema capitalista precisa produzir, ele precisa vender, ele tem que convencer as pessoas a comprar. [...] você tem de se divertir, você tem de consumir, você tem de estar bonito, você tem de se exibir [...] Assim, o capitalismo começa a construir, em

> cima das tecnologias da informação, toda uma lógica de produção e consumo. (DANTAS, 2020, p. 16/29).

De acordo com Dantas (2020) tudo isto está ligado a acelerar o ciclo do capital, de forma a promover o crescimento do sistema capitalista. Esse processo de circulação incessante do capital, por vezes passa a impressão que ele adiciona valor às mercadorias. No entanto, esse processo não gera valor, o capital como gerador de valor é somente mais um fetiche do capitalismo (HARVEY, 2013), pois, de acordo com Marx (1996, p. 236), "a criação do mais-valor [...] não pode ser explicada nem pelo fato de que uns vendem as mercadorias acima de seu valor, nem pelo fato de que outros as compram abaixo de seu valor".

A criação do mais valor não poderia surgir das trocas mercantis, pois, considerando somente a relação de produção, não seria possível uma troca de equivalentes (mercadoria e dinheiro) no mercado gerar mais valor (HARVEY, 2013).

Para Marx (1996), apesar do valor e do mais valor ficar evidente no momento da troca de mercadorias, o momento em que o valor agrega à mercadoria seria durante a produção, seja na fabricação, no transporte, na troca, em todos os momentos da produção que se utilizam do trabalho humano. Afinal, é o trabalho que tem o poder de "incorporar valor às mercadorias" (HARVEY, 2013, p. 115).

Nesse sentido, apesar da importância crucial do processo de circulação do capital, a circulação apenas disfarça de onde provém o mais valor, objetivo maior e último do sistema capitalista, sua fonte de criação e estruturação. Por trás da cortina do teatro da circulação é que o mais valor é produzido, no momento da completude do processo de produção de mercadorias, especificamente quando a força de trabalho humana é posta em movimento.

No entanto, a circulação se mostra muito importante para que o movimento do capital não cesse e não chegue à ruína, por isso, em todas as fases capitalistas é preciso incentivar a circulação, a qual chega ao ápice da época atual através das redes e plataformas *online*. E a circulação se faz para que o consumo seja possibilitado, quanto mais circulação mais consumo, de forma que, além de incentivar a circulação pelo desenvolvimento tecnológico, é preciso incentivar o consumo pelo convencimento da subjetividade.

O sistema capitalista, apesar de sua capacidade de modificação e de adaptação, independente do modelo de produção que venha a adotar, encontra seu fundamento na produção de mercadorias para a troca, na exploração do trabalho para produção de mais valia e na necessidade de manter o fluxo da circulação, pois não pode parar.

Essas são questões inerentes a esse sistema produtivo, mas que vão sendo ocultadas ou apagadas através de narrativas que acompanham as mudanças nas relações sociais. Assim,

o capitalismo agrário, o capitalismo da indústria, o capitalismo da tecnologia e das plataformas, ou qualquer outra denominação, vem encampar várias mudanças em seu modo de ser, mas permanece mantendo sua base estrutural intocada.

2.2 Capitalismo de plataformas: entre continuidades e adaptações

A atual fase do capitalismo é chamada, por Nick Srnicek (2018), de capitalismo de plataformas e definida como uma etapa em que a produção de mercadorias e o trabalho são atravessados por uma impactante revolução tecnológica, a qual permitiu a estruturação das empresas, do trabalho e do próprio mercado apoiados sob a forma principal de plataformas digitais. Nessa fase, o produto do trabalho desloca a sua predominância da produção de mercadorias físicas e palpáveis, passando a se concentrar na produção de conhecimento, afetos e serviços (SRNICEK, 2018), o que não significa que mercadorias físicas não continuam a ser produzidas (ANTUNES, 2018).

A internet se torna parte integrante da vida cotidiana de grande parte das pessoas, através de computadores ou celulares, e um importante elemento do processo produtivo passam a ser os dados de usuários registrados nas redes *online* (SRNICEK, 2018). E esses dados nada mais seriam do que registros de comportamentos induzidos e produzidos por uma nova espécie de superestrutura social, a qual vem inaugurar novos modos de pensar, novas visões de mundo e novas narrativas acerca do trabalho entremeados por discursos ideológicos acerca da neutralidade e objetividade da tecnologia e do fim do trabalho subordinado, enaltecendo a autonomia individual e o empreendedorismo no trabalho.

O capitalismo de plataformas traz ao cotidiano termos como internet das coisas, *big data*, *sharing economy*, economia *on demand*, dentre outros, chegando a comparar a evolução tecnológica da época atual à revolução ocorrida durante o Iluminismo (SRNICEK, 2018). Não há dúvida de que o Iluminismo trouxe, de certa forma, a emancipação da razão e do conhecimento científico, de forma a possibilitar a evolução humana em vários pontos. No entanto, há que se ressaltar que o Iluminismo e algumas outras narrativas da modernidade, se mostraram, ao longo do tempo, como mitos utilizados para justificar várias violências sociais, ocultadas pelo discurso da emancipação e desenvolvimento, o que veio a permitir toda espécie de violência às pessoas mais vulneráveis da sociedade (DUSSEL, 1993).

Diante dos inúmeros mitos que são utilizados para justificar uma realidade social, é preciso questionar se o capitalismo de plataformas e a tecnologia concretizam, de fato, mudanças radicais na infraestrutura social (SRNICEK, 2018). Apesar dos discursos que se

impõem de que o conhecimento seria a nova fonte de valor, capaz de criar uma nova classe, a qual não seria detentora dos meios de produção, mas do conhecimento, uma classe individualista, empreendedora, capaz de se desenvolver autonomamente e sem proteção social, é preciso questionar os novos mitos. Mostra-se necessário verificar se a infraestrutura social, considerada como o conjunto das relações de produção, de trabalho e de classes estabelecidas na atualidade sofreram verdadeiras mudanças na fase plataformizada do capitalismo ou se os imperativos estruturantes do capitalismo, tais como o controle e a exploração do trabalho humano, ainda estariam presentes na infraestrutura das plataformas (SRNICEK, 2018).

E, para que se possa entender como surgiram as bases que hoje estruturam o capitalismo de plataformas, se mostra necessário entender como as crises do capital, em especial a crise pós Segunda Guerra Mundial, a crise das empresas ponto.com e a crise de 2008 influenciaram o cenário capitalista que se tem na atualidade. Ainda mais se for levado em conta que a ideia de uma grande transformação do sistema capitalista, com um viés disruptivo e tecnológico, poderiam ser simples adaptações de um sistema em colapso e não verdadeiras mudanças na forma de ser desse sistema de metabolismo social. Sendo essa análise importante, pois, de acordo com Srnicek (2018, p. 15, tradução nossa), “acontecimentos que parecem ser novidades radicais podem, à luz da história, revelar-se como simples continuidades.”.

Assim, o intuito é fazer um breve apanhado histórico sobre algumas características das crises e tentativas de reestruturação desse sistema de metabolismo social, de forma a tentar lançar luz sobre como se desenvolveram as condições para que hoje, o modelo do capitalismo de plataformas, pudesse imperar. Deve-se aclarar, de início, que o sistema capitalista é altamente adaptável, mas existem características que se mantém constantes em todas as fases.

Em primeiro plano é preciso ter em mente que capitalismo é um sistema voltado ao crescimento e que necessita, ao mesmo tempo, elevar o nível de produtividade do trabalho, bem como diminuir seus custos, de forma a manter o seu dinamismo (MARX, 1996). Para Srnicek (2020, p. 16, tradução nossa), “esta é a dinâmica chave” do capitalismo: “crescer a passos rápidos” apoiando-se, também, na produtividade laboral.

Mesmo em sua nuance plataformizada, o capitalismo estrutura o seu crescimento, em grande parte, no controle sobre a produção e a organização do trabalho, pois desse último advém a mais valia para a classe capitalista, cerne importante para o crescimento desse sistema (MARX, 1996). Sob o ponto de vista dos trabalhadores, mesmo no capitalismo de plataformas, esses continuam separados dos meios de produção, o trabalho continua tendo um caráter de sobrevivência e de alienação, e os trabalhadores permanecem livremente coagidos a trabalhar (MARX, 1996), mas, agora, sem proteções sociais.

Nesse sentido, é possível dizer que o controle do processo de organização da produção e do trabalho é central para o capitalismo, seja ele industrial ou de plataformas. De acordo com Srnicek (2018, p. 17), para o capitalismo crescer é preciso estar sempre modificando a forma de organização do trabalho para fazer frente à concorrência e às crises, seja "cortando custos [...] controlando os trabalhadores, reduzindo os tempos de trabalho morto".

Sob esse viés, a tecnologia também se mostra central para o capitalismo, pois através dela, se mostra possível organizar de diversas formas o trabalho, seja na fábrica ou à distância, bem como inaugurar novas formas de extração da mais valia, seja no trabalho material ou imaterial, utilizando-se do conhecimento social dos trabalhadores ou incentivando trabalhos invisíveis nas redes sociais e nas plataformas digitais. Mas, para Srnicek (2018) não se pode deixar de perceber que, no contexto capitalista, por trás de modificações tecnológicas permanece a luta de classes, pois o trabalho ainda se encontra submetido ao capital e os capitalistas ainda precisam fazer frente à concorrência.

Para Srnicek (2018), duas questões principais caracterizam o sistema de produção capitalista: o modelo de negócios desenvolvido e a natureza da organização do trabalho. Na sociedade pós Segunda Guerra Mundial o modelo de negócios se baseava, dentre outras questões, em um capitalismo industrial, predominantemente produtor de mercadorias físicas, apesar de já se verificar a presença do trabalho imaterial, estruturado em grandes manufaturas, com linhas de produção fordista e controle vertical do trabalho (SRNICEK, 2018).

Já o processo do trabalho era organizado sob princípios fordista/tayloristas, controlando-se o trabalho e os trabalhadores para que a produção ocorresse no menor tempo possível, numa tentativa de eliminação dos tempos mortos de trabalho. Sob esse modelo de organização o trabalho se desenvolveria de forma fragmentada, no qual a cada trabalhador/a era dado realizar poucas tarefas, de forma a se aperfeiçoar e controlar melhor as linhas de produção, com atividades desenvolvidas no interior das fábricas, para uma maior hierarquização desse ambiente e controle dos trabalhadores e dos tempos de trabalho (SRNICEK, 2018).

De acordo com Srnicek (2018, p. 19), esse contexto faz surgir "o trabalhador de massas, capaz de desenvolver uma identidade coletiva", pois cada um compartilhava com os colegas de trabalho as mesmas condições de vida, o que possibilitava se enxergar, até de forma clara, a existência de um conflito entre capital e trabalho pois a exploração era mais visível. Nesse período, em especial nos países mais desenvolvidos economicamente, levando em conta que a organização dos trabalhadores não é uniforme no mundo todo, a força laboral se

organizava em sindicatos, lutava e, por vezes, tinham suas demandas por melhores salários e melhores condições sociais atendidas (SRNICEK, 2018).

Vários fatores econômicos e sociais, dentre eles a união dos trabalhadores, o reconhecimento coletivo desses e a visibilização do conflito entre capital e trabalho fizeram do período pós Segunda Guerra Mundial "uma exceção à regra geral do capitalismo" (SRNICEK, 2020, p. 18, tradução nossa). Isso tendo em vista que esse período foi marcado pela exploração de novas mercados e crescimento da produtividade, bem como pelas lutas dos trabalhadores, o que possibilitou, em algumas partes do mundo, o aumento de renda e a redução da desigualdade social.

No entanto, tal "exceção à norma histórica", não tardou a desmoronar, pois, de acordo com Srnicek (2018, p. 20, tradução nossa), por variados fatores, em meados de 1970 "a manufatura global alcançou um ponto de sobrecapacidade e sobreprodução [...] o que levou a uma crise de rentabilidade.". Assim, em 1970 se anuncia uma crise estrutural do capitalismo, marcada pela perda da lucratividade, pelo crescimento da concorrência, pela alta de custos da produção, inclusive relacionadas ao trabalho.

Mas, sendo o capitalismo um sistema que se reinventa, essa crise estrutural recebeu uma tentativa de combate através da reestruturação produtiva, mediante, dentre outras questões, a adoção de um modelo mais flexível de organização do trabalho, de forma que "se reorganizou todo o processo para que fosse o mais austero possível" (SRNICEK, 2020, p. 21, tradução nossa). Sendo necessário ressaltar que a tentativa de reestruturação capitalista se apoiou, também, em um ataque "às forças laborais", mediante, dentre outras questões, o desmantelamento de sindicatos, enfraquecimento e redução de salários e benefícios, a dispersão dos trabalhadores, o apagamento do conflito entre capital e trabalho, bem como a desconstrução do reconhecimento e apoio coletivo entre os trabalhadores (SRNICEK, 2020, p. 22, tradução nossa).

Nesse contexto, a terceirização da mão de obra laboral se mostrou como um importante instrumento para enfraquecer os trabalhadores e seus representantes coletivos. Isso, na medida em que, além de reduzir custos e proteções sociais, tornando os trabalhadores mais fragilizados para a luta e mais dependentes de seu trabalho para sobreviver, dispersaram os trabalhadores do interior das fábricas, fazendo com que as relações de trabalho, antes coletivas, se mostrassem cada vez mais individualizadas e até egoístas, pois cada trabalhador passa a ser concorrente e não colega de seu antigo parceiro de luta.

Conforme ensina Srnicek (2018, p. 23, tradução nossa), "os motores dessa modificação foram a redução de benefícios e de passivos, em um esforço por manter os níveis de

rentabilidade". Essas modificações, tais como a terceirização, desregulamentação e flexibilização das relações laborais, iniciadas após a crise de 1970, se estendem até os dias de hoje e se apresentam de forma diferenciada a depender do país, tornando cada vez mais aceitáveis trabalhos terceirizados, flexíveis, precários, e cada vez mais distante a busca pelo bem estar social. Tal cenário nos possibilita dizer que a crise de 1970 iniciou a construção de um trabalhador que aceitava a precariedade, em doses cada vez mais altas, devido à ausência de alternativas em seus horizontes, seja pelo medo do desemprego, da exclusão social ou da fome.

O ambiente de crise e reestruturação estabelecido em 1970, sob o ponto de vista da classe capitalista, teve como exceção um cenário bem específico, iniciado em 1990 e conhecido como o *boom* ponto.com ou bolha ponto.com (SRNICEK, 2018). De acordo com Srnicek (2018), o fenômeno da bolha ponto.com pode ser explicado pelo interesse do capital financeiro no setor de telecomunicações, o qual enxergava ali inúmeras possibilidades de negócios e esperanças de lucratividade futura, apoiados na ideia da internet e de um mercado sem fronteiras e sem restrições, o que ocasionou um investimento massivo nesse setor.

Sendo que, um dos aspectos mais significativos desse período foi a instalação de uma infraestrutura relacionada à internet, criando-se as bases para o desenvolvimento de uma economia digital e bastante adaptável, capaz de fazer frente a inúmeros problemas econômicos para os quais a reestruturação capitalista ainda não tinha encontrado respostas. Para Srnicek (2018, p. 24, tradução nossa), "o boom dos anos noventa se parece em grande parte com a fascinação atual pela economia compartilhada, pela internet das coisas e demais negócios possibilitados pela tecnologia.".

A tecnologia passou a ser vista como a propulsora de um novo tipo de economia, no qual o crescimento poderia ser ilimitado, sem fronteiras de tempo e espaço, e sem a incidência de crises, pois seria possível antever as tendências do mercado através de previsões estatísticas, tais como as que hoje são realizadas por algoritmos (SRNICEK, 2018). Além disso, essa estrutura digital poderia controlar melhor a organização do trabalho e dos trabalhadores, além de enfraquecer ainda mais sua base coletiva, pois o trabalho poderia ser controlado a longas distâncias, com trabalhadores dispersos no espaço e cada vez mais individualistas. Todas essas possibilidades geraram uma grande euforia relacionada ao setor digital e um grande investimento no setor, o qual se deu baseado na ideia de "crescimento primeiro, lucro depois" (SRNICEK, p. 25, tradução nossa), pois os custos necessários para que estas ideias fossem colocadas em prática eram altos e de grande risco.

Conforme Srnicek (2018, p. 26, tradução nossa), confiando nas possibilidades desse novo mercado, “se instalaram milhões de quilômetros de fibra ótica e cabos submarinos, grandes foram os avanços em desenvolvimento de softwares e desenhos de rede”. Sob esse panorama é que foi criada uma importante infraestrutura para o desenvolvimento da internet, impulsionando-se comunicação e a realização de negócios a longas distâncias.

O desenvolvimento dessa economia de rede possibilitou que empresas se deslocalizassem de seus locais de origem, migrando para locais onde os custos da produção e do trabalho eram mais baixos. De acordo com Srnicek (2018), a internet possibilitou que as empresas desenvolvessem a marca e comercializassem os produtos em países de economia desenvolvida, enquanto que a produção e o trabalho se deslocaram para países de economias mais pobres, onde os custos eram baixos e regulamentação mais flexível.

Diante disso, surgiram várias empresas relacionadas ao desenvolvimento da tecnologia, movidas pela intenção de ganhar dinheiro rápido, em virtude das facilidades ofertadas em termos de financiamento para o setor (SRNICEK, 2018). No entanto, várias dessas empresas auxiliaram no aumento da especulação, pois, esse setor, apesar de grandes possibilidades, demandava altos investimentos e um tempo considerável para retorno financeiro. Diante disso, segundo Srnicek (2018), após um certo período de desenvolvimento, verificou-se que estas empresas se alimentavam da especulação e diversos fatores tais como a falta de planejamento, a corrupção, o aumento da taxa de juros ocasionaram o rompimento da bolha ponto.com e a dissolução de diversos negócios promissores na área.

Apesar dessa derrocada inicial, o fato é que foi nesse período que se preparou a infraestrutura do mercado mundial para o desenvolvimento da economia digital (SRNICEK, 2018). Afinal, antes do surgimento das plataformas digitais e do trabalho plataformizado, foi necessário desenvolver a infraestrutura sobre a qual as novas relações de produção e trabalho se desenvolveriam.

Logo após esse colapso da bolha.com, outra crise em 2008 veio preparar a mão de obra mundial para aceitar, de forma cada vez mais complacente, novas investidas contra a proteção do trabalho que já haviam se iniciado em 1970. De acordo com Srnicek (2018), no ano de 2006 inicia-se uma especulação financeira no setor imobiliário do Estados Unidos, e, nesse período, verifica-se um aumento nos valores imobiliários, os quais não foram acompanhados por um aumento de renda da população. Em termos simples, o que desencadeou a crise de 2008 foi a grande oferta de empréstimos, a juros baixos, para a população financiar a compra de imóveis, na tentativa de reaquecer a economia. No entanto, tais empréstimos eram oferecidos sem qualquer planejamento e análise de risco, não tendo sido acompanhados por um aumento de

renda da população, sendo oferecidos, inclusive, às pessoas que não tinham condições de pagar por eles (SRNICEK, 2018).

Essa especulação imobiliária ocasionou um aumentou da procura por imóveis e uma consequente valorização desses, acompanhadas pelo aumento da taxa de juros dos financiamentos (SRNICEK, 2018). Tudo isso resultou em um endividamento da população e uma inadimplência junto aos bancos, o que gerou uma crise social e bancária. Na tentativa de conter a crise, os governos interviram para impedir a quebra da ordem financeira global, concedendo aporte financeiro aos bancos (SRNICEK, 2018). Apesar disso, várias empresas vieram à falência e inúmeras pessoas perderam seus empregos e/ou suas fontes de renda e instalou-se uma crise que demandava ações no sentido de contê-la.

As respostas estatais vieram, mas não no sentido de uma proteção social efetiva, mas com o intuito de promover a economia, mesmo que, para isso, fosse preciso desproteger o trabalho. De acordo com Srnicek (2018, p. 30, tradução nossa), "a palavra austeridade se converteu no lema das nações capitalistas avançadas", utilizadas como lema para justificar a queda nas proteções sociais, mas não para impedir aportes financeiros a bancos e a grandes empresas privadas.

Com essa crise de 2008 o desemprego aumentou e a proteção social sofreu vários ataques, de forma que tal cenário trouxe mais vulnerabilidade para quem já estava exposto e desprotegido. O Estado, sob o discurso de auxiliar a retomada do crescimento econômico, passa a apoiar uma desregulamentação e flexibilização progressiva da proteção social para aqueles que vivem do trabalho, situação que se mantém (SRNICEK, 2018).

De acordo com Srnicek (2018), toda essa situação faz aumentar o número de pessoas desempregadas, expandindo o exército de reserva de trabalhadores dispostos a aceitar trabalhos cada vez mais precários para sobreviver. Nesse contexto, trabalhos informais e precários se tornam cada vez mais presente, comuns e não questionados, pois, entre a proteção social e a sobrevivência, opta-se por esta última.

Todas estas crises do capital, por vezes identificada como uma crise única e estrutural (ANTUNES, 2018) feriram o sistema capitalista, mas não o feriram de morte. Esse sistema de metabolismo social se aproveita de suas próprias fissuras para criar novos métodos de crescimento, ou cria suas próprias crises para justificar e implementar modificações que considera necessárias.

Nesse sentido, o capitalismo se aproveitou das crises sociais para criar trabalhadores cada vez mais frágeis e precários, e da crise das empresas de tecnologia para criar a infraestrutura da economia digital. Assim, é possível dizer que estavam dadas as bases sob as

quais se fundaram o novo capitalismo de plataformas, quando, em 1990, o estouro da bolha ponto.com propiciou a revolução tecnológica atual, criando a infraestrutura para a economia digital e a crise de 1970 e 2008 acentuaram a crise social e prepararam o cenário para o protagonismo da precariedade no trabalho (SRNICEK, 2018).

Não há dúvidas que, a cada crise, novas tentativas de reestruturação se apresentam, mas, há que se questionar se, entre continuidades e adaptações, o capitalismo de plataformas e a atual revolução tecnológica trazem algo de realmente inovador. Para verificar isso é preciso antes, entender como se dá a extração e utilização do novo insumo desse sistema, os dados.

2.2.1 Datificação: matéria prima, mercadoria ou capital?

Diante de suas crises, o capitalismo busca se adaptar e em suas tentativas de reestruturações busca "encontrar novas fontes de valor e novos lugares para vender bens", sendo que "isso pode significar submeter partes da vida anteriormente não modificadas e não monetizadas à lógica do capitalismo ou colonizar novos territórios [...] como locais de extração (SADOWSKI, 2019, p. 03, tradução nossa). Apesar de modificar seus modos de operação, o capitalismo não ruiu e seus imperativos básicos se estendem a todos os que estão inseridos nesse sistema. No entanto, essa nova face do capitalismo atual traz consigo uma novidade, "se concentra na extração e uso de um tipo particular de matéria prima: os dados." (SRNICEK, 2018, p. 41, tradução nossa).

De acordo com Jathan Sadowski (2019, p. 02, tradução nossa), os dados "mudam a forma como entendemos e interagimos com o mundo e colocam aqueles com capital de dados em uma posição de acesso e autoridade.". Afinal, os detentores de dados, em tese, são capazes de destrinchar o funcionamento das estruturas sociais e da própria natureza, pois possuem informações variadas e em grande quantidade, o que lhes permite conhecer melhor o mundo e "examinar suas características, classificá-lo em categorias e normas, torná-lo legível e observável" (SADOWSKI, 2019, p. 02, tradução nossa), aumentando seu poder sobre ele.

De posse de dados, que são poder, o capitalismo passa a ter acesso a um enorme "potencial expansionista", pois torna-se capaz de "administrar a vida humana para a maximização do lucro" (COULDRY; MEJIAS, 2019, p. 05, tradução nossa). Sendo que, assim como ocorreu no período expansionista colonial, na época atual, o capitalismo se apropria de novos recursos, os dados, e, para isso, se aproveita de fatores sociais e econômicos desiguais e dissemina ideologias que possibilitam uma extração sem limites (COULDRY; MEJIAS, 2019). No entanto, enquanto o "colonialismo histórico se expandiu apropriando-se do território

geográfico e dos recursos [...] o colonialismo de dados se expande apropriando-se de cada vez mais camadas da própria vida humana." (COULDRY; MEJIAS, 2019, p. 05, tradução nossa).

Para Srnicek (2018), os dados seriam informações relacionadas a alguma pessoa ou acontecimento, o que, nesta época tecnológica, na qual a vida se desenvolve *online* e *offline*, poderia ser representada pelas atividades das pessoas nas redes, na internet. Assim, "os dados seriam a matéria prima que é extraída, e as atividades dos usuários a fonte natural dessa matéria prima" (SRNICEK, 2018, p. 42, tradução nossa).

Dados também podem ser conceituados como "uma abstração registrada do mundo" (SADOWSKI, 2019, p. 02), se traduzindo em informações sobre "aspectos específicos da vida humana – do trabalho à escola, do tratamento de saúde ao automonitoramento e das formas básicas de sociabilidade às transações econômicas rotineiras" (COULDRY; MEJIAS, 2019, p. 05, tradução nossa). E esses dados, que são extraídos de pessoas, fazem com que elas, nesse contexto "não [sejam] vistas como indivíduos, mas como parte de um recurso técnico compartilhado" (CRAWFORD, 2021, p. 93), e utilizado como "a base para a construção de sentido" (CRAWFORD, 2021, p. 95) da tecnologia e do próprio capitalismo.

De acordo com Nathan Sadowski (2019, p. 5, tradução nossa), os dados podem ser extraídos dos mais diversos processos e se referir aos mais diversos assuntos, desde hábitos pessoais a fases da lua, e existem cinco maneiras principais "pelas quais os dados são usados para criar valor" no capitalismo. Em primeiro plano os dados serviriam para criar o perfil de determinada pessoa, elencado seus gostos, preferências, hábitos ou repulsas, criando "dossiês sobre indivíduos e os categorizando em segmentos de mercado" (SADOWSKI, 2019, p. 05, tradução nossa). De posse dessas informações, torna-se possível que as empresas direcionem o seu foco produtivo e de publicidade a um público certo, personalizado.

Além disso, os dados podem ser utilizados para otimizar processos e sistemas tornando-os mais "eficientes ao analisar dados que revelam como eliminar desperdícios, melhorar a produtividade e fazer mais com menos" (SADOWSKI, 2019, p. 05, tradução nossa). Os dados também podem ser empregados como forma de controle e tomadas de decisão, seja sobre pessoas, coisas ou processos, pois quando se tem uma quantidade de dados suficientes é possível manipular a forma como as determinadas coisas acontecem (SADOWSKI, 2019).

Como fontes de informações variadas, os dados são, ainda, utilizados para construir modelos de probabilidade e prever o futuro, como, por exemplo, acerca do sucesso de determinada empresa, produto ou serviço entre consumidores. Por último, pode-se pensar os dados como uma forma de fazer crescer o valor dos processos produtivos e maquinários empresariais, pois "atualizar ativos com tecnologias inteligentes que coletam dados sobre seu

uso ajuda a combater o ciclo normal de deterioração" (SADOWSKI, 2019, p. 6, tradução nossa), eliminando gastos e retardando sua decadência.

Nesse sentido, há quem enxergue os dados como uma verdadeira matéria prima, tal como o petróleo, sujeito à mineração (SRNICEK, 2018). No entanto, esse ideário traz a crença de que os dados seriam um material natural, derivado de uma "acumulação neutra, como se existissem no mundo como algo distinto prontamente disponível para ser colhido" (SADOWSKI, 2019, p. 6, tradução nossa).

De acordo com Couldry e Mejias (2019,), os dados, no contexto capitalista, seriam verdadeiras mercadorias, pois consistiriam em uma apropriação de aspectos relacionados à vida humana, os quais trabalhados por arranjos sociais e estruturas tecnológicas seriam utilizados para produção de outras mercadorias. Assim, "por meio do trabalho de utilização de plataformas e dispositivos, as pessoas se transformam em mercadorias que assumem a forma de dados pessoais, que são vendidos para anunciantes e corretores de dados" (SADOWSKI, 2019, p. 04). Assim, os dados, como mercadorias, seriam convertidos em valores monetários das mais diversas formas, mantendo o sistema capitalista em constante movimento.

Para Sadowski (2019, p. 6-7, tradução nossa), os dados seriam uma nova forma de capital e os produtos e serviços inteligentes oferecidos seriam máquinas de coletar e produzir dados o que possibilitaria acumulação infinita desse novo tipo de capital. Assim, vender um refrigerador ou disponibilizar um serviço de transporte barato não interessa ao capitalismo pelo preço que estas mercadorias ou serviços são negociados, mas sim porque através disso seria possível coletar mais dados, tais como hábitos de consumo, mapear o trânsito das cidades ou controlar a força de trabalho a um custo baixo e direcionar o movimento do capitalismo.

Mas, independentemente dos dados serem vistos como matéria-prima (SRNICEK, 2018), mercadoria (COULDRY; MEJIAS, 2019) ou capital (SADOWSKI, 2019), o fato é que eles não são elementos neutros e imateriais, pois, para sua utilização, é necessário que, antes, esses sejam capturados, gravados e armazenados nas nuvens. Dessa forma, é possível verificar que a utilização dos dados não ocorre de forma automática ou neutra, sendo necessária a existência de uma infraestrutura, inclusive física, para tornar a internet viável, bem como o processamento e armazenamento de dados viável. Ademais, os dados não são utilizados da forma como se apresentam na rede, sendo necessário que sejam recolhidos, limpos, interpretados e armazenados (SRNICEK, 2018).

Então, para que se tenha algo economicamente rentável a partir de dados, não basta a existência desses, é necessário a utilização de conhecimento para que seja feita a sua interpretação e emprego. Ainda que esses dados sejam recolhidos por algoritmos inteligentes,

mediante a utilização de *machine learning*, ainda se faz necessária a criação de toda uma infraestrutura, a inserção manual de informações nesses sistemas, bem como a produção de dados por pessoas.

Além disso, a utilização de dados pelo sistema capitalista não é exatamente uma novidade de sua nuance de plataformas, já tendo sido utilizado pelos modos de produção taylorista e fordista, ou até antes, "mediante a coordenação logística global" (SRNICEK, 2018, p. 43). A novidade inaugurada pelo capitalismo de plataformas é que a infraestrutura da internet já se encontra avançada, se apresenta de forma mais barata, o que tornou mais viável utilizar dados para alavancar o processo de produção e de organização do trabalho.

Apesar de dados já terem sido utilizados, em épocas anteriores, como forma de conhecer as preferências dos consumidores, para prever as oscilações do mercado, bem como para controlar o trabalho, a tecnologia atual permite que se utilize uma quantidade de dados bem maior e que as ações derivadas de dados sejam mais precisas. De acordo com Srnicek (2018), o que o Google faz hoje, recolhendo dados para direcionar a publicidade a nichos específicos e obter lucros, já foi feito, em épocas anteriores e de forma mais reduzida, pela televisão.

No entanto, apesar da utilização de dados já existir, Srnicek (2018) diz que os velhos modelos de negócios não eram planejados para extrair uma vasta quantidade de dados e lidar com estas informações de forma tão eficiente quanto hoje. Talvez porque, anteriormente, não se imaginava que, de posse de uma grande quantidade de dados, seria possível conhecer e moldar consumidores, trabalhadores ou o próprio mercado de forma tão específica. Atualmente, as empresas, em diferentes ramos de negócios, se mostram cada vez mais dependentes dos dados e da comunicação digital. Afinal, em uma economia permeada de crises e cada vez menos rentável, possuir dados e saber como utilizá-los aproxima os capitalistas do lucro certo.

E é exatamente com base nesse ideal de utilização de dados para aumentar a circulação de produtos e serviços e aumentar a rentabilidade do sistema é que surgem os novos modelos de negócios do capitalismo atual, as plataformas. Podendo as plataformas serem definidas como empresas redesenhadas e que se utilizam de dados como vantagens competitivas, que criam algoritmos e os educam para otimizar todo tipo de processo, desde a contratação e controle de trabalhadores, à captação personalizada de consumidores, utilizando a rede *online* para otimizar e flexibilizar o processo produtivo (SRNICEK, 2018). Nesse passo, é possível dizer que ao invés de estruturas sobre-humanas, inovadoras, disruptivas e neutras, as plataformas são novas formas empresariais que se utilizam de dados para crescer.

As plataformas se intitulam como estruturas digitais que permitem a interação entre duas ou mais pessoas, tais como uma ponte que reúnem diversos interesses, seja de consumo ou de trabalho (SRNICEK, 2018). Apesar de se utilizarem dessa fachada, as plataformas não criam novos mercados e nem são meras intermediárias entre pessoas, mas realizam negócios tradicionais sob uma forma digital. Para citar um exemplo de como esse processo ocorre Srnicek (2018) faz referência ao caso da empresa Uber, a qual se auto classifica como uma empresa de tecnologia, mas que nada mais faz do que transmudar a indústria de transporte para uma forma digital.

É possível dizer que, as plataformas, em vários casos, não são empresas lucrativas pelo fato de venderem determinados produtos ou serviços, mas porque, ao se posicionarem entre diferentes usuários, produzem, coletam, armazenam e, até, vendem dados de seus usuários a outras empresas (SRNICEK, 2018). Sendo possível dizer que essas plataformas dependem dos efeitos da rede *online* e da quantidade de usuários que a utilizam, pois, com isso, criam e disponibilizam cada vez mais dados. E, por isso, se interessam em oferecer um serviço barato e diversas funcionalidades gratuitas, pois seu objetivo é angariar usuários e coletar seus dados. Como exemplo, ainda que uma plataforma disponibilize serviços de transporte ou de entregas, o que lhe interessa é obter dados dos usuários, de trânsito, da cidade, do trabalho, disponibilizando esses dados para fazer o seu negócio crescer ou para vender a outras plataformas que os utilizarão nos mais variados ramos (SRNICEK, 2018).

Assim, quanto mais pessoas utilizam as plataformas, mais dados são produzidos e mais eficiente a plataforma se torna, seja para disponibilizar um serviço mais eficiente ou para fornecer dados a outras plataformas. Para Srnicek (2018), muitas vezes o serviço prestado pela plataforma não se mostra lucrativo, mas a quantidade de dados coletados ou produzidos pode fazer uma plataforma ser rentável, na medida em que irá fornecer dados a outras empresas. Por tal motivo, os serviços prestados ou produtos vendidos são oferecidos por um baixo custo ou até de forma gratuita.

Além disso, e também por isso, as plataformas criam um ambiente agradável para diversos tipos de usuários, passando a impressão de serem lugares neutros, onde os mais diversos tipos de pessoas podem interagir (SRNICEK, 2018). Desenvolve-se um ambiente *online* onde cada pessoa pode se identificar tanto enquanto cliente, como produtora ou prestadora do serviço, a custos baixos, passando-se uma sensação de liberdade e autonomia, em um verdadeiro reencantamento do consumo e do trabalho. No entanto, o que se verifica é que, por de trás de tudo isso, as plataformas são novas formas de antigos negócios, fachadas

empresariais que criam as regras do jogo, controlando mercados, com tendência à monopolização, estabelecendo preços e precarizando o trabalho.

Existem vários tipos de plataformas e Srnicek (2018) considera como mais visíveis no contexto atual as plataformas publicitárias, plataformas das nuvens e, por último, as plataformas digitais ou austeras. Em termos simples, as plataformas publicitárias, tais como Google e Facebook, seriam aquelas que extraem dados dos usuários através de sistemas de busca e os utilizam para melhorar os próprios sistemas e direcionar publicidade específica a um grupo previamente selecionado (SRNICEK, 2018).

Já as plataformas de nuvens surgem como uma necessidade de outros tipos de plataformas para possibilitar uma melhor e mais eficiente prestação de serviços a custos mais baixos. Os serviços prestados por estas plataformas, tais como a Amazon, incluem a disponibilização de variados serviços de informática, desde a disponibilização e manutenção de softwares até espaços para armazenamento de dados ou para realização de negócios *online*, dentre outros (SRNICEK, 2018). Já as plataformas digitais ou austeras são aquelas que prestam serviços mediante a disponibilização de software que permite a ligação entre usuários e fornecedores para fornecimento de um produto ou prestação de um serviço (SRNICEK, 2018).

É possível dizer que, com a evolução da tecnologia, variados tipos de plataformas ainda poderão surgir, com serviços e características específicas, mas, no contexto capitalista, estas empresas não se desvencilham do intuito de lucro, seja vendendo produtos e serviços, seja por meio dos dados. A presente pesquisa, no entanto, por questões metodológicas, optou por se concentrar no estudo de plataformas digitais ou austeras, tais como as que oferecem serviços de transporte de pessoas ou de entrega de produtos. Nesse sentido, buscou-se entender como se caracterizam e como funcionam esse tipo de plataforma.

2.2.2 Plataformas Digitais ou Austeras

Plataformas austeras, as quais serão chamadas, neste trabalho, simplesmente de plataformas digitais, de acordo com a definição de Srnicek (2018), são aquelas que oferecem a prestação de um serviço ou de uma gama de serviços, conectando, através da disponibilização de um software, aqueles que necessitam trabalhar e aqueles que pretendem consumir. Em geral, essas plataformas se apresentam como empresas de tecnologia, cujo principal objetivo é conectar pessoas com interesses convergentes, possibilitando o desenvolvimento de um mercado de bens com um custo benefício mais interessante, além de criar a possibilidade de um mercado de trabalho autônomo, empreendedor. No entanto, criar uma ponte entre trabalhadores

e consumidores não é o foco desse tipo de empresa, pois seus esforços são direcionados a obtenção de mais valia, esta obtida através de um rigoroso controle e exploração do trabalho.

Estas plataformas são chamadas de austeras (SRNICEK, 2018), pois não possuem a propriedade dos bens que tornam possível a execução do serviço disponibilizado. Como exemplo, é possível citar plataformas que oferecem serviços de transporte e de entrega, mas que "não são proprietárias de nenhum veículo (SRNICEK, 2018, p. 72, tradução nossa), dependendo dos bens dos bens dos motoristas que se cadastram nas plataformas para tornar possível a prestação de serviços. Ocorre que, apesar dessas plataformas não possuírem veículos, elas são proprietárias do meio de produção mais importante para a execução do serviço prestado, qual seja, o software que conecta os usuários consumidores e trabalhadores, coleta e produz dados, controla tanto o serviço quanto o trabalho, direcionando seus esforços à extração da mais valia e à obtenção de lucro (SRNICEK, 2018).

De acordo com Filgueiras e Antunes (2020, p. 59), a retórica disseminada por essas empresas é de que a evolução tecnológica, identificada como um processo neutro e necessário, veio possibilitar o desenvolvimento de novos tipos de negócios e de "novas formas de trabalho, os quais substituiriam o assalariamento como modo predominante de organização do trabalho". Nesse contexto, ao possibilitar uma conexão direta entre trabalhadores e consumidores, as plataformas acarretariam uma verdadeira "democratização dos meios de produção" (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 63), pois possibilitariam a expansão de pequenos negócios, bem como o desenvolvimento de melhores condições de trabalho, supostamente mais livres e autônomas, sem controle rígido de horário, sem a presença física do patrão, retirando grande parte da população do desemprego ao superar barreiras dos mercados tradicionais de trabalho, tais como barreiras geográficas e de contratação formal (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

Sob a ótica dos consumidores, as plataformas digitais vêm solucionar inúmeros problemas, pois baixam o preço de produtos e serviços, oferecem uma enorme gama de serviços gratuitos, possibilitam a conexão entre as pessoas, permite tanto o trabalho e o consumo ao alcance de um clique no celular (SRNICEK, 2018). No que tange às plataformas de transporte e de entregas, essas vêm solucionar, pelo menos, três problemas enfrentados pelos consumidores, que são a dificuldade de mobilidade urbana, a comodidade e o preço do transporte.

Os serviços de transporte oferecidos pelas plataformas digitais, além de se mostrarem mais acessíveis economicamente, também podem ajudar a reduzir engarrafamentos, tráfego intenso, melhoram a qualidade do transporte de passageiros, quando comparado ao transporte

público oferecido nas cidades através dos ônibus. De acordo com estudo conduzido pelo Centro de Uso Compartilhado de Mobilidade (SUMC) em parceria com a Associação Americana de Transporte Público (APTA), que agrega agências de Transporte dos Estados Unidos e Canadá, os transportes oferecidos pelas plataformas digitais “criam uma rede robusta de escolhas que pode ajudar a reduzir os custos de transporte doméstico, diminuir o congestionamento e as emissões de gases poluentes e a possibilidade de viver bem sem possuir um carro" (APTA, 2016).

Uma pesquisa do Serviço de Proteção ao Crédito (SPC Brasil) e da Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL) demonstrou que metade dos entrevistados (50%) afirmaram que preferem fazer compras utilizando serviços de transporte privados como táxi ou transporte por aplicativo, como Uber e Cabify, por serem mais baratos do que outras alternativas disponíveis (SPC, 2018). Ainda, de acordo com a pesquisa citada, os entrevistados elegeram o transporte via aplicativo como mais cômodo (55%), principalmente para os jovens entre 18 e 34 anos (64%), e de mais fácil acesso (55%), com maior frequência entre consumidores de 18 a 34 anos (63%) (SPC, 2018).

Predomina, ainda, entre essas empresas, o discurso de que não exploram o trabalho e de que sequer obtém lucro com suas atividades, afirmando que não seriam empresas rentáveis, o que é confirmado por várias são as notícias que relatam que o balanço destas empresas se mostra sempre negativo (TOLEDO, 2019). E esses fatos, apresentados como uma realidade incontestável, são muitas vezes utilizados para justificar o motivo pelo qual essas empresas não podem assumir muitos encargos, tais como sociais e trabalhistas, ou se tornariam inviáveis economicamente, sendo que sua derrocada prejudicaria trabalhadores, consumidores, o mercado como um todo (TOLEDO, 2019).

Além disso, a ideia sobre a qual se sustenta os negócios desenvolvidos na plataforma digital é de que seriam negócios sustentáveis e de fundo social, pois desenvolveriam a chamada economia colaborativa. De acordo com Teodoro, Da Silva e Antonieta (2017, p. 8), essa “economia compartilhada ou colaborativa parte da ideia de consumo colaborativo”, bem como de um trabalho colaborativo, ambos desenvolvidos e apoiados em uma economia limpa, justa, sem fraudes, de concorrência amena, sem exploração, com viés social e, o mais importante, sem outras alternativas no horizonte.

Nesse sentido, as mercadorias que as plataformas digitais vendem não se resumem aos produtos e serviços prestados, mas abrangem também os ideais que essas propagam, além dos dados de seus usuários, sejam esses consumidores ou trabalhadores. E, se utilizando de uma postura mais crítica, é possível dizer que, apesar de todo o discurso disseminado pelas

plataformas digitais, estas renovam os ideais capitalistas sob novas formas, em um fetichismo da mercadoria (MARX, 1996).

No contexto capitalista, a mercadoria se apresenta como uma coisa aparentemente trivial, mas para Marx (1996, p. 186) “analisando-a, vê-se que ela é uma coisa muito complicada, cheia de sutileza metafísica e manhas teológicas.”. Pois é por trás dessas várias justificativas e de seus produtos e serviços atrativos que essas empresas escodem a sua verdadeira realidade, uma exploração sem limites do trabalho, no qual “negar a condição de assalariamento é uma estratégia chave” (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 66).

De acordo com Srnicek (2018, p. 71, tradução nossa) as plataformas digitais se utilizam de um modelo de negócios que possui como lema “crescimento primeiro, lucros depois”. O que significa dizer que essas plataformas realizam grandes investimentos em infraestrutura, softwares, redes e, muitas vezes, não obtêm uma rentabilidade com seu negócio de forma imediata, mas a longo prazo, o que não significa que realizam a cooptação da mais valia do trabalho.

Essas empresas são planejadas para oferecerem produtos e serviços a baixos custos para os consumidores, além de manterem uma série de serviços subvencionados, acessos gratuitos, ambientes atrativos e interessantes aos seus usuários, haja vista que estas empresas se beneficiam do chamado efeito de rede (SRNICEK, 2018). Sendo que, quanto mais usuários utilizam uma determinada plataforma, mais eficiente e competitiva essa se tornará, pois terá acesso a uma maior quantidade de dados de seus usuários ou sobre os serviços prestados. Nesse sentido, de acordo com Srnicek (2018), quanto mais usuários interagirem na plataforma, mais dados serão gerados, em um poderoso efeito de rede, que tornará a plataforma cada vez mais para atrativa para, somente depois, vir a gerar lucro. Assim, as plataformas atuam, intencionalmente, oferecendo serviços gratuitos ou baratos, pois, assim, terão mais procura de usuários, extrairão mais dados, se tornando cada vez mais eficientes, dominando o mercado através de grandes monopólios.

Ocorre que esses serviços baratos e gratuitos se apoiam na exploração do trabalho, sendo que as plataformas atuam de forma a diminuir, o máximo possível, o valor pago pelo trabalho que lhes é prestado. De acordo com Srnicek (2018, p. 72, tradução nossa), essas plataformas “operam em modelo de hipertercerizado”, o qual se manifesta mediante a subcontratação de trabalhadores, a sua identificação enquanto trabalhadores autônomos ou empreendedores, em uma tentativa de invisibilizar o assalariamento (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

De acordo com Srnicek (2018, p. 72, tradução nossa), os trabalhadores de plataformas são denominados por essas como trabalhadores autônomos, independentes ou empreendedores, o que "permite a essas empresas economizar em torno de 30% em custos laborais, mediante o corte de verbas trabalhistas, tais como horas extras, custos de saúde e afastamento, dentre outros.". A plataforma, através do programa de software desenvolvido e pertencente a essa, controla o tempo de trabalho, os preços cobrados, a forma como o trabalho é prestado, ou seja, todo o processo de prestação de serviço é minuciosamente acompanhado e avaliado pelas plataformas. Para Filgueiras e Antunes (2020, p. 66), longe de trazer mais autonomia para o trabalho, as plataformas digitais vêm potencializar exponencialmente as formas de [...] de extração de mais valor", constituindo-se em um "instrumental sofisticado de controle da força de trabalho [...] tudo sob o aparente comando dos algoritmos".

Não bastasse isso, a plataforma ainda delega a seus clientes, usuários do serviço, o que Srnicek (2018, p. 72, tradução nossa) denomina de "controle via sistemas de reputação". Esse sistema permite que os próprios clientes avaliem e deem notas aos trabalhadores, conforme o seu entendimento individual sobre a qualidade do serviço prestado, o que vem acentuar o controle da plataforma sobre o trabalho. Ainda, conforme Srnicek (2018, p. 73, tradução nossa), essa avaliação que é disponibilizada pela plataforma e realizada pelo cliente, além de se traduzir em uma avaliação subjetiva, sem critérios e sem direito de resposta, podem "transmitir as tendências racistas e de gênero da sociedade".

Os/as trabalhadores/as de plataforma, por não serem considerados por esses empregados, não recebem salário ou outras prestações sociais destinadas somente ao emprego formal. E, na realidade, os trabalhadores são pagos por tarefa, com baixas remunerações determinadas pelas plataformas, não possuem limitação de carga horária de trabalho, não têm garantia de continuidade de trabalho e nem acesso a outros direitos básicos, de forma muito semelhante aos trabalhadores precários e sem proteção social do início da Revolução Industrial (SRNICEK, 2018).

Para Srnicek (2018), a diferença entre os/as trabalhadores/as do início da Revolução Industrial e os/as trabalhadores/as das plataformas digitais é que, esses/as últimos/as, buscam por trabalho através de seus celulares, os quais são também essenciais para encontrar e para controlar o trabalho, apesar de serem apresentados como instrumentos de autonomia e libertação. Nesse sentido, os aparelhos celulares transformam os ambientes de trabalho em "lugares *online* e agrega[m] uma capa de vigilância generalizada" (SRNICEK, 2018, p. 74, tradução nossa).

Esses trabalhos, disponibilizados via plataformas digitais, permitem, ainda, explorar pessoas das mais variadas partes do mundo, inclusive em países mais pobres e vulneráveis (SRNICEK, 2018), haja vista não haver barreiras geográficas ao desempenho de certos tipos de trabalho (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020). Além disso, pessoas histórica e socialmente mais precárias, tais como grupos minoritários ligados a questões de gênero, raça, orientação sexual, dentre outros, tendem a ser mais atraídos para o trabalho em plataformas digitais, pois não encontram tantas oportunidades no mercado formal de trabalho e veem as plataformas como uma alternativa viável. Tais fatores, de acordo com Srnicek (2018), tornam possível propiciar uma diminuição do preço pago pelo trabalho em todo mundo, pois se atua na contratação de pessoas mais precárias e mais desesperadas por qualquer tipo de renda, as quais tendem a aceitar melhor o labor sem direitos.

O trabalho prestado nas plataformas digitais demonstra um claro caráter de flexibilização e precarização, "impondo sua tríade destrutiva [...] flexibilidade, informalidade, intermitência" (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 65), aproveitando-se das carências sociais do exército de reserva plataformizado do capital. Essas empresas, se utilizando da infraestrutura digital propiciada pelo crescimento das empresas *ponto.com*, em 1990, bem como pelo crescente número de desempregados desde a crise de 2008, dão azo a um novo proletariado de serviço (ANTUNES, 2018) e a uma verdadeira "escravidão digital" (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 65), a qual se apoia na divisão social entre as pessoas, pois aqueles que não têm alternativa aceitam qualquer tipo de trabalho para sobreviver.

Ao mesmo tempo, a política estatal segue no sentido de austeridade quando o foco são pessoas, em especial aquelas que dependem do trabalho para sobreviver, e a tentativa de superação das sucessivas crises não significou uma tentativa de recuperação dos empregos ou da proteção social (SRNICEK, 2018). O resultado desse contexto é que "muitos trabalhadores se viram obrigados a se valer dos meios de subsistência que puderam", sendo que o trabalho nas plataformas digitais "não é um caminho elegido livremente, mas sim uma imposição forçada" (SRNICEK, 2018, p. 77, tradução nossa).

Além de somente arcarem com o pagamento pela tarefa desempenhada, se desonerando de grande parte de verbas trabalhistas, as plataformas digitais terceirizam vários custos aos trabalhadores, tais como aqueles relacionados com manutenção do bem utilizado para o serviço prestado, os custos de combustível, alimentação, seguro, segurança, dentre outros. Sendo que essa transferência de risco vem "exacerbar o controle e a subordinação" sobre os trabalhadores (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020), pois além de terem o receio de não conseguirem dinheiro para sobreviver, temem ficar endividados.

A imposição de tarifas de forma unilateral, as quais são apresentadas ou modificadas sem prévio aviso ou consulta, tornam as remunerações dos trabalhadores mais baixas do que aquelas praticadas no chamado mercado formal de trabalho, o que funciona como um "importante mecanismo para a imposição de longas jornadas" (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 67). De forma que não existe nenhuma imposição direta das plataformas para que os trabalhadores permaneçam várias horas trabalhando, isso é feito de forma sutil, quase imperceptível, pois "quanto menor a tarifa paga, mais horas de trabalho serão necessárias para garantir a sobrevivência" (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 67).

Quando não ficam à disposição, quando recusam chamados ou não aceitam alguma prescrição da plataforma os trabalhadores são bloqueados sem nenhum aviso e impedidos de trabalhar. Mas, claro, caso os trabalhadores não concordem com esse receituário são "livres" para desligar os aplicativos e se enveredar na busca por postos formais de trabalho com carteira assinada.

Todo o panorama apresentado deixa claro que a rentabilidade das plataformas austeras está apoiada na "transferência dos custos e na baixa de salários" (SRNICEK, 2018, p. 82, tradução nossa), o que permite que os produtos e serviços sejam gratuitos ou muito baratos, atraindo usuários e angariando dados que também poderão ser comercializados. Nesse sentido, é possível concluir que o modelo de negócio das plataformas digitais se apoia em uma tendência de terceirização do trabalho e dos custos, no aumento do desemprego e no crescimento do excedente de população desocupada e necessitada de renda, conjugada a uma verdadeira digitalização da vida.

Como salienta Srnicek (2018), plataformas digitais são empresas capitalistas, possuindo intuito de lucro e explorando o trabalho como forma de consegui-lo, construídas sob novos modelos e aproveitando-se de situações favoráveis ao capital e também propiciadas por suas diversas crises. Não se pode esquecer que o capitalismo é movimento, é reinvenção, um sistema que aprende com seus erros ou que erra propositalmente para aplicar uma correção que aumente seus lucros. Além disso, por vezes, as suas fissuras e incorreções servem de justificativa para determinadas ações que apesar de serem piores para as pessoas são necessárias ao desenvolvimento, e para se desenvolver é preciso deixar de se envolver com questões humanas.

E assim segue o capitalismo com suas continuidades e adaptações, pois se organizar o trabalho de forma rígida, hierárquica e reunir trabalhadores na fábrica possibilitou, por um certo período, a extração da mais valia e altas taxas de lucro, esse arranjo, conjugado às crises cíclicas do capital, também gerou a reunião dos trabalhadores num mesmo local e a sua identificação

coletiva, o que desembocou em greves, sindicatos, em lutas variadas (ANTUNES, 2018). Diante dessas contingências humanas (MARX, 1996), o sistema se reinventa, com o apoio da tecnologia e de novas ideologias e mitos que a acompanham, onde os trabalhadores não mais se reúnem em um local para trabalhar, não se identificam coletivamente enquanto trabalhadores, mas enquanto autônomos empreendedores, tudo para dissimular "a natureza assalariada das relações de trabalho" e negar proteção social àqueles que sobrevivem do trabalho (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 74).

Não é novidade que o mundo do trabalho, no contexto do capitalismo, sempre foi alvo de inúmeras transformações, muitas influenciadas por questões sociais, bem como pela emergência de novas tecnologias e novas formas de organização com o intuito de aumentar a rentabilidade do capital. Sendo que, no capitalismo de plataformas, essas modificações também influenciam o trabalho, os trabalhadores e sua organização e é possível dizer que, atualmente, "vivemos em uma época de profundas transformações", em especial transformações tecnológicas (SRNICEK, 2018, p. 9).

O ideário social se vê permeado de expressões que remetem à Quarta Revolução Tecnológica e seus reflexos sobre a humanidade, inclusive no trabalho. Muitos foram os que acreditaram que a tecnologia traria inúmeras inovações e até algum alívio para o peso que o trabalho, às vezes, pode representar, "não foram poucos os que acreditaram que uma nova era de felicidade se iniciava [...] O mundo do labor enfim superava sua dimensão de sofrimento." (ANTUNES, 2018, p. 19).

De acordo com Srnicek (2018), o avanço tecnologia é, por vezes, ligado a uma melhoria geral na vida de todas as pessoas. Em relação à vida dos consumidores, esses passam a ter à sua disposição, ao alcance da mão e de um clique no celular, inúmeros produtos e serviços *on demand* a um preço acessível. A tecnologia traz consigo um leque de serviços e de facilidades antes inimagináveis, não há distância e nem fronteiras, os mais variados tipos de produtos e serviços podem ser oferecidos e adquiridos, e as redes possibilitam e influenciam o consumo, além de possibilitar a sua exibição e a construção de uma subjetividade que se espelha no consumo.

Para os trabalhadores, outras previsões promissoras também são alardeadas, bradando-se que as pessoas serão liberadas de restrições ligadas às antigas formas de trabalho, tais como cumprimento de horário fixo, subordinação a ordens diretas ou restrição a um espaço físico, como o chão da fábrica, todos os fatores que visivelmente tornam o trabalho tão penoso e alienado. De acordo com Srnicek (2018, p. 09, tradução nossa), o ideário tecnológico do capitalismo de plataformas diz que "Como trabalhadores, [...] nos será dada a oportunidade de

fazer o nosso próprio caminho vendendo os bens e serviços que pudermos oferecer", anunciando a liberdade de trabalhar como se quiser.

Até poderia ser assim, mas é preciso recordar que, sob a égide do capitalismo, seja qual for a sua fase ou denominação, o intuito é sempre a obtenção da mais valia e a acumulação do capital (HARVEY, 2013). Assim, mesmo no capitalismo de plataformas, o processo do trabalho, material ou imaterial, ainda se volta para a extração da mais valia e o trabalho humano permanece como a verdadeira grande riqueza da sociedade capitalista (SRNICEK, 2018).

O trabalho realizado diretamente nas plataformas digitais apesar de se apresentar com um caráter libertador, renova antigas sujeições e evidencia diversas discriminações presentes na sociedade, tornando mais alienado e desprotegido o trabalho das minorias, inclusive o trabalho feminino. Assim, é possível dizer que o trabalho em plataformas estende às novas áreas tendências anteriores com o apoio da tecnologia (SRNICEK, 2018).

Os trabalhadores, liberados da figura física do empregador e de suas ordens diretas se submetem agora a um "patronato invisível, mas que sabe comandar [...] através de panópticos televisivos" (ANTUNES, 2018, p. 20). A hierarquização entre as pessoas, inclusive aquela propagada pelo patriarcado, se acentua no ambiente digital e precariza as vidas de pessoas que deveriam ser protegidas (KIRK, 2009).

Ao que parece, receber comandos algorítmicos e trabalhar em um ambiente "gamificado" é a nova sacada do capitalismo na sua constante reestruturação, disfarçando sujeições e hierarquias historicamente construídas. Além disso, fazer o trabalhador acreditar que é um empreendedor autônomo, dono da própria sorte e do azar, também vem auxiliar nas novas formas de exploração que se impõem.

De forma que, apesar das inovações, as tendências econômicas recentes do capitalismo de plataformas, dentre elas a plataformização do trabalho e a divisão das pessoas em castas superiores e inferiores, se ligam ao próprio modo de ser do sistema capitalista (SRNICEK, 2018). Para Nick Srnicek (2018), ao contrário do que propõe a ideologia californiana, as plataformas digitais não são entes tecnológicos, imparciais, inovadores e que somente ligam os consumidores que querem consumir aos trabalhadores autônomos que querem trabalhar. As plataformas digitais são, na realidade, atores econômicos que atuam em um modo de produção capitalista, são empresas "que objetivam obter lucro e afugentar a concorrência" (SRNICEK, 2018, p. 11).

O capitalismo, como um sistema voltado ao crescimento e dependente da mais valia do trabalho humano para a obtenção de lucro, precisa sempre elevar o nível de produtividade do trabalho, através de controles e sujeições, dividindo as pessoas e as hierarquizando, pois

somente dessa forma é possível diminuir os custos do trabalho e aumentar a mais valia. Nesse sentido, é preciso recusar um discurso acrítico, e estar atento às velhas e novas formas que o capital se utiliza para dividir a classe trabalhadora e manter a sua sujeição.

3 TECNOLOGIA: DESVELANDO O MITO

Nesta nova fase do sistema capitalista, novas engrenagens para extração de mais valor e obtenção de lucro surgem para fazer frente às várias crises que atingem esse sistema. No entanto, existem nuances do capitalismo que permanecem em todas as suas fases, pois são características bases, constituindo o núcleo essencial do sistema, sem as quais o sistema não se sustenta (HARVEY, 2013).

No capitalismo de plataformas, a produção de mercadorias ainda continua sendo o ponto de partida do sistema, ainda aparece como sendo a riqueza da sociedade (MARX, 2013). Novos produtos e serviços surgem e o consumo, incentivado em seus mais diversos aspectos por todas as redes *online*, muitas vezes se apresenta como o principal objetivo de vida de nossa sociedade ou a "principal força propulsora e operativa da sociedade [...] que coordena a [...] formação dos indivíduos humanos [...]" (BAUMAN, 2008, p. 41). E esse consumo é impulsionado não pela necessidade de sobrevivência, mas por aquilo que desejamos ou pela ideia que a sociedade cria sobre aquilo que devemos desejar, sendo que "a regra é que primeiro os produtos apareçam [...] para só depois encontrar suas aplicações." (BAUMAN, 2008, p. 53/54).

A necessidade de fazer o capital circular ainda permanece sendo um imperativo do sistema capitalista (MARX, 2013b), pois quanto menor o tempo de circulação das mercadorias, maior é a produção de capital excedente. As plataformas digitais e a tecnologia, ao romperem barreiras de tempo e espaço, promovem uma circulação vertiginosa de produtos e serviços, afinal o consumo é possibilitado por infraestruturas *online*, através da internet, celulares e outros dispositivos, que permitem o aumento da circulação e a valorização do valor que se realiza na troca (MARX, 2013a).

Nesse contexto, a mercadoria também perpetua o seu fetichismo, na medida em que apesar de conservar uma aparência superficial de objeto ou serviço, a sua essência é muito mais do que uma coisa a ser consumida, pois oculta um conjunto de relações de sociais desenvolvidas na produção (HARVEY, 2013). Os serviços de transporte e entrega, oferecidos pelas plataformas digitais, se apresentam como mais acessíveis economicamente, ajudam a reduzir engarrafamentos e tráfego intenso, melhoram a qualidade do transporte de passageiros quando

comparado ao transporte público oferecido nas cidades através dos ônibus (APTA, 2016; HIGA, 2015), facilitam a vida de trabalhadores/as, pois desonera a carga pelo trabalho reprodutivo, na medida em que oferece, por exemplo, a entrega de comidas ao alcance de um clique. Além disso, a ideia sobre a qual se sustenta os negócios desenvolvidos na plataforma digital se apresenta como sustentável e se apoia na ideia de economia colaborativa. (TEODORO; DA SILVA; ANTONIETA, 2017).

No que tange aos/as trabalhadores/as plataformizado/as, as plataformas digitais se apresentam como uma boa alternativa diante do desemprego e desamparo, pois conjugam a ideia de liberdade e trabalho certo, a qualquer hora. Uma das piores questões do trabalho formal parece também desaparecer no trabalho plataformizado, pois não se tem o recebimento de ordens diretas ou a subordinação visível à pessoa do patrão, situações que tanto anulam a liberdade e a criatividade da pessoa que trabalha, a reduzindo a mera cumpridora de ordens.

Mas, por trás de toda esta facilidade para os consumidores e de toda a oportunidade e liberdade para os/as trabalhadores/as, ocultada pelo fetichismo da mercadoria (MARX, 2013), esconde-se a exploração do trabalho. Diante da plataformização o trabalho humano continua controlado e explorado pelo capital e, agora, encontra-se desprotegido pelo Estado, pois o assalariamento é disfarçado sob a forma de liberdade e do empreendedorismo (ANTUNES, 2018).

Mesmo no capitalismo de plataformas, o trabalho continua sendo o verdadeiro produtor de valor desse sistema, pois continua sendo do tempo excedente de trabalho que o sistema capitalista extrai a mais valia. Dessa forma, a organização e controle do trabalho e de seu tempo continua sendo essencial.

O mundo do trabalho, no contexto do capitalismo, foi alvo de inúmeras transformações, ora influenciadas por questões sociais, ora pela emergência de novas tecnologias e novas formas de organização do trabalho, com o intuito de aumentar a rentabilidade do capital (HARVEY, 2013), haja vista que todas estas questões, nesse sistema de metabolismo social, se interconectam dialeticamente e se retro influenciam (MARX, 2013). Na fase do capitalismo de plataformas transformações tecnológicas e sociais continuam influenciando o trabalho, os/as trabalhadores/as e sua organização, sendo possível dizer que "vivemos em uma época de profundas transformações", em especial transformações tecnológicas (SRNICEK, 2018, p. 9).

O ideário social se vê permeado de expressões que remetem à Quarta Revolução Tecnológica e seus reflexos sobre a humanidade, inclusive no trabalho (SRNICEK, 2018). Torna-se cada vez mais comum a utilização de expressões como economia compartilhada,

inteligência artificial, *Big data*, plataformas digitais, dados, algoritmos, dentre outros (SRNICEK, 2018).

Apesar de todas essas transformações, no capitalismo de plataformas a cooptação da mais valia não desaparece, tampouco a exploração do trabalho (SRNICEK, 2018), de forma que para a manutenção de seus objetivos, esse sistema de metabolismo social necessita estar constantemente modificando e readaptando o processo de organização do trabalho (HARVEY, 2013). Nesse sentido, a tecnologia vem se apresentar como uma forma de incrementar a extração da mais valia no trabalho, ao mesmo tempo que disfarça, com questões técnicas, a luta de classes que existe por trás desse processo (SRNICEK, 2018).

De acordo com Srnicek (2018), no capitalismo de plataformas o produto do trabalho não seria mais representado predominantemente pela mercadoria física, apesar dessa ainda estar presente e se mostrar importante (ANTUNES, 2018), se mostrando também sob a forma de produção de conhecimentos, afetos e serviços. Especula-se a respeito da existência de uma nova classe social, dona da informação, capaz de revolucionar toda a estrutura do sistema, como se a revolução tecnológica do capitalismo de plataformas pudesse apagar ou modificar a divisão social entre a classe trabalhadora e a classe capitalista (SRNICEK, 2018).

Mas, apesar da revolução tecnológica vender uma ideia de trabalho totalmente mecanizado, leve, digital, um verdadeiro "canto de sereias", é preciso lembrar que (ANTUNES, 2018, p. 19): "Se o universo do trabalho *online* e digital não para de se expandir em todos os cantos do mundo [...] o primeiro passo para se chegar ao smartphone [...] começa [...] no duro ofício realizado pelos mineiros."

Assim, é preciso deixar claro que a tecnologia não elimina trabalhos duros e precários, tampouco se resume aos trabalhos que envolvem diretamente conhecimentos tecnológicos. No capitalismo de plataformas o trabalho transita entre as "minas, passa pelo setor têxtil, avança para o espaço da produção digital" (ANTUNES, 2018, p. 19), permanece como o produtor da mais valia (MARX, 2013) e explorado pelo capital.

O que muda é a forma de organização da produção e do trabalho que, diante da crise estrutural e sem respostas satisfatórias dos modelos anteriores, passam a ser permeados por novas ideologias que virão sustentar a exploração e a desproteção. Para Ricardo Antunes (2018, p. 22), nesse cenário atual "expande-se a "uberização", [...] florescendo uma nova modalidade de trabalho: o escravo digital. Tudo isso para disfarçar o assalariamento." (ANTUNES, 2018, p. 23).

Para entender como essas novas ideologias se disseminam e se sustentam, é preciso entender como as máquinas, a tecnologia e a inteligência artificial se inserem como partes

integrantes e indissociáveis do sistema capitalista, reprodutoras de sua lógica exploratória. Haja vista que o trabalho passa a ser organizado de forma plataformizada, tendo a tecnologia como o fio condutor de organização e de fetichização (MARX, 2013).

De acordo com Marx (2013a, p. 669), a "tecnologia desvela a atitude ativa do homem [...] o processo imediato de produção de sua vida e, [...] condições sociais de vida e das concepções espirituais que delas decorrem.". Nesse sentido, a tecnologia não é um fator determinante das relações sociais, mas, quando presente no contexto dessas relações vêm modificar o modo de vida das pessoas e influenciar como essas mesmas pessoas entendem o mundo, criando concepções ideológicas e mitos que passarão a permear a sociedade (HARVEY, 2013).

Isso porque a tecnologia, como parte das forças produtivas capitalistas, modifica as relações sociais e interioriza discursos de que a sua difusão ocorre sob um manto de neutralidade e em prol do desenvolvimento da humanidade (HARVEY, 2013). Sob esse aspecto, nada de negativo existiria na tecnologia. No entanto, o que se verifica, na realidade, é que esse discurso proclama uma ideologia que esconde a permanência capitalista na busca pela exploração do trabalho, extração da mais valia e lucro (SRNICEK, 2018).

Para Marx (2013), no capitalismo, as nossas relações sociais, o modo de produção, a relação com a natureza, todos os aspectos da vida social estariam interligados numa relação imbrincada, sendo que cada um desses processos influencia o outro, em um verdadeiro sistema de metabolismo social (ANTUNES, 2018). Para Mészáros (2011) o capitalismo, como um sistema que é, em sua essência e estrutura, incontrolável e totalizante, invade todos os aspectos da vida, e reduz essa a uma lógica de lucro. Nesse sentido, "sujeita cegamente aos mesmos imperativos a questão da saúde e a do comércio, a educação e a agricultura, a arte e a indústria manufatureira" (MÉSZÁROS, 2011, p. 96), condicionando tudo a uma viabilidade produtiva e ao intuito de lucro.

Afinal, o capitalismo é um modo de produção que objetiva a produção constante de mercadorias para geração de mais valor e lucro e, para isso, explora o trabalho humano, de modo que tudo que se desenvolve sob a égide desse sistema deve buscar os mesmos imperativos, inclusive a tecnologia. E, na mesma medida que o modo de produção capitalista se modifica, em especial para fazer frente às suas crises, se modificam também as tecnologias que ele utiliza para o desenvolvimento e, em consequência, essa tecnologia influencia as formas das relações sociais e as concepções mentais dominantes em cada momento do capitalismo (HARVEY, 2013).

De acordo com Harvey (2013, p. 216), “a tecnologia muda a forma como enxergamos o mundo”, por isso, ao mesmo tempo que ela modifica a forma de produzir mercadorias ou forma como o trabalho é organizado e controlado, ela também influência os discursos e as ideologias que dominam os sujeitos que trabalham. Ao passo que, “tecnologias e formas organizacionais não caem do céu. Elas são produzidas a partir de concepções mentais” (HARVEY, 2013, p. 2016), de forma que o capitalismo influencia a tecnologia e a tecnologia modifica a forma de ser do capitalismo, mas não o extingue, pois existe a partir dele, em um processo totalizante (MÉSZÁROS, 2011).

Todos os elementos da vida social, a tecnologia, o modo de produção, as relações sociais, mentais e com a natureza no capitalismo se interrelacionam e se influenciam, sendo que, em alguns momentos, uns assumem mais importância que outros (HARVEY, 2013). E o contexto histórico influencia cada um desses elementos, pois nenhum deles existe à parte, fora do mundo material, tampouco se desenvolvem de forma neutra ou imparcial, haja vista que são motivados por objetivos capitalistas.

O capitalismo de plataformas, atravessado por novidades tecnológicas, mantém características estruturantes desse sistema e permanece explorando o trabalho humano, verdadeiro gerador de valor para esse sistema (SRNICEK, 2018). Permanece a constante mobilização para se construir um modo de produção em que o trabalho seja subsumido aos ditames do capital (NATUNES, 2019) e em que se elimine todos os pequenos momentos de não trabalho na jornada, pois isso representa perca de mais valor (HARVEY, 2013).

Dessarte, o controle da jornada de trabalho continua como uma luta desse modo de produção, com o capitalista buscando, constantemente, estender a jornada e pagar menos pelo trabalho (MARX, 2013). As máquinas surgem nesse contexto, como aperfeiçoamento das ferramentas e, depois, como tecnologia e inteligência artificial, exatamente para aumentar a produtividade do trabalho, bem como para diminuir alguns custos com o trabalho (HARVEY, 2013).

De acordo com Marx (2013a), as máquinas e a tecnologia não são criadas com o intuito de aliviar o fardo do trabalho ou de lhe facilitar a execução, na realidade, por vezes, chegam até a piorar o desenvolvimento e as condições em que o trabalho é prestado, como é possível verificar na época atual em que, apesar do desenvolvimento tecnológico, as condições de trabalho se deterioram (ANTUNES, 2018). Nesse sentido, o objetivo da tecnologia não é reduzir ou melhorar as condições de trabalho, tampouco ter uma atuação neutra no processo produtivo, mas sim tornar mais eficiente e produtivo o processo de produção de mais valor (HARVEY, 2013).

Apesar do valor não poder ser criado sozinho pela tecnologia, pois qualquer produção de valor necessita do trabalho humano, seja na produção, na circulação, na criação de ideias e modos de vida, esta produz o que Marx (2013a) designou de mais valor relativo. A mais-valia relativa é o aumento da produtividade através de processos tecnológicos avançados, que diminuem o tempo de trabalho, bem como a quantidade de trabalhadores necessários, ao mesmo tempo que aumentam a produção (MARX, 2013a). O que significa dizer que a tecnologia melhora o processo de produção sob o ponto de vista do capital, sendo que é possível produzir mais bens e serviços em menos tempo (HARVEY, 2013).

Quando o sistema capitalista se utiliza de tecnologia e inteligência artificial, através de sistemas de algoritmos, como fazem as plataformas digitais, verifica-se que o processo produtivo se torna mais eficiente, apesar de menos pessoas serem empregadas nesse tipo de trabalho, pois os algoritmos são capazes de fazer sozinhos o trabalho que antes era realizado por muitas pessoas (GILLESPIE, 2018). Sob o ponto de vista do capital, a tecnologia torna o trabalho produtivo mais eficaz e até mais barato, pois gasta-se menos com força de trabalho humano (HARVEY, 2013).

Mas, sob o ponto de vista do trabalho, a tecnologia não torna o trabalho mais leve e valorizado, pois esse não é o seu intuito. O objetivo de empregar tecnologia em processos de trabalho é diminuir o seu custo e aumentar a eficiência da produção, o que pode vir a gerar a precarização e desproteção do trabalho, com o apoio de processos ideológicos minimamente arquitetados (GILLESPIE, 2018).

Para Marx (2013), cada revolução tecnológica representa uma simples mudança mecânica e uma grande mudança social no capitalismo. Afinal, apesar do trabalhador continuar sendo a força motriz do capital, surgem novas engrenagens de força fora do trabalho humano e que modificam as relações sociais, acentuando a divisão do trabalho entre trabalhadores e máquinas (HARVEY, 2013).

Os trabalhadores se transformam em meros “apêndices vivos” (MARX, 2013, p. 338) das máquinas e das tecnologias tendo de se adaptar aos tempos e às formas determinadas por estas. Assim, a tecnologia, enquanto maquinário, torna mais contínua, rápida e eficiente a produção, na mesma medida em que a força das máquinas passa “a dominar e sugar a força de trabalho viva” (MARX, 2013a, p. 338), transformando as relações sociais e técnicas dialeticamente (HARVEY, 2013).

A tecnologia permite que o processo do trabalho seja visualizado em sua integralidade, permite analisar seus pontos fortes e suas falhas, bem como controlar o trabalho humano de forma mais contundente. Nesse sentido, a tecnologia não é somente o emprego e

desenvolvimento da maquinaria, mas o aperfeiçoamento do processo produtivo que permite organizar e controlar o trabalho humano (HARVEY, 2013).

O emprego da tecnologia nos processos de trabalho atuais evidencia um aumento da jornada de trabalho ao invés da sua diminuição. Ao mesmo tempo que se tem a impressão de que as jornadas de trabalho estão mais leves e menos controladas, um panorama contraditório, apoiado em ideologias, oculta a exacerbação da jornada além do máximo legalmente estipulado, mas várias narrativas apaziguam a luta por uma jornada de trabalho limitada (ANTUNES, 2018).

A tecnologia, de certa forma, vence a resistência do trabalhador, pois traz a aparência de que o trabalho é mais fácil de ser executado, menos penoso (HARVEY, 2013). Além disso, a maior maleabilidade da jornada, no que diz respeito a horários mais móveis, apesar de estendidos, parece possibilitar uma melhor conciliação entre a vida no trabalho e fora do trabalho (HARVEY, 2013; COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018).

Os trabalhadores, à medida que a tecnologia se desenvolve, se tornam supervisores de máquinas, o que vem gerar uma desqualificação das pessoas que trabalham, pois, aparentemente, em trabalhos mais simples, não precisam se aperfeiçoar para apenas vigiarem as máquinas (HARVEY, 2013). Assim, verifica-se uma acentuação maior da divisão do trabalho, com a existência de trabalhadores menos qualificados, apêndices das máquinas, mais facilmente substituíveis (MARX, 2013) e menos protegidos (ANTUNES, 2018).

Ao mesmo tempo, outros trabalhadores mais qualificados, os desenvolvedores da tecnologia, se veem em um patamar superior de trabalho, acreditando terem mais importância para o sistema capitalista do que os trabalhadores menos qualificados (HARVEY, 2013). Isso gera uma maior divisão entre a classe trabalhadora, ocultando que, apesar de qualificados, esses trabalhadores qualificados permanecem sendo explorados.

Nos trabalhos menos qualificados aparentemente “as concepções mentais são separadas do trabalho físico” (HARVEY, p. 239), de forma que os trabalhadores imaginam que não possuem tanta importância para o sistema e que podem ser facilmente substituíveis. De acordo com esse discurso, o trabalho humano se torna um mero acessório e oculta-se, ainda mais profundamente, a sua qualidade de criador de valor para o sistema capitalista, pois passa-se a acreditar que o verdadeiro valor é criado pela tecnologia (HARVEY, 2013).

Nesse sentido, a importância do trabalho parece desaparecer, se escondendo por trás de uma tecnologia aparentemente neutra e que, supostamente, faz todo o trabalho (HARVEY, 2013). No entanto, há que se deixar claro que a tecnologia não existe a par do sistema capitalista, pois foi criada exatamente para propiciar a maior efetividade na produção de mercadorias, bem

como possibilitar uma maior extração de mais valor do trabalho humano, carregando as crenças, discursos e objetivos desse sistema (MARX, 2013).

De acordo com Marx (2013a), no movimento ludista “os trabalhadores destruíam as máquinas, pois consideravam que estas eram suas concorrentes” e que estavam retirando seus postos de trabalho e seus meios de sobrevivência. Contudo, em qualquer época capitalista, seja na revolução industrial ou nas plataformas digitais, apesar das tecnologias auxiliarem a extração de valor do trabalho, a exploração é uma característica do sistema capitalista e não da própria tecnologia (HARVEY, 2013). Fora de um contexto capitalista de produção de mercadorias e exploração do trabalho, a tecnologia não teria o mesmo viés apresentado nesse sistema de metabolismo social. Entretanto, dentro do sistema capitalista, a tecnologia busca atender aos anseios desse sistema e, por isso, não é possível considera-la neutra (HARVEY, 2013).

Em sua versão de plataformas, capitalismo, trabalho e tecnologia se retroalimentam, pois a tecnologia é produzida para auxiliar o sistema capitalista, seja na produção de mercadorias ou no controle do trabalho. Nesse sentido, Harvey (2013, p. 242) pontua que “as tecnologias, temos de concluir, não são neutras em relação aos outros momentos da totalidade social” (HARVEY, 2013, p. 242), sendo que nesse contexto se mostram como um importante meio de extração de mais valor, controle e exploração do trabalho (SRNICEK, 2018).

Sob esse panorama, a tecnologia aumenta a produtividade do sistema, atende a objetivos de controlar o trabalho e de aumentar o exército de reserva do capital (MARX, 2013) seja pelo desemprego, pela precarização, pela desproteção, deslocalizando o trabalho da esfera de proteção do Direito, o qual não consegue (ou não quer) evoluir em compasso com a evolução tecnológica. Nesse sentido, Harvey (2013, p. 243) considera as evoluções tecnológicas verdadeiras “armas da luta de classes” utilizadas pelo capital para submeter o trabalho.

A tecnologia é parte integrante e indissociável do sistema capitalista e assim deve ser enxergada, pois, mesmo diante de tantas novidades tecnológicas não foi possível romper a exploração do trabalho pelo capital, a qual parece, inclusive, se acentuar. E essa precarização do trabalho se dá, em parte, porque existe uma certa dificuldade ou intencionalidade em ocultar que a tecnologia é utilizada para perpetuar relações de exploração através de novas engrenagens que, muitas vezes, passam despercebidas pelo sistema protetivo do Direito (ANTUNES, 2018).

Na atualidade, muito tem sido falado sobre a chamada a Revolução Tecnológica e a criação de sistemas de inteligência artificial, através dos quais seria possível o desenvolvimento de máquinas e sistemas inteligentes capazes de reproduzir e até superar as funções do cérebro humano (CRAWFORD, 2021). As plataformas digitais são construídas sobre bases tecnológicas e utilizam dessa inteligência artificial para dirigir seus processos de produção e

para controlar o trabalho (SRNICEK, 2018), por meio de dados e de sistemas de algoritmos como parte integrante de seu processo produtivo específico.

De acordo com Kate Crawford (2021), sistemas de inteligência artificial se baseiam em alguns mitos, dentre eles, acredita-se que, se treinados adequadamente, esses sistemas poderiam ser análogos à mente humana, como se as capacidades intelectuais pudessem ser dissociadas de contextos sociais. Segundo a autora, bastaria introduzir um conjunto de instruções adequadas em sistemas de algoritmos e fornecer-lhes grandes quantidades de dados para que esses sistemas operassem de forma neutra e objetiva, até melhor do que a mente humana, com mais eficiência e eficácia.

Cultiva-se a crença de que a inteligência humana poderia ser formalizada e reproduzida por máquinas, como se fosse possível o desenvolvimento de processos de raciocínio de forma natural e distinto das forças sociais, culturais, históricas e políticas (CRAWFORD, 2021). De acordo com Kate Crawford (2021, p. 15), nesse sentido, a inteligência artificial seria "entendida como inteligência desencarnada, removida de qualquer relação com o mundo material", não estando sujeita, teoricamente, a cometer os deslizes subjetivos da mente humana.

No entanto, essa crença criada e disseminada na atualidade, é utilizada para perpetuar processos e relações de poder, promovendo a manutenção de determinados privilégios que passam a serem justificados através da neutralidade da tecnologia e de seus sistemas de inteligência artificial. Para Kate Crawford (2021, p. 17, tradução nossa), "a inteligência artificial é um registro de poder", na medida em que se utiliza de recursos naturais, trabalho humano precário e infraestruturas de privilégios e classificações para perpetuar estruturas políticas e sociais, servindo a interesses do sistema capitalista. Na realidade, por trás do discurso técnico, sistemas de inteligência se estruturam sobre bases políticas e econômicas, de forma que "refletem e reproduzem relações sociais e compreensões do mundo" (CRAWFORD, p. 17, tradução nossa).

Assim, a neutralidade de sistemas de inteligência artificial é utilizada como marketing pelo setor de tecnologia, de forma que a técnica é exaltada, assim como as "inovações algorítmicas, melhorias incrementais do produto e maior conveniência" (CRAWFORD, 2021, p. 17, tradução nossa). Mas, esse discurso esconde que esses sistemas se baseiam em política, trabalho precário, manutenção de infraestruturas de privilégios e capital, afinal, a tecnologia como um todo é dominada por grandes corporações, as quais agem no interesse do sistema capitalista, perpetuando "a mineração extrativa que deixa uma marca no planeta, a captura em massa de dados e as práticas de trabalho profundamente desiguais e cada vez mais exploradoras que a sustentam" (CRAWFORD, 2021, p. 10/11, tradução nossa).

A linguagem da neutralidade e da transparência da tecnologia é utilizada para construir novas formas de conhecimento que reforçam antigas maneiras de ver o mundo, as quais colonizam e centralizam o poder no sistema capitalista, ao mesmo tempo negando que "essa seja uma atividade inerentemente política." (CRAWFORD, 2021, p. 10/11, tradução nossa). A construção dessas crenças e perspectivas não é feita aleatoriamente, afinal, a tecnologia, inclusive os sistemas de inteligência artificial, são criados por "um grupo pequeno e homogêneo de pessoas, [...] trabalhando em uma indústria que atualmente é a mais rica do mundo. [...] são intervenções políticas, em oposição a reflexos neutros do mundo." (CRAWFORD, 2021, p. 13, tradução nossa). A tecnologia é construída em um lugar específico, qual seja o sistema capitalista, e por pessoas específicas, em geral o homem, branco e privilegiado, de forma que a ideia de neutralidade nada mais é do que uma falsificação.

Na opinião de Kate Crawford (2021, p. 15, tradução nossa), a tecnologia e a inteligência artificial são uma indústria extrativa e dependem da "exploração de recursos energéticos e minerais do planeta, de mão de obra barata e de dados em escala." Não há neutralidade ou abstração na tecnologia, tampouco a inteligência artificial é uma força desencarnada, elas refletem e reforçam os ditames da sociedade capitalista, racista e patriarcal.

A forma neutra e abstrata como a tecnologia e seus sistemas tem se apresentado na atualidade vem moldando as instituições sociais, as identidades, o conhecimento, o trabalho e sua forma de proteção. De maneira que "essas reconfigurações estão ocorrendo no nível da epistemologia, princípios de justiça, organização social" (CRAWFORD, 2021, p. 19, tradução nossa), na mesma medida que não se impõem freios sociais para impedir o avanço desse poder, reforçado pelo ideal de que o Estado deve ser austero e não deve intervir contra o capital no campo econômico.

O que se verifica é que esses sistemas precisam de limites, mas a imposição de freios pressupõe enxergar a tecnologia, os dados, os sistemas de inteligência artificial, algoritmos e as empresas que atuam no setor, inclusive as plataformas digitais, pelo que realmente são. Além disso, é preciso capturar as engrenagens utilizadas pela tecnologia e pelo capitalismo para perpetuar relações de poderes, mas que, no entanto, se ocultam sob formas neutras, inocentes e inofensivas, tais como a captura e utilização de dados e os sistemas de algoritmos, esses utilizados no âmbito do controle do trabalho, não para diminuir seu fardo, mas para aumentar o controle sobre ele.

Assim, desvendar a tecnologia nada mais é do que a relacionar às relações de poder capitalistas e patriarcais, intrinsecamente ligadas às relações de classe, raça e gênero e diretamente aplicadas no âmbito do trabalho. Nesse sentido, de acordo com Kate Crawford

(2021, p. 20/21, tradução nossa): “[...] abordar os problemas fundamentais de Inteligência Artificial [...] requer conectar questões de poder e justiça: da epistemologia aos direitos trabalhistas, da extração de recursos para proteção de dados, desigualdade racial para mudanças climáticas.”.

Não há dúvidas de que a tecnologia traz inúmeros benefícios para a vida humana, mas, quando desenvolvida em um ambiente capitalista e como fio condutor para o alcance de objetivos desse sistema, vem incrementar engrenagens de extração de valor, bem como novas falsificações epistêmicas para justificar a exploração e desproteção do trabalho. Nesse sentido, o caminho não seria a eliminação da tecnologia, mas desvelar o seu verdadeiro papel no sistema capitalista.

3.1 As engrenagens de extração de valor no capitalismo de plataformas

No capitalismo de plataformas, surgem novas formas de controle do trabalho, novas engrenagens que sustentam a extração do mais valor, pois permitem uma exploração cada vez maior do trabalho. Nesse contexto, a tecnologia é utilizada como um fio condutor do sistema capitalista, na medida em que permite o aumento da exploração do trabalho e oculta que esse trabalho seja explorado.

Dentre as novas engrenagens do sistema, as plataformas digitais concentram seus esforços na captação e utilização de dados de trabalhadores e consumidores, os quais, conjugados aos sistemas de inteligência artificial, em especial os algoritmos, se tornam os elementos que funcionam como meios de produção e controle do trabalho.

3.1.1 Dados: Demandas, captura, classificação

De acordo com Srnicek (2018), o capitalismo de plataformas se concentra na utilização de uma grande quantidade de dados, possibilitada pela estrutura da internet, e que permite prever e administrar as condutas dos detentores dos dados, ampliando e melhorando os negócios desenvolvidos pelas plataformas digitais. Por isso, os dados são considerados como um potencial de expansão e maximização dos lucros para o sistema capitalista atual.

Esses dados são utilizados para prever comportamentos e aperfeiçoar a performance de sistemas de inteligência artificial que aumentam a eficiência das plataformas digitais. E, quanto mais dados, melhor a plataforma poderá desenvolver seu serviço, sendo possível prever

desde questões de tráfego, a locais com mais demanda por produtos e serviços, antevendo as tendências e desejos dos consumidores (SRNICEK, 2018).

Além de um ativo valioso, os dados também se mostram como uma poderosa forma de organização da produção e de controle do trabalho, pois tornam possível um controle sem limites das demandas de consumo e daqueles que trabalham para as plataformas (CRAWFORD, 2021). Os dados como informações relacionadas a alguma pessoa ou acontecimento, permitem, através de sua análise, abstrair uma concepção desejada da realidade, bem como tornam possível condicionar comportamentos, na medida em que classificam as pessoas e destinam a estas um tratamento específico.

Essas informações constituem os dados que são retiradas dos mais variados contextos, muitas vezes sem qualquer tipo de consentimento do usuário ou sem análise ética de sua captação ou utilização (CRAWFORD, 2021). Esses dados podem se constituir por fotos que são retiradas da internet, de arquivos da polícia, de cadastros médicos a comportamentos das pessoas nas redes sociais, seja pela visita a determinadas páginas ou pelo tempo que se passa visualizando uma foto ou vídeo e que podem indicar se uma pessoa quer comprar um artigo específico, se tem tendência a ter alguma condição de saúde específica ou se essa pessoa é um trabalhador disciplinado e eficiente. Em geral, esses dados são capturados sem consentimento e sem qualquer preocupação ética, pois são dissociados das pessoas que lhes deram origem para serem identificados como uma mera abstração disponível para ser tomada (CRAWFORD, 2021).

A captura dos dados desconsidera os contextos e relações sociais nos quais esses foram produzidos, como se fosse possível separá-los destas situações, como se fossem uma parte separável e descartável da pessoa, capaz de ser extraído para gerar uma informação incontestável (CRAWFORD, 2021). No entanto, eles não podem ser separados dos contextos sociais das pessoas que os originaram, haja vista que os contextos influenciam a vida e as escolhas das pessoas e quando os dados são extraídos carregam vieses destas situações dos quais foram retirados.

Fotos advindas de arquivos policiais, nos quais estão catalogadas mais pessoas negras do que brancas, por uma questão de precariedade que se justifica historicamente, pode levar a crer que pessoas negras sejam mais violentas e menos confiáveis para a contratação de trabalho (CRAWFORD, 2021). Nesse sentido, pondera Kate Crawford (2021, p. 94, tradução nossa):

> Um sistema de visão por computador pode detectar um rosto ou edifício, mas não o motivo que levou uma pessoa estar dentro de uma delegacia de polícia [...] Uma pessoa em frente a uma câmera em um macacão laranja, então, é desumanizada como apenas mais dados. (CRAWFORD, 2021, p. 94, tradução nossa).

Além disso, o fato de mulheres serem remuneradas de forma inferior aos homens, ou o fato de ocuparem menos cargos de comando ou terem menos tempo para se dedicar ao trabalho produtivo, pois necessitam de tempo para o trabalho reprodutivo, podem levar a crer que seria melhor contratar homens do que mulheres (CRAWFORD, 2021). O que se verifica através desses exemplos é que dados descontextualizados e sem ponderação podem gerar informações equivocadas da realidade. E esses dados podem ser utilizados com intuitos de exploração no trabalho, servindo para exercer um controle sobre o exército de reserva dos trabalhadores (MARX, 2013), criando hierarquias e divisões que irão fragmentar ainda mais a classe que trabalha e baratear o trabalho.

Em grande parte das vezes, as pessoas sequer sabem que seus dados estão sendo capturados e utilizados para formar modelos e alimentar sistemas de inteligência artificial. De acordo com Kate Crawford (2021, p. 93, tradução nossa), “Essas pessoas não são vistas como indivíduos, mas como parte de um recurso técnico compartilhado - apenas mais um componente de dados”. Os dados são associados a um recurso natural que está disponível no ambiente, prontos para serem extraídos e minerados, “material a ser ingerido para melhorar a técnica” (CRAWFORD, 2021, P. 93, tradução nossa).

Ao serem entendidos dessa forma, “os significados pessoal, social e político são todos neutralizados” (CRAWFORD, 2021, p. 93, tradução nossa), e se torna mais aceitável que partes importantes da vida das pessoas sejam utilizadas como dados. O discurso tecnológico propagado no capitalismo de plataformas é de que os dados seriam utilizados como um material neutro e apolítico, não discriminatório. No entanto, nem os dados, nem o contexto de onde são retirados ou as conclusões que embasam são neutros, advém de escolhas que vem perpetuar padrões de dominação social, apresentando vieses de classe, raça e gênero.

São exatamente os dados que vêm conferir sentido à inteligência artificial e que possibilitam a esta interpretar o mundo real e com isso, direcionar a produção capitalista e organizar o trabalho. A coleta de dados em massa das pessoas é propagada sob um discurso de necessidade, como uma matéria prima essencial para alimentar o desenvolvimento da tecnologia e gerar melhorias na vida das pessoas, quando, na realidade, os dados podem ser utilizados para dividir, classificar e hierarquizar (CRAWFORD, 2021).

De acordo com Srnicek (2018), treinar sistemas de inteligência artificial, assim como aqueles utilizados pelas plataformas digitais, demanda uma capturar de grande quantidade de dados, informações sobre pessoas, utilizadas para prever comportamentos e reações de forma a embasar decisões do trabalho. E esses dados, apesar de concebidos como informações neutras, são, na realidade, “carregadas de múltiplos significados potenciais, questões insolúveis e

contradições" (CRAWFORD, 2021, p. 95, tradução nossa), as quais não conseguem ser apreendidas pelas máquinas.

A inteligência artificial utilizada pelas plataformas digitais, em geral, é construída com base em sistemas algoritmos que aprendem a processar dados a partir de uma classificação que faz desses (CRAWFORD, 2021). Os algoritmos são alimentados com dados que já vem para eles rotulados por profissionais humanos, retirados dos mais diversos contextos, mas, descontextualizados (CRAWFORD, 2021). O algoritmo que classifica os dados também é treinado por pessoas específicas sobre a melhor forma de analisar a relação entre as novas entradas de dados e o resultado desejado (CRAWFORD, 2021).

Quanto mais dados, maior será a precisão das plataformas digitais de acordo com a finalidade por elas almejada, a qual irá sempre desaguar na busca pelo crescimento e lucro (SRNIRCEK, 2018). Por isso, essas plataformas estão sempre a inventar novas interfaces interativas, com produtos a custo baixo ou gratuitos e que atraiam cada vez mais usuários, consumidores ou trabalhadores/as (SRNICEK, 2018).

E esses dados, que não são neutros nem abstratos, além de tornarem a plataforma cada vez mais eficiente, moldam os limites de como os sistemas de algoritmos utilizados enxergam o mundo à sua volta, podendo gerar uma forma tendenciosa de interpretação da realidade. De forma que todas as inclinações, lacunas e vieses contidas nos dados poderão ser incorporadas pelos sistemas de inteligência artificial, perpetuando discrepâncias da própria sociedade (CRAWFORD, 2021).

Apesar dos dados serem informações pessoais sobre pessoas humanas, ao serem tratados como uma matéria natural, pronta a ser minerada e utilizada, passam a ser vistos como algo inerte, impessoal e que não seria capaz de trazer impactos significativos para a vidas das pessoas. Para Kate Crowford (2021, p. 113, tradução nossa), " 'dados' se tornou uma palavra sem sangue; que disfarça tanto suas origens materiais quanto seus fins.".

E a finalidade dos dados é extrair valor e tudo isso justifica um ciclo de extração de dados que não tem limites, pois burla-se o consentimento e a proteção em prol de sua aquisição como matéria prima, como mercadoria ou como capital (COULDRY; MEJIAS, 2019; SADOWSKI, 2019; CRAWFORD, 2021). Os dados e a sua interpretação moldam a forma de interpretação da realidade e podem constituir uma maneira de intervenção de poder na sociedade, na medida em que classifica e direciona as relações sociais por um determinado caminho.

Classificar dados é uma prática fundamental para a inteligência artificial, pois somente através da captura e classificação de dados é possível que sistemas sigam as instruções que lhe

são embutidas e cheguem a uma determinada conclusão. Para Kate Crawford (2021, p. 147, tradução nossa), “as classificações são tecnologias que produzem e limitam as formas de conhecimento e são incorporadas à lógica da Inteligência Artificial.”. Classificar pessoas é um ato de poder, pois cria hierarquias e justifica porque alguns serão detentores de privilégios e outros não.

A classificação estende uma determinada opinião, em geral advinda de uma classe dominante, e promove uma rotulação que vem justificar todas as ações dessa classe. Assim, quando se classificam as pessoas como homens e mulheres, além de se estar impondo determinados comportamentos específicos de cada um, também se está excluindo uma infinidade de pessoas que não se encaixam nesta classificação (CRAWFORD, 2021). E, quando isso é incorporado ao cotidiano, verifica-se uma naturalização de comportamentos que passam a ser recebidos como algo certo e inquestionável, ficando invisíveis.

Nesse sentido, conjuntos de dados, quando são classificados, vêm impor uma opinião sobre determinada pessoa, coisa ou fenômeno e “seus esquemas de ordenação social naturalizam hierarquias e aumentam desigualdades” (CRAWFORD, 2021, p. 128, tradução nossa). Quando se discute sobre a possibilidade de que discriminações e preconceitos sejam disseminados pela inteligência artificial, em geral, o foco se direciona a como os algoritmos podem ser programados para serem “ ‘sistemas mais justos’ em vez de lutar com as estruturas sociais, políticas e econômicas subjacentes.” (CRAWFORD, 2021, p. 128, tradução nossa). No entanto, a discriminação já surge a partir dos próprios dados, da sua forma de captura, interpretação e classificação.

Para Kate Crawford, “a indústria de Inteligência Artificial tradicionalmente entende o problema do preconceito como se fosse um *bug* a ser corrigido, e não uma característica da própria classificação.” (CRAWFORD, 2021, p. 130, tradução nossa). Mas, o fato é que são os próprios padrões de classificação social que podem gerar o início da discriminação, antes mesmo dos dados serem processados por algoritmos.

A classificação das pessoas em estruturas de hierarquia esteve presente na representação do mito da modernidade, o qual propiciou a classificação racial das pessoas e justificou a colonização (QUIJANO, 2005). Encontra-se presente no mito do patriarcado, o qual “generificou” as relações sociais de forma hierarquizante (LUGONES, 2008). Sendo um artifício muito utilizado pelo próprio capitalismo, mesmo antes do advento dessa tecnologia que propiciou a inteligência artificial ou as plataformas digitais, com o intuito de dividir as pessoas em classes, raças e gêneros, hierarquizando pessoas e justificando explorações. Esses mitos justificam e perpetuam hierarquizações, exatamente como a classificação de dados,

evidenciando o fato de que “os padrões de desigualdade ao longo da história moldam o acesso a recursos e oportunidades, que, por sua vez, moldam os dados.” (CRAWFORD, 2021, p. 130, tradução nossa).

Por meio dos dados ou dos algoritmos, a discriminação não se resume a um erro técnico, uma falha da máquina, mas a um projeto de poder que “também se abre para crenças humanas, estereótipos ou formas de discriminação.” (CRAWFORD, 2021, p. 135, tradução nossa). Quando os dados são classificados eles já absorvem os vieses presentes na sociedade e podem até reforçá-los, afinal “todo conjunto de dados [...] contém uma visão de mundo” (CRAWFORD, 2021, p. 135, tradução nossa), um processo de escolha que é feito por um grupo seleto de pessoas.

Em termos de gênero, as classificações de dados catalogam as pessoas, em geral, em termos binários, masculino e feminino, em uma pressuposição de que o gênero corresponde a uma categoria natural e não socialmente construída. Essas classificações que utilizam o gênero como forma de compartimentação já contêm um viés discriminatório na medida em que desconhecem outras identidades fora do gênero binário e, também, na medida em que assumem que existem diferenças entre as pessoas decorrentes desse gênero binário.

De acordo com Kate Crawford, (2021, p. 139, tradução nossa) “o trabalho de essencializar e ordenar com base na biologia ou na cultura tem sido usado há muito tempo para justificar formas de violência e opressão.”. A classificação é um exercício ideológico e que perpetua relações de poder e ideologias da sociedade capitalista e patriarcal, de forma que não existem categorias de classificação neutras, pois o próprio ato de classificar é um ato que explicita uma opinião, na maior parte das vezes, disseminada por uma cultura dominante, pois “raça e gênero - são categorias profundamente relacionais e socialmente determinadas” (CRAWFORD, 2021, p. 146).

Classificar em categorias fixas traz inúmeros problemas éticos que, na maior parte das vezes, não são questionados quando se trata de vieses na inteligência artificial. Se os dados são utilizados para prever ações futuras e predizer comportamentos, trazendo eficácia para inúmeros processos, inclusive de organização e controle de trabalho, a classificação com base no gênero binário já carrega em si inúmeras discriminações. Afinal, na caixa do gênero, homens são identificados com características que os são levados a serem vistos como bons profissionais, mais objetivos, disponíveis, agressivos, enquanto mulheres por vezes são vistas como submissas, passivas e menos disponíveis para o trabalho (KIRK, 2009).

Tomemos como exemplo um estudo da Universidade de Stanford, nos EUA, intitulado *The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare*

Drivers (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018), o qual veio a analisar os dados de mais de 1 milhão de motoristas da plataforma digital Uber, entre janeiro de 2015 e março de 2017. Ao verificar os dados dos trabalhadores plataformizados, a pesquisa concluiu que as motoristas mulheres ganham 7% a menos do que os motoristas homens (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018). E justificou-se, na pesquisa, que os algoritmos, gestores do trabalho, não possuíam nenhuma instrução em sua fórmula que levasse a uma diferenciação discriminatória entre homens e mulheres, pois não levava em conta, para a classificação, nenhuma característica relacionada ao gênero (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018).

De acordo com a pesquisa, a remuneração dos homens era maior porque esses tinham uma maior taxa de aceitação de corridas, não tinham restrição de locais em que iriam dirigir e nem de horários, permaneciam mais tempo nas plataformas digitais e, por isso, aprendiam a trabalhar melhor nesse sistema, além de serem mais rápidos na direção (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018). Tudo isso são dados que, em algum momento, são capturados, interpretados e classificados, o que, consequentemente, darão a impressão de que mulheres são menos competentes para o trabalho e, por isso, irão ganhar menos. Essa questão é dissociada da discriminação na medida em que é relacionada a uma situação natural, que não foi impulsionada por ninguém e que não tem qualquer relação com a discriminação, afinal, a tecnologia, os dados e os sistemas de algoritmos seriam, supostamente, neutros.

Sendo assim, a responsabilidade pelos ganhos menores passa a ser somente destas mulheres que trabalham para as plataformas digitais, delas dependendo seu sucesso e seu fracasso. De forma que, caso a mulher venha a se planejar de forma inteligente e estratégica para o trabalho em plataformas, assim como o fazem os homens, poderão se equiparar a esses.

A pesquisa concluiu que a diferença de remuneração entre homens e mulheres nada teria a ver com a diferenciação e hierarquização entre os gêneros, não tendo nenhuma relação com a construção patriarcal da sociedade atual, mas que seria justificada pelo fato de homens serem mais rápidos e eficientes no trabalho de direção (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018). E, pronto, os dados estão classificados, neutros, abstratos, inquestionáveis e descontextualizados.

Na pesquisa, não se verificam questionamentos de porque as mulheres recusam e cancelam mais viagens, porque são mais seletivas nos locais onde vão dirigir, se recusando a dirigir à noite e em locais considerados perigosos. Não há questionamento de porquê as mulheres não estão presentes nos horários de maior remuneração das plataformas, em geral nos chamados “horários de pico”, ou porque as mulheres estariam menos disponíveis para trabalhar

mais horas por dia, o que impacta na sua prática de direção e de utilização do aplicativo, pois estas questões são tratadas como se fossem uma mera opção e não uma imposição social.

Classificar esses dados sem se contextualizar todas as questões que constroem a categoria social do gênero já demonstra um viés de discriminação ao trabalho da mulher, pois significa deixar de levantar questões que atingem as mulheres, tais como a sua maior responsabilização pelo trabalho reprodutivo e de cuidados que impacta diretamente as mulheres que se inserem no trabalho produtivo e que influenciam a sua inserção, permanência ou desistência no trabalho.

Nas plataformas digitais, homens ganham mais não só porque dirigem mais rápido, mas dirigem mais rápido porque tem mais tempo de dirigir e se aperfeiçoarem na direção, tem mais tempo de estarem conectados aos aplicativos e aprender suas artimanhas, não precisam se dedicar ou se dedicam menos ao trabalho reprodutivo ou de cuidados da casa e da família. Além disso, homens tem menos medo de dirigirem à noite, em locais perigosos e não recusam tantas viagens, passageiros ou encomendas, pois, socialmente, não são considerados presas fáceis como as mulheres, não são tão sujeitos à violência e ao assédio como estas.

Por desconsiderar todo esse contexto, a pesquisa analisada (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018) já apresenta um viés de discriminação de gênero, pois os dados pressupõem que as relações sociais se desenvolvem em uma sociedade equânime, neutra, objetiva, desgenerizada, uma sociedade inventada (OYEWÙMÍ, 2021).

No entanto, em sociedades do tipo patriarcal o princípio organizador se baseia, em grande medida, na classificação das pessoas em termos de gênero e raça, na qual a biologia traça e determina destinos, em uma “interpretação biológica do mundo social” (OYEWÙMÍ, 2021, p. 32), bastando nascer mulher para ser, a priori, menos profissional ou menos rápida na direção (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018).

Enquanto o corpo do homem lhe dá confiabilidade, crédito, certeza e segurança, o corpo da mulher lhe afasta de tudo isso, sendo a mulher vista como um ser incompleto, dependente, fraco, ineficaz, irracional (OYEWÙMÍ, 2021). Para as plataformas digitais, os homens ganham mais porque são mais competentes e pronto, os dados desclassificam as mulheres e justificam remunerações menores, tudo isso com respaldo da neutralidade da tecnologia (CRAWFORD, 2021).

Na categoria homem, o referencial é o homem branco, na categoria mulher, o referencial é a mulher branca, sendo que a mulher negra se vê ainda mais inferiorizada, pois na categoria de gênero não se enquadra no padrão, bem como não se enquadra na categoria de raça, pois esta é ocupada *a priori* pelo sujeito masculino racializado, sendo ainda mais

subalternizada por esses princípios organizadores (LUGONES, 2008). Se no trabalho a mulher branca encontra desafios invisíveis que lhe impede de prosseguir com sucesso em uma carreira, às mulheres negras são destinados os trabalhos mais pesados, precários e mal pagos, o que vem demonstrar que gênero e raça não podem ser concebidos de maneira separada, sob pena de se ocultar como o sistema de gênero também se apoia e se intensifica quando em contato com a classificação racial (LUGONES, 2008).

E essas categorias inventadas e opostas, homens brancos/homens negros, homens/mulheres, mulheres brancas/mulheres negras, se constroem de maneiras opostas e são utilizadas explicar a história com fundamentos biológicos, influenciando instituições e discursos que se organizam com base na raça e no gênero, de forma androcêntrica (OYEWÙMÍ, 2021). Nesse sentido, "a biologia é o destino" (OYEWÙMÍ, 2021, p. 21), e nascer mulher branca pode significar nascer menos eficiente e menos capaz, ao passo que, nascer mulher negra pode significar, além da ineficiência e incapacidade, viver na pobreza e sem alternativas.

Essas categoriais sociais se erguem sob o sistema de gênero e raça, são hierarquias que se constroem sob corpos subalternizados, para justificar a implementação de poder e controle em suas vidas (OYEWÙMÍ, 2021). No ambiente tecnológico, pelos dados descontextualizados, todas as questões que perpassam os sujeitos subalternizados pelo gênero raça são apagadas, tal como a maior a responsabilidade da mulher pelo trabalho reprodutivo e de cuidados, o qual limita e, às vezes, impede o desempenho do trabalho produtivo, a gratuidade do trabalho reprodutivo, o qual relega as mulheres a uma pobreza maior, pois dedicam grande parte do seu tempo trabalhando por amor à família e nada recebem por isso (FEDERICI, 2019).

Todas essas questões que fazem parte do que é ser mulher são desconsideradas pelos dados e são apreendidas pelo sistema capitalista para dividir a classe de trabalhadores e reforçar o exército de reserva do capital (HARVEY, 2013). Assim, os dados perpetuam objetivos capitalistas, sob o véu da neutralidade e abstração, e são utilizados para controlar o trabalho (CROWFORD, 2021).

Através dos dados, as plataformas digitais são capazes de acompanhar, em tempo real, o que acontece dentro do carro de seus motoristas, controlam entregadores desde quando esses ligam o aplicativo, monitoram rotas, apuram desvios, mensuram horas de trabalho, verificam quem trabalha em horários de pico, quem recusa mais viagens, incentivam o trabalho por longos períodos através de premiações e gamificações, punem com bloqueios quem não segue as regras do jogo. De posse dessas informações, que são dados, os trabalhadores são classificados e decisões são tomadas, impactando diretamente suas vidas, pessoas são contratadas ou desligadas do trabalho em função de seus dados, suas remunerações se baseiam em seus dados.

Assim, verifica-se que os dados são utilizados pelo capitalismo de plataformas como uma engrenagem para extração de mais valor, na medida em que controlam o trabalhador para seguir os parâmetros traçados pelo sistema, os pressionando e ensinando que qualquer ação equivocada pode impulsionar uma classificação indesejável. Como bem ressalta Kate Crawford (2021, p. 149, tradução nossa): "As histórias da classificação mostram que as formas mais prejudiciais de categorização humana – do sistema do Apartheid à patologização da homossexualidade – não simplesmente desapareceram sob a luz da pesquisa científica e da crítica ética."

O que se percebe é que essas classificações e categorizações são usadas como formas de pressão e de incentivo para que os trabalhadores se enquadrem nos objetivos das plataformas digitais. E isso é feito sem ser necessário que seja proferida nenhuma ordem direta advinda de pessoas humanas, pois, em grande parte das plataformas digitais o controle é feito pelos algoritmos, os novos gestores do trabalho.

3.1.2 Algoritmos: Meios de produção, controle e discriminação no trabalho

Outra importante engrenagem de extração de valor utilizada pelas plataformas digitais seriam os algoritmos, esses inseridos no software do aplicativo destas empresas e que permitem a ligação entre motoristas e clientes e realizam o controle da prestação de serviço, ao mesmo tempo que disfarçam, através de discursos técnicos e tecnológicos, a luta de classes que existe por trás desse processo (SRNICEK, 2018). Os algoritmos, conjugados aos dados, possuem uma importante função na organização da produção e no controle do trabalho e, nesse sentido, os dados e os algoritmos possuem uma relação íntima e completar, pois, de acordo com Pasquale (2015, p. 21) "as decisões críticas não são tomadas com base nos dados em si, mas com base nos dados analisados algoritmicamente".

Os dados não se refinam sozinhos, necessitando de aparatos tecnológicos da inteligência artificial, os algoritmos, cada vez mais utilizados em variados processos, desde a organização de uma rede social a anúncios publicitários, até decisões políticas e relativas ao controle da produção e do trabalho. No caso das plataformas digitais, os algoritmos são utilizados para categorizar e processar os dados de clientes e motoristas, de forma a tornar o serviço prestado cada vez mais eficiente, levando em conta dados de trânsito, horários de pico, preferência de clientes, etc. Além disso, essa análise de dados busca tornar o serviço prestado mais rentável para a plataforma, na medida em que permite analisar os dados dos motoristas e

do serviço prestado, possibilitando controlar melhor o trabalho e eliminar todas as suas porosidades (MARX, 2013).

Mas, entender de fato o que é um algoritmo é uma questão bastante complicada, pois envolve ter conhecimento sobre questões técnicas de tecnologia, além de entender como os algoritmos se posicionam nas relações sociais, de forma a analisar seu poder (BEER, 2017). Afinal, entender o que são os algoritmos envolve não somente saber o que eles representam do ponto de vista da técnica, mas compreender como eles se apresentam no imaginário social, de forma a serem capazes de modificar a organização e o controle da produção e do trabalho quando aplicados nesses processos.

Do ponto de vista da técnica, os algoritmos seriam "uma unidade básica da área de computação voltado à resolução de problemas, um conjunto automatizado de instruções" (GROHMANN, 2020, p. 108). De acordo com O'neil (2020), algoritmos podem ser definidos como sendo fórmulas matemáticas construídas para coletar dados e categorizar comportamentos, de forma a embasar a tomada de decisões de forma mais rápida e, supostamente, mais eficiente do que aquelas feitas por pessoas.

Para Paulo Sá, algoritmos seriam uma forma matemática utilizada para a realização de uma determinada tarefa, dotados dos chamados *machine learning* e *deep learnin*, o que possibilitaria que esses pudessem aprender automaticamente a partir de dados (ELIAS, 2017). Dessa forma, a máquina dotada de algoritmos inteligentes, não só receberia instruções específicas, mas seria treinada para aprender por conta própria e tomar decisões utilizando a lógica indutiva (ELIAS, 2017).

Para o desenvolvimento de um algoritmo é preciso que se construa um conjunto de instruções de como os dados serão abordados de forma a atender a uma determinada finalidade, o que demanda a construção de um modelo que, de acordo com O´neil (2020, p. 30/31) é "a representação abstrata de algum processo [...] guiam nossas decisões". Assim, os algoritmos possuem procedimentos codificados de forma matemática e que "transformam dados em resultados desejados" (GILLESPIE, 2018, p. 97), mas esses algoritmos não escolhem os resultados de sua análise, quem faz essa escolha são seus engenheiros, os quais atendem às demandas das empresas para as quais trabalham, incorporando os seus objetivos comerciais e as suas estruturas de comando.

Os modelos de algoritmos espelham as visões de mundo e expectativas de seus desenvolvedores, em geral, empresas capitalistas interessadas na organização e controle do trabalho e da produção, como é o caso das plataformas digitais. Sendo assim, os algoritmos das

plataformas têm como finalidade o desenvolvimento do sistema capitalista e seus modelos são fórmulas consideradas eficientes para se atingir esse objetivo (SRNICEK, 2018).

Os modelos algorítmicos refletem a infraestrutura da sociedade e as relações de poder que estão nela presentes e que são construídas com base em diferenças de classe, raça, gênero, dentre outros. De forma que, "apesar de sua reputação de imparcialidade, refletem objetivos e ideologias" (O'NEIL, 2020, p. 35), buscando a finalidade de uma sociedade capitalista e patriarcal. Sendo que, apesar dos algoritmos serem apresentados como processos de decisão neutros, "há concepções de mundo envolvidas na construção de artefatos tecnológicos" (GROHMANN, 2020).

Os procedimentos incorporados aos algoritmos das plataformas digitais se tratam de processos de organização da produção e do trabalho que antes eram feitos de forma manual e por serem humanos, mas que, quando são feitos por esses meios tecnológicos ganham em rapidez, amplitude de análise e eficiência, pois conseguem analisar uma grande quantidade de informações em um tempo menor do que quando isso é feito por pessoas. No entanto, quando esses procedimentos de controle eram feitos através de ordens humanas encontravam alguns limites que foram sendo traçados pelo Direito ao longo do tempo, em especial pelo Direito do Trabalho, mas, quando estas mesmas questões começam a ser tratadas por algoritmos "passamos a sujeitar o discurso e conhecimento humano a essas lógicas procedimentais que sustentam toda a computação" e que, por serem tecnológicas, parecem não ter limites (GILLESPIE, 2018, p. 97).

De acordo com Tarleton Gillespie (2018, p. 106), "mais do que ferramentas, os algoritmos também são estabilizadores da confiança", pois acredita-se que suas avaliações seriam totalmente neutras, baseadas em informações reais, representadas pelos dados dos usuários de redes *online* que, livremente, os disponibilizam para a captação, analisadas matematicamente. Nesse sentido, as análises algorítmicas de dados estariam livres dos vieses e subjetividades humanos, não tenderiam a beneficiar ou prejudicar nenhuma pessoa, afinal máquinas não possuem sentimentos e agem de acordo com a neutralidade e objetividade, de forma a gerar resultados justos.

Essa aparência de que processos de análises de dados realizados por algoritmos estariam livres de interferências e vieses humanos "é uma ideia cuidadosamente elaborada" (GILLESPIE, 2018, p. 107) pelas empresas que se utilizam destas técnicas na organização da produção, de forma a conferir legitimidade aos processos implementados, seja no controle do trabalho ou dos trabalhadores. Afinal, articular o algoritmo como um ator neutro no processo produtivo, mero implementador de análises e controles justos do trabalho, "o certifica como um

ator sociotécnico confiável, confere relevância e credibilidade aos seus resultados e mantém a neutralidade do provedor" (GILLESPIE, 2018, p. 107), bem como das plataformas que se utilizam destas análises.

Nesse sentido, não basta que um algoritmo seja eficiente para produzir o resultado planejado pelas plataformas digitais, é preciso que ele seja construído como neutro, abstrato, não discriminatório, de forma que suas análises sejam tidas como legítimas e imparciais. O que se mostra até como um paradoxo, pois se um algoritmo realiza um processo de análise e de escolha, o faz com base em premissas que selecionam dados baseado em suposições específicas para se alcançar determinadas finalidades e, com isso, excluem as possibilidades não desejadas (GILLESPIE, 2018), não havendo forma de ser imparcial.

Para que possam funcionar, algoritmos são combinados a bancos de dados que já são coletados e categorizados de forma a representar as desigualdades presentes na realidade social. Os dados das pessoas já se apresentam aos algoritmos com diversas classificações que os hierarquizam, divididos em termos de classe, raça ou gênero (CRAWFORD, 2021). De acordo com Tarleton Gillespie (2018, p. 100), apesar destas estruturas hierárquicas serem "amplamente ignoradas" pelos designs de bancos de dados, elas são importantes informações que direcionam a atuação algorítmica, implementando uma "ontologia relacional" (GILLESPIE, 2018, p. 100) entre dados e algoritmos.

Os dados ensinam aos algoritmos como o mundo é e como ele deve ser, desenhando uma demarcação social que será absorvida e obedecida pelo algoritmo (GILLESPIE, 2018). Assim, os algoritmos são ensinados pelos dados, com base no resultado projetado, o que deve ser escolhido e o que deve ser excluído, ajudando a confirmar padrões que já estão presentes na sociedade.

O algoritmo da plataforma digital Uber, por exemplo, para o cálculo da classificação e remuneração de seus motoristas, leva em conta a distância e o tempo das viagens aceitas, de forma que avalia se o motorista é rápido em aceitar viagens oferecidas, se possui mais experiência com o trânsito e com o manejo do próprio aplicativo, se está presente em horários de maior demanda e se permanece maior tempo conectado (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018). Esses fatores analisados pelos algoritmos, aparentemente, não possuiriam nenhum viés de controle ou de discriminação no trabalho, apesar de influenciariam diretamente na remuneração dos motoristas, a sua classificação no aplicativo e sua permanência ou bloqueio do aplicativo (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018).

No referido algoritmo da plataforma digital Uber são inseridas instruções, sob a forma matemática, com o objetivo de alcançar maior eficiência no serviço prestado, angariar um

número cada vez maior de usuários, aumentando a rentabilidade (SRNICEK, 2018). Sob esse viés, o algoritmo possui uma clara função de controle sobre a produção e a organização do trabalho, pois direciona a forma como o serviço é prestado e se utiliza dos dados produzidos pelo próprio aplicativo, relacionados à remuneração, classificação e produtividade dos motoristas para fazê-los trabalhar mais, mais rápido e com mais eficiência.

Além disso, o que esse algoritmo intenciona analisar é a eficiência dos motoristas no trabalho, o que, a princípio, nada teria a ver com o gênero. No entanto, quando o aplicativo escolhe analisar dados como a distância e o tempo das viagens aceitas, a rapidez, a experiência no trânsito e com o manejo do próprio aplicativo, ou a permanência em horários de maior demanda e o tempo de conexão dos motoristas, também está optando em excluir a análise de dados que dizem respeito a como a hierarquia de gênero se estrutura na sociedade.

Ao analisar, indiscriminadamente, dados de homens e mulheres, o algoritmo não está levando em conta que mulheres dedicam mais tempo ao trabalho reprodutivo e de cuidados do que os homens (FEDERECI, 2019), o que impacta diretamente a sua produtividade no trabalho (TEODORO, 2019). Dessa forma, mulheres permanecem menos tempo conectadas ao aplicativo, não conseguem trabalhar com a mesma rapidez e produtividade, nem estar presentes em horários de pico, pois têm de atender aos chamados do trabalho doméstico, dos filhos, da família. Além disso, mulheres não aceitam qualquer viagem, em qualquer horário, analisam o local do chamado e o cliente que aguarda a viagem, pois tem mais medo de serem agredidas física, moral ou sexualmente.

Todos esses dados que se relacionam diretamente ao gênero, o algoritmo opta por excluir da sua análise, o que, por si só, já é capaz de gerar uma discriminação de gênero ou é uma discriminação de gênero *per si*, pois desconsidera o contexto sociocultural. Além disso, essas análises de dados dos motoristas irão gerar novos dados, em um *looping* infinito que será novamente captado pelo algoritmo, e que gerará uma informação de que mulheres são menos produtivas no trabalho e, por isso, ganham menos (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018). Quando essas análises são feitas por pessoas humanas, cobra-se que estas pessoas considerem o contexto social, inclusive de gênero, para fazer análises e julgamentos no trabalho. O Direito do Trabalho busca a igualdade material entre homens e mulheres através de várias normas, isso nada mais é que uma análise de dados onde se pondera o contexto e a particularidade das pessoas. No entanto, quando essas análises são feitas pelos algoritmos, opta-se por excluir o contexto social, mas, contraditoriamente e sem ponderação crítica, acredita-se que elas sejam neutras e justas, pois se embasam em regras matemáticas e tecnológicas.

Os dados que as plataformas digitais recolhem e que também produzem sobre seus motoristas se mostram como verdadeiras interpretações pessoais de sua atuação profissional, verdadeiros " 'dossiês digitais', que produzem 'corpos de sombra' ao enfatizar alguns aspectos de seus sujeitos e ignorar outros" (GILLESPIE, 2018). Forma-se uma opinião sobre pessoas, as quais serão recebidas como verdades absolutas e inquestionáveis, baseadas em informações insuficientes e tendenciosas. Nesse passo, verifica-se que a tecnologia é permeada de valores implícitos e escolhas políticas, as quais elegem determinados sujeitos "como modelo universal, hábitos contemporâneos são imaginados como atemporais, objetivos computacionais particulares são tratados como auto-evidentes" (GILLESPIE, 2018, p. 103).

Mas não existe a tão clamada neutralidade dos algoritmos, pois esses são colocados a funcionar tendo como base relações de classes capitalistas e patriarcais, as quais, apesar de suas constantes reestruturações, continuam buscando maneiras de controlar o trabalho, inclusive pelo gênero, e extrair mais valia (FEDERICI, 2019). Gillespie (2018, p. 98) diz que os "algoritmos são máquinas inertes e sem sentido até serem combinados com bancos de dados para com eles funcionar", pois o que se verifica é que o modelo algorítmico se estrutura dentro do sistema capitalista e intimamente associado às hierarquias e a papeis sociais espelhados em dados, de forma a dar continuidade a um padrão de dominação e a uma divisão das pessoas hierarquicamente.

Apesar dessa finalidade que lhes é inerente, o êxito dos algoritmos está, justamente, em disfarçar o viés humano discriminatório e o camuflar sob as vestes da tecnologia (O´NEIL, 2020). Quando, na realidade, os algoritmos são uma expressão de autoridade e poder, um código de tomada de decisão que pode ocultar de onde emana a verdadeira autoridade, uma vez que "é muito comum que processos algoritmos passem por nós sem serem notados" (BEER, 2017, *online*). Para Pasquale (2015, p. 8), a tecnologia e seus aparatos são apresentados de forma incompreensível e enigmática, o que faz com que "valores e prerrogativas que as regras codificadas promulgam estão ocultos dentro de caixas pretas".

Os algoritmos, enquanto tecnologia capitalista, não podem ser separados da realidade social e entendidos somente como uma técnica neutra e eficiente, pois influenciam diretamente as relações sociais, na medida em que, cada vez mais, direcionam as decisões que definem a vida das pessoas na sociedade e no trabalho. Nesse sentido, entende-se que "Os algoritmos são inevitavelmente modelados em visões do mundo social e com resultados em mente, resultados influenciados por interesses e agendas comerciais" (BEER, 2017, *online*, tradução nossa), indo muito além da técnica.

Sistemas de algoritmos são construídos sob ideias e categorias existentes, refletindo práticas culturais que já estão presentes na sociedade, as quais tendem a limitar as experiências culturais e as conexões sociais, reproduzindo contextos sociais dominantes (BEER, 2017). Quando algoritmos classificam e ordenam os dados o fazem repetindo padrões de classificação sociais, fechando a sua interpretação para os padrões existentes e tidos como “normais”.

As análises algorítmicas, nesse sentido, perpetuam certas verdades e certos valores de uma classe dominante e que ocultam a representatividade de minorias sob uma fórmula matemática objetiva. Sob perspectiva, os algoritmos criam verdades inquestionáveis, implantando uma racionalidade baseada no cálculo e na eficiência, influenciando comportamentos e decidindo a vida das pessoas (GILLESPIE, 2018).

Nesse sentido, o poder do algoritmo não se reduz ao cálculo matemático e à rapidez que proporciona aos processos de tomada de decisão, mas se apresenta como uma poderosa técnica para ocultar decisões humanas e com cunho político e capitalista sob as vestes neutras da tecnologia (GILLESPIE, 2018).

No mundo do trabalho, a utilização crescente de aparatos tecnológicos teve o condão de modificar a organização e a forma de prestar trabalho. Assim, mediante a adoção de sistemas de algoritmos, as plataformas digitais se transformaram em um empregador relevante do sistema, tendo modificado a forma de controlar o trabalho e até a identificação das pessoas enquanto trabalhadores/as subordinados/as (ANTUNES, 2018).

Tal fato tem se mostrado possível porque, no ambiente onde emerge o trabalho plataformizado, os algoritmos tornam possível que o trabalho seja exercido sem comandos diretos de pessoas humanas, mas com sutis direcionamentos dados pelos aparatos tecnológicos, passando a falsa impressão de que esse trabalho seria mais livre e menos explorado pelo capital (ANTUNES, 2018). No entanto, os algoritmos se mostram como verdadeiros gestores do trabalho, ordenam, direcionam, comandam, punem, desligam, demitem, discriminam.

Os algoritmos, com seu poder social, mudam a forma como o trabalho é organizado e controlado, passando a impressão de que os/as trabalhadores/as das plataformas seriam trabalhadores/as mais livres, afinal, não existe uma pessoa cobrando que trabalhem, não existe punição direta (ANTUNES, 2018). O que os/as motoristas e entregadores/as recebem são simples mensagem de texto padronizadas e que lhes chegam pelo aplicativo, ora os incentivando a trabalhar mais e mais rápido por incentivos oferecidos, ora avisando que, caso não aumentem a taxa de aceitação de viagens, serão excluídos do aplicativo, ora não conseguindo mais entrar na plataforma, sem qualquer explicação, devido ao desligamento automático do algoritmo.

Todas essas situações descritas não são exclusivas do aplicativo, chefes humanos também cobram mais trabalho, realização de horas extras, aplicam punições, demitem. No entanto, quando os gestores do trabalho são pessoas humanas, eles têm de observar os limites estabelecidos pela legislação do trabalho. Os algoritmos, por sua vez, devido ao poder social que exercem, não tem tido limites, pois se apresentam como seres abstratos, ausentes do mundo real, neutros.

Nas plataformas digitais, os trabalhadores, sob o comando dos algoritmos, são classificados como autônomos ou empreendedores, o que tem propiciado a discriminação na proteção concedida a esses, em relação aos trabalhadores inseridos em uma clássica relação de emprego. Assim, os aparatos tecnológicos e a lógica da tecnologia neutra fazem com que o trabalho plataformizado seja protegido de forma diferente e mais precária (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020).

Essa lógica e poder dos algoritmos como novos gestores do trabalho, ocultados pela ideologia da evolução tecnológica, se identifica com a velha lógica capitalista de explorar o trabalho humano para extração da mais valia (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020). Sendo que, para isso, cria discriminações dentro da própria classe trabalhadora, dividindo os trabalhadores entre protegidos e desprotegidos, entre discriminados e não discriminados, perpetuam diferenças de classe, raça e gênero, engrossando o exército de reserva do capital (MARX, 2013). Afinal, os algoritmos nada mais são do que uma espécie de maquinário, uma tecnologia integrante das forças produtivas, inseridas em relação de classes capitalista, com o objetivo de explorar o trabalho e extrair mais valia (GROHMANN, 2020), verdadeiras “armas da luta de classes” utilizadas pelo capital para submeter o trabalho (HARVEY, 2013, p. 243).

4 A REALIDADE DO TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

O trabalho nas plataformas digitais não se apresenta de maneira uniforme e homogênea, nem por parte da plataforma, tampouco por parte dos/as trabalhadores/as. Verifica-se a existência de variados tipos de plataformas (SRNICEK, 2018) e, ainda quando as plataformas são do mesmo tipo e disponibilizam os mesmos serviços, inúmeras formas de organização e controle de trabalho se apresentam. Mesmo quando as plataformas atuam no mesmo ramo de serviços, tais como as plataformas de transporte e de entrega, ainda assim existem diferenças nas formas em que estas atuam diante de seus/as trabalhadores/as.

As pessoas que trabalham nas plataformas digitais também não possuem uma homogeneidade em seus modos de vida, existindo pessoas que trabalham nas plataformas de

forma temporária, como um "bico", uma forma de renda extra, uma alternativa ao desemprego ou ao desalento, um trabalho que possibilita a conciliação entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo, uma forma de conseguir um trabalho porque não tem experiência para adentrar no mercado formal de trabalho. Mas, há também aqueles/as que trabalham nas plataformas digitais de transporte ou de entregas porque sempre trabalharam como motoristas ou motofretistas, tendo optado pelas plataformas em decorrência de não terem encontrado empregos formais. Há também os que amam dirigir ou andar de bicicleta, os que sentem que nesse tipo de trabalho estão ajudando outras pessoas ou que estão tendo mais qualidade de vida e liberdade.

A forma como a subjetividade desses/as trabalhadores/as é construída também é muito diversa, existindo aqueles/as que se consideram empregados/as altamente subordinados/as e outros/as que não aceitam serem nomeados/as como empregados/as. A ideia da autonomia e do empreendedorismo, incentivada pelo discurso das plataformas, é absorvida das mais diversas maneiras por estas pessoas que trabalham pelos mais diversos motivos e que se enxergam distintamente.

Nesse trabalho verifica-se a presença de homens, brancos e negros, e de mulheres, brancas e negras, das mais variadas idades, com experiência ou sem experiência de trabalho anterior, em uma diversidade que se apresenta e que se acentua na pandemia, quando diversos outros postos de trabalho foram extintos ou pelo fato do desemprego e da dificuldade financeira estarem rondando a família. Entre as mulheres, há aquelas que são mães e as que não são, o que impacta diretamente a forma e os motivos pelos quais o trabalho em plataformas é prestado. Sendo que cada um desses sujeitos tem uma percepção diferente do labor, inclusive no que tange à remuneração e que pode se apresentar de forma diferenciada a depender do gênero ou da cor da pele daquele que trabalha.

A proteção que se concede a esse tipo de trabalho também não é uniforme, existindo países que já regulam esta relação de trabalho de modo diferenciado, há aqueles que consideram esses/as trabalhadores/as subordinados/as e que devem ser protegidos/as pela legislação referente ao emprego formal, bem como aqueles que consideram esses trabalhadores empreendedores/as (CARELLI, 2021). No Brasil, ainda não existe estabilidade sobre a forma de proteção desse tipo de trabalho, sendo que a jurisprudência de nossos tribunais oscila em considerar esses trabalhadores/as empregados/as subordinados/as e trabalhadores/as autônomos/as.

Pode-se dizer que a única padronização que existe nesse tipo de trabalho é a precariedade, a qual marca a vida de todas as pessoas. Afinal, ainda que esse trabalho seja considerado como um complemento de renda para alguns, não se respeita questões relacionadas

à saúde e segurança das pessoas que trabalham, sendo essas expostas às jornadas extensas, não limitadas, com remuneração que não respeitam o mínimo legal, sem pontos de apoio que lhes permitam fazer intervalos de refeição e descanso, ou simplesmente usarem um banheiro decentemente limpo ou se esconderem da chuva.

Apesar da flexibilização e desregulamentação do trabalho não ser uma questão recente e que possa ser unicamente atribuída às plataformas digitais, essas empresas se aproveitam da tecnologia, dos dados, dos sistemas de algoritmos para precarizar ainda mais o trabalho humano e inaugurar novas formas de trabalhar. E quando uma situação como essa floresce no mundo do trabalho e das relações sociais, agravada e explicitada pelo cenário pandêmico, "o presente se parte ao meio e nos permite espiar durante um instante pela fresta da verdade — monumental, ardente e impassível" (MONTERO, 2019, p. 09), e chama-nos a conhecer o fenômeno em seu realismo e profundidade.

Assim, diante dessa diversidade de identificação e proteção, bem como da precariedade que marca a vida das pessoas no trabalho por plataformas, levando em conta a necessidade de entender do que se trata e proteger esse tipo de trabalho, o que foi escancarado pela pandemia, entendeu-se pela necessidade de realizar uma pesquisa de campo que pudesse colocar a pesquisadora em contato direto com esse fenômeno social. Afinal, a questão se apresenta e demanda uma ação, necessitando ser absorvida pela realidade do Direito. Nesse sentido, além da pesquisa bibliográfica, por meio da análise de referenciais teóricos pertinentes à área estudada, realizou-se uma pesquisa descritiva, mediante a coleta de dados qualitativos, pela aplicação de questionários a mulheres trabalhadoras das plataformas digitais de transporte e de entrega, conforme se abordará no próximo tópico.

4.1 A metodologia da pesquisa de campo

Por vezes o Direito é apresentado como a ciência do "dever ser" (BAPTISTA, 2008, p. 5), regulador das práticas sociais, mas sem contato direto e imediato com estas. Tal situação faz com que o Direito venha a se localizar em um plano ideal, à distância da evolução social, a qual é constante e ininterrupta (BAPTISTA, 2008, p. 5). Assim, utilizar categorias de análise que já se encontram prontas e acabadas impedem o Direito de evoluir e apreender a diversidade de novas práticas sociais, motivo pelo qual acredita-se ser tão importante estar em contato direto com os sujeitos que se estuda, ouvindo seus relatos, tentando apreender seus pontos de vista.

O Direito do Trabalho, em específico, lida com questões voláteis e que se referem ao modo de ser do capitalismo, o qual se traduz em puro movimento (HARVEY, 2013). Nesse

sentido, não é possível conceber que o Direito do Trabalho seja estático e retrógrado, é preciso que ele acompanhe os movimentos do capital e do social, pois ao mesmo tempo que garante a continuidade desse modelo de produção, também humaniza as suas práticas, necessitando estar em contato direto com os sujeitos que pretende proteger.

Assim, de forma a conectar o Direito do Trabalho e a realidade social, o presente trabalho se utilizou da pesquisa de campo mediante a observação, coleta, análise e interpretação dos fatos e fenômenos estudados. A pesquisa enquadra-se como qualitativa, pois buscou compreender os alguns motivos e algumas características dos fenômenos estudados, tendo recebido autorização no sítio eletrônico da Plataforma Brasil, pelo Conselho de Ética da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, sob o CAAE: 45064821.0.0000.5137 (MACHADO, 2021).

A técnica utilizada foi de entrevistas e/ou aplicação de questionários, "um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social" (LAKATOS; MARCONI, 2003, 195). A referida técnica foi utilizada com o objetivo de obter informações sobre o assunto estudado, qual seja a plataformização do trabalho e a existência de discriminação relacionada ao gênero nesse trabalho.

A entrevista ou questionário aplicado foi do tipo semiestruturado ou, de acordo com Lakatos Marconi (2003, p. 197), do tipo "entrevista focalizada" onde existe um roteiro composto por perguntas abertas e que permite aos entrevistados aprofundarem em suas respostas. Diante da utilização dessa técnica, a pesquisadora seguiu um roteiro, previamente estabelecido e aprovado pelo Comitê de Ética (MACHADO, 2021), composto de perguntas abertas, o que permitiu o aprofundamento em questões que foram surgindo durante as entrevistas.

O roteiro de perguntas foi elaborado com o intuito de guiar a pesquisadora durante as conversas com os/as entrevistados/as, de forma a estabelecer questões básicas para a análise, fundadas na verificação da existência de autonomia ou subordinação no trabalho plataformizado, bem como da discriminação de gênero. Ressalta que nem todas as perguntas foram respondidas por todos/as os/as entrevistados/as, pois esses tiveram a liberdade de decidir se queriam ou não responder à uma determinada questão levantada.

Além disso, realidades sobre o trabalho em plataformas digitais foram se mostrando durante as entrevistas de forma diferente do que se havia imaginado no início da pesquisa, de maneira que algumas perguntas foram ficando com menos destaque, ao passo que outras ganharam relevo. Um exemplo prático dessa questão foi a pergunta que indagava sobre a

existência de oferecimento de promoções e premiações pelas plataformas aos/as trabalhadores/as, enquanto para os/as motoristas isso é uma realidade, para os/as motofretistas o oferecimento dessas vantagens parece não existir atualmente. Outro exemplo é que, durante as entrevistas, surgiram vários relatos dos/as entrevistados/as sobre a classificação dos trabalhadores/as nas plataformas digitais, o que, a princípio, não havia sido perguntado. Nesse sentido, verifica-se que, sem destoar de seu objetivo primordial, o roteiro da pesquisa de campo guiou as entrevistas, mas o fato de as perguntas serem abertas deu liberdade de movimento e aprofundamento sobre algumas questões que sequer haviam sido imaginadas.

Já no primeiro contato com os/as entrevistados/as foi contextualizada a temática da pesquisa, mencionando o objeto de estudo, bem como fornecendo o Termo de Esclarecimento (MACHADO, 2021), no qual constavam outras informações sobre a pesquisa e a pesquisadora. Os/as entrevistados/as, diante das perguntas abertas, muitas vezes extrapolaram os limites iniciais da pergunta e forneceram diversas informações espontaneamente, assumindo o papel de narradores/as da própria história.

Foram realizadas entrevistas com esses/as trabalhadores/as seguindo o roteiro do questionário, de forma examinar, pelas narrativas desses/as trabalhadores/as, se esses/as se enquadrariam como autônomos/as, empreendedores/as ou subordinados/as. Além disso, buscou-se realizar uma comparação entre os gêneros nesse tipo de trabalho, de forma a verificar se existe discriminação relacionada a esta temática e verificar a forma como essa discriminação ocorre e se estaria ligada à maior responsabilização da mulher pelo trabalho reprodutivo, doméstico e de cuidados.

Para acesso ao campo da pesquisa utilizou-se tanto pedido formal, quanto contato com os sujeitos da pesquisa via as relações com integrantes do grupo de trabalhadore/ass das plataformas digitais de transporte e de entrega no WhatsApp, Facebook e Instagram. Alguns/as entrevistados/as também indicaram outros/as participantes para a pesquisa, se desdobrando na técnica metodológica *snowball* (BIERNACKI; WALDORF, 1981).

Em razão do cenário de pandemia, o qual trouxe a necessidade de isolamento social, bem como em razão das facilidades apresentadas no meio virtual, as entrevistas foram realizadas através do aplicativo de WhatsApp ou por chamada de vídeo realizada pelo Google Meet ou Zoom. Quando as entrevistas foram realizadas pelo aplicativo de WhatsApp os/as entrevistados/as recebiam as perguntas e tinham a opção de responder por mensagens de voz ou texto. Mas o contato se desenvolveu, em geral, na forma de uma conversa e não seguindo rigidamente a ordem das perguntas, pois algumas questões se mostravam de maior importância para alguns/as entrevistados/as, ao passo que para outros/as eram outras questões que ganhavam

maior relevo. Quando as entrevistas foram realizadas por chamada de vídeo realizada pelo Google Meet ou Zoom as perguntas iam sendo apresentadas na forma de uma conversa que não mantinha uma ordem rígida de perguntas, mas sempre buscando abordar todos os temas a serem analisados.

Em qualquer dos casos, buscou-se realizar conversas individualizadas e que permitiram que fossem feitas entrevistas em profundidade, através de um diálogo entre a pesquisadora e os/as entrevistados/as. Sem perder o objetivo principal da pesquisa, a cada entrevista, ao invés de se buscar que o/a entrevistado/a respondesse todas as perguntas do questionário, deixou-se que esse /a escolhesse as perguntas que gostaria de responder, de forma que se aprofundasse em determinados aspectos do trabalho que tinha mais entendimento ou afinidade.

Assim, em algumas entrevistas a questão das classificações dos trabalhadores foi abordada com mais profundidade, em outras a questão das premiações oferecidas durante o trabalho, em outras a forma como a maternidade impacta a vidas destas trabalhadoras foi tema central, e assim por diante. Afinal, o objetivo não era alcançar uma grande quantidade de entrevistas, nem realizar uma análise quantitativa, mas entender de forma mais individualizada a experiência desses/as trabalhadores/as entrelaçadas ao contexto social do capitalismo e do patriarcado.

A pesquisa teve como lócus todo o território nacional, por uma questão de ordem prática metodológica, pois permitiu a análise de uma diversidade de contextos e sujeitos diferentes. Levando em conta que as mulheres são minorias nesse tipo de trabalho em plataformas, estender a pesquisa a um campo territorial mais amplo permitiu encontrar mais pessoas que se dispusessem a serem entrevistadas.

Diante das entrevistas realizadas, buscou-se utilizar o método dialético para analisar as narrativas dos/as entrevistados/as, em conjugação com a bibliografia estudada, entendendo as experiências de vida e o contexto social como questões em movimento, não acabadas, partes integrantes de um processo social que se interconecta (BECKER, 1993). Assim, para analisar as entrevistas buscou-se ir além das aparências que as respostas e narrativas apresentavam, interconectando estas narrativas ao contexto de uma sociedade de classes capitalistas e patriarcais, de forma a se observar as diversas ideologias refletidas nos entendimentos das pessoas entrevistadas. Nesse ponto, é necessário ressaltar que não se pretende dizer que as respostas ou narrativas estavam certas ou erradas sob qualquer ponto de vista, mas, o que se pretendeu analisar é como as diversas ideologias capitalistas e patriarcais se manifestaram nas respostas.

Diante disso, o emprego desse modelo de análise resultou nos próximos capítulos, nos quais se pretendeu entrelaçar a teoria e os relatos dos/as entrevistados/as, de forma a analisar a viabilidade das hipóteses formuladas.

4.1.1 Das entrevistadas

As histórias de vida obtidas com as entrevistas auxiliaram esta pesquisadora a verificar várias nuances sob as quais o trabalho plataformizado se desenvolve e se apresenta na vida desses/as trabalhadores/as. Os relatos conferiram materialidade a uma realidade que, antes, era conhecida pela pesquisadora somente pela descrição dos livros. A precariedade é muito mais profunda do que os livros conseguem descrever e quando se conversa com as pessoas que vivem na pele esta precariedade a certeza de que devemos pesquisar, estudar e buscar proteção para esse tipo de trabalho se reforça.

Foi enriquecedor ter contato direto com o objeto da pesquisa e com as pessoas sob as quais tanto falamos e que, no Direito do Trabalho, tanto lutamos para proteger. Nos próximos tópicos, os relatos de vida obtidos com a pesquisa de campo serão mesclados com a pesquisa bibliográfica, de forma a enriquecer o entendimento sob o tema, além de conferir voz aos/as sujeitos/as estudados/as.

Na presente pesquisa foram utilizadas as entrevistas de seis mulheres trabalhadoras de plataformas de transporte e de cinco mulheres trabalhadoras de plataformas de entregas, as quais desempenhavam funções de motoristas para transporte de pessoas ou motofretistas, tendo seus relatos sido incorporados à presente dissertação. Ressalta que todos os nomes a que se faz referência são fictícios, de forma a preservar a identidade das entrevistadas.

Em resumo, quanto às motoristas de transporte de pessoas, foram entrevistadas 6 mulheres que trabalhavam para plataformas, cujo contato foi feito entre junho e novembro de 2021, com idades que variavam entre de 22 a 47 anos de idade. Dessas mulheres, duas se autodeclararam brancas, outras duas se autodeclararam pardas, uma negra e outra preferiu não se identificar. Quanto ao estado civil, duas eram solteiras, uma divorciada e três eram casadas ou viviam em união estável e metade das entrevistadas possuía filhos e a outra metade não. As formações educacionais variaram, mas todas possuíam segundo grau completo e algumas possuíam curso superior incompleto, em curso ou completo, conforme informações organizadas na tabela.

Tais informações demonstram que não existe homogeneidade em relação às trabalhadoras de plataforma, havendo diversidade em relação à idade, cor, estado civil, ser mãe ou não e em relação à formação educacional.

Chamou a atenção o fato de que todas as entrevistadas possuem o ensino médio completo e que algumas chegaram a concluir o ensino superior, o que demonstra que a precariedade, que antes estava restrita à periferia e que se identificava com o pouco tempo de estudo, está se espraiando para a vida de pessoas que antes não eram atingidas por ela.

Outra questão que chamou a atenção é que essas mulheres migraram para o trabalho em plataformas por vários motivos, dentre eles porque não encontraram outras opções de trabalho, estavam desempregadas, algumas tentavam outros empregos formais, outras preferiam a flexibilidade de horários proporcionada pelo trabalho em plataformas. Ressaltando que a flexibilidade de horários se mostrou como um elemento importante para fazer com que estas mulheres permaneçam no trabalho plataformizado.

Observou-se, ainda, que a maior parte das entrevistadas não trabalham somente para uma plataforma, mas conciliam o seu trabalho diário em várias plataformas, simultaneamente. De forma que permanecem com os aplicativos das plataformas para as quais trabalham todos ativos durante a jornada de trabalho, aceitando os chamados mais atrativos. No entanto, todas as entrevistadas trabalham para a Uber em algum momento de seu dia, levando a crer que a Uber é considerada a principal plataforma de trabalho para as entrevistadas, sendo que algumas dizem preferir trabalhar com a Uber, por variadas razões.

Quanto ao tempo de trabalho, percebeu-se que nenhuma das entrevistadas trabalha há menos de um ano para as plataformas digitais, o que indica que esse trabalho não é algo esporádico, temporário ou passageiro. Várias entrevistadas trabalham de forma exclusiva para as plataformas digitais e, mesmo quando tem outras fontes de renda, a plataforma permanece como fonte principal. Quanto ao histórico profissional anterior ao trabalho em plataformas foi possível observar que estas trabalhadoras vieram dos mais variados setores e profissões.

Todas as entrevistadas motoristas residiam e trabalhavam em Belo Horizonte ou na região metropolitana. A remuneração destas trabalhadoras varia entre R$ 1.000,00 a R$ 2.695,00. Seus gastos mensais giram entre R$ 800,00 a R$ 4.000,00. E, observou-se que os maiores gastos se devem à gasolina e ao aluguel de veículos quando as trabalhadoras não possuem veículos próprios para trabalhar. Observou-se também, que as trabalhadoras, na maior parte dos casos, não conseguem fazer uma separação exata sobre ganhos líquidos e gastos com o trabalho.

As jornadas de trabalham variam entre 8 a 14 horas diárias, muitas vezes sem intervalo para refeição e descanso, se tratando de jornadas contínuas. Verificou-se que metade das entrevistadas trabalha de segunda a sexta, em geral as que são mães e que não possuem ajuda no trabalho doméstico de cuidados nos finais de semana. Quanto à jornada diária e semanal, não há uma uniformidade de relatos, pois as entrevistadas ora dizem que trabalham de segunda a sexta, mas ressalvam que se tiver "uma boa premiação" trabalham também aos finais de semana. Outras dizem trabalhar 12 horas, sete dias por semana, mas relatam que às vezes reservam um dia para resolver questões particulares e não trabalhar.

Quanto aos instrumentos de trabalho, somente uma das entrevistadas não possuía veículo próprio, tendo sido necessário alugar um veículo para trabalhar. As outras entrevistadas já possuíam veículos próprios, financiados ou quitados. Uma das entrevistadas, Rita, relatou que possuía um veículo que não era aceito pela plataforma e que teve de financiar um veículo mais novo para poder trabalhar para plataformas digitais.

Tabela 1 – Motoristas entrevistadas

ENTREVISTADAS	IDADES	COR (AUTODECLARAÇÃO)	ESTADO CIVIL	FILHOS	FORMAÇÃO EDUCACIONAL
Samira	22	Parda	solteira	Não	Superior em curso
Rita	32	Negra	solteira	Não	Ensino médio completo
Lydia	47	Branca	divorciada	4 filhos adultos	Superior incompleto
Alma	31	Não se identificou	casada	Não	Ensino médio completo
Odete	41	Parda	amasiada	2 filhos menores	Superior completo
Graça	32	Branca	casada	1 filho adolescente	Ensino médio completo

Fonte: Dados extraídos da pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

Tabela 2 – Informações sobre plataformas e rotinas de trabalho das entrevistadas

ENTREVISTADAS	PLATAFORMAS QUE TRABALHA	QUANTO TEMPO, APROXIMADO, TRABALHA PARA APLICATIVOS	TRABALHO EXCLUSIVO PARA PLATAFORMA	PROFISSÃO ANTERIOR
Samira	Uber, 99	1 ano	Sim	Estagiária
Rita	Uber, 99, inDriver e Cornershop	1 ano	Não, trabalha como manicure e depiladora, mas com pouca clientela ainda	Cuidava da mãe, telemarketing, auxiliar de saúde bucal

Lydia	Uber, 99, cornershop, outros	3 anos	Sim	Gerente administrativa
Alma	Uber, 99	1 ano	Sim	Monitora da rede pública de Belo Horizonte
Odete	Uber e Cornershop	1 ano	Sim	Indústria
Graça	Uber	2 anos	Não, complementa com trabalhos pela internet	Auxiliar administrativo

Fonte: Dados extraídos da pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

Tabela 3 – Informações sobre a jornada de trabalho e aspectos financeiros

ENTREVISTADAS	**REMUNERAÇÃO MENSAL LÍQUIDA**	**GASTOS MENSAIS**	**JORNADA MÉDIA DE TRABALHO**	**DIAS DA JORNADA**	**VEÍCULO OBS: Financiamentos não entram como custos do trabalho para as entrevistadas)**
Samira	R$ 1.760,00	R$2.240,00	07:00 – 15:00 (8 horas diárias) – sem horário de refeição ou descanso	Segunda a sexta	Próprio, financiado
Rita	R$ 2.695,00	R$2.360,00	14:00 – 00:00 - sem horário de refeição ou descanso	Segunda a sexta e alguns dias em finais de semana	Próprio, financiado para trabalhar em aplicativo
Lydia	R$ 1.000,00 a R$ 1.200,00	R$4.000,00	Parte da manhã trabalha de 5 a 6 horas seguidas – A partir das 16:00 mais 5 a 7 horas seguidas (entre as duas jornadas faz horário de descanso em casa).	Segunda a segunda	Alugado para trabalhar em aplicativo
Alma	R$ 1.500,00	R$1.500,00	07:00 – 20:00 (intervalo para refeição e descanso de 12:00 às 16:00 em casa)	Segunda sexta, às vezes fim de semana	Próprio, financiado, não adquiriu só para o trabalho
Odete	R$ 2.000,00 a R$ 2.500,00	R$ 800,00	06:00 – 18:00 (faz horário	Segunda a sexta	Próprio

			de descanso e refeição em casa em tempo variável)		
Graça	R$ 2.200,00	R$1.400,00	08:00 – 15:00 (faz 2 intervalos de 30 minutos durante a jornada)	Segunda a sexta-feira	Próprio, já possuía o veículo

Fonte: Dados extraídos da pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

A primeira entrevistada motorista, Samira, era uma jovem de 22 (vinte e dois) anos de idade à época da entrevista, tendo sido indicada por uma amiga pessoal desta pesquisadora que um certo dia "chamou um Uber" e, surpreendentemente, foi atendida por uma mulher. Diz-se surpreendentemente porque, até então, não era tão comum se deparar com mulheres trabalhando para plataformas de transporte de pessoas, e a surpresa desta amiga, além de uma identificação pessoal que ela e Samira automaticamente tiveram, levou até a um *post* nas redes sociais relatando o caso. Como à época esta pesquisadora buscava entrevistadas, esta amiga fez a "ponte" com Samira que acabou aceitando relatar suas experiências pessoais com o trabalho em plataformas.

A entrevista se desenvolveu através do aplicativo Whatsapp, onde as perguntas do questionaram eram enviadas à Samira e esta respondia quando podia, seja por mensagens de texto ou voz. Samira se autodeclarou parda, solteira e sem filhos, além de dizer estar cursando um curso de graduação de ensino superior, já se encontrando no ano final de conclusão do curso. Na época da entrevista Samira trabalhava exclusivamente para as plataformas Uber e 99 há cerca de um ano, possuindo veículo próprio financiado, relatando que em período anterior havia sido estagiária de um órgão público, mas que tendo terminado seu prazo de contratação e não tendo encontrado outro trabalho decidiu buscar trabalho junto às plataformas digitais. Relatou, ainda, receber uma remuneração mensal líquida que girava em torno de R$ 1.760,00 e gastos com o trabalho que giravam em torno de R$ 2.240,00. Declarou que trabalhava cerca de oito horas diárias, em geral de 07:00 às 15:00, sem horário de refeição ou descanso, de segunda a sexta-feira. Ao final de sua entrevista, Samira indicou mais duas colegas que havia conhecido no dia a dia do trabalho em plataformas, Rita e Lydia, e que aceitaram ser entrevistadas.

Rita contava então com 32 anos de idade, tendo se autodeclarado negra, solteira, sem filhos, com ensino médio completo. Esta entrevistada chamou a atenção da pesquisadora porque, de início, já lhe contou que ficara durante 13 anos cuidando de sua mãe enferma, a qual

acabara de falecer, ou seja, desde os 19 anos de idade esta entrevistada se dedicava aos cuidados de quem, supostamente, deveria lhe cuidar. Durante a conversa, a qual se desenvolveu toda pelo Whatsapp, foi ficando claro como toda a vida de Rita, desde muito nova, foi determinada pelo cuidado, com as oportunidades lhe escaparam, como abdicou de parte de seu tempo de vida por afeto e sem pedir nada em troca, o que deixou aflorar a beleza e a tristeza de ser mulher, filha única, negra, pobre e sem rede de apoio.

Contou Rita, ao longo da entrevista, que gostava muito de animais e que tinha vários cachorros, tendo sido exatamente estes que lhe levaram ao trabalho em plataformas. É peculiar o relato e necessita de explicação, Rita contou que seus cachorros adoeceram e que as despesas com a clínica veterinária foram altas e como ela já tinha um veículo financiado resolveu trabalhar para as plataformas digitais para arcar com estes custos, o que mostrou como o cuidado atravessa a vida desta mulher a todo momento, não foi trabalhar por ela, mas para cuidar de outros. Depois de algum tempo, pagas estas despesas, Rita disse ter gostado da flexibilidade e continuou nas plataformas.

Durante a entrevista Rita relatou que trabalhava para as plataformas Uber, 99, inDriver e Cornershop há cerca de um ano, tendo se mostrado bastante organizada na condução desta atividade, sabendo separar o que eram seus ganhos e ganhos. Além disso, relatou que conciliava o trabalho para estas plataformas com trabalhos autônomos de manicure e depiladora, dizendo que o seu objetivo era se dedicar a este trabalho autônomo, mas que como ainda tinha pouca clientela continuava nas plataformas digitais.

Sobre a remuneração líquida mensal relatou Rita receber cerca de R$ 2.695,00, declarando gastos em torno de R$ 2.360,00. Disse ainda trabalhar entre 14:00 às 00:00 horas, sem horário de refeição ou descanso, em geral de segunda a sexta-feira e alguns dias em finais de semana. Disse que já possuía veículo financiado antes de iniciar o trabalho em plataformas, mas que, após algum tempo de serviço, algumas plataformas deixaram de aceitar o ano de seu veículo, por considera-lo muito antigo, tendo sido levada a trocá-lo por um modelo mais novo.

A terceira entrevistada foi Lydia, uma mulher de 47 anos, mãe de quatro filhos maiores, branca, divorciada, com curso superior incompleto. Ao longo da entrevista, a mais demorada de toda a pesquisa, Lydia se mostrou uma mulher muito forte, decidida e prática. Ela relatou ter sido casada durante muitos anos com a pessoa com a qual teve quatro filhos. Relatou ter vivido a experiência de uma família “tradicional”, sendo que durante a infância dos filhos “apenas” cuidava deles e da casa, enquanto o marido era o provedor. Isso não foi dito na entrevista, mas ficou visível que este aspecto de sua vida, o cuidado, lhe impediu de concluir seus estudos e buscar formação profissional para o mercado de trabalho dito produtivo, pois

antes tinha de cumprir seu “papel” de mulher. Apesar disso, Lydia não assumiu, em nenhum momento, um tom de pesar sobre as trajetórias de sua vida, se mostrando contrária a atitudes machistas e que releguem a mulher ao lar e como principal provedora de cuidados, mesmo tendo ficado responsável pelos quatro filhos após o divórcio, e mostrou assumir uma postura resoluta, pois se tinha que cuidar o faria com maestria e sem reclamar. Lydia foi a única entrevistada que alugava um veículo para trabalhar em plataformas, pois sua família não tinha veículo próprio, deixando claro como a assunção desta despesa determinava a sua disposição para o trabalho, pois tinha de trabalhar muitas horas seguidas para conseguir receber o valor para pagar o aluguel e demais despesas do veículo e, ao final, retirar cerca de um salário mínimo por mês.

Ao pensar em Lydia, pois as entrevistadas vão se construindo em nossas mentes como se fossem personagens, ainda mais quando não as conhecemos pessoalmente, sempre vinha à mente a imagem da mulher guerreira, tão incentivada e difundida pela mídia. De acordo com Vidigal e Machado (2021, *on line*), “o termo “mulher guerreira” é frequentemente usado para elogiar mulheres que se desdobram entre múltiplas jornadas”, aquelas que assumem sozinhas os cuidados da família e fazem de tudo para prover e sustentar a quem delas depende, o que as tornam mulheres sobrecarregadas, mas estrategicamente romantizadas para a manutenção de uma estrutura social patriarcal.

Lydia disse trabalhar exclusivamente para as plataformas Uber, 99 e Cornershop há cerca de três anos. Em período anterior relatou ter tidos outras ocupações, inclusive em empregos formais, tais como gerente administrativa. Ela disse ter uma renda líquida mensal em torno de R$ 1.000,00 a R$ 1.200,00 e gastos em torno de R$ 4.000,00. Os gastos de Lydia se mostraram bastante elevados e, dentre outros fatores, tal fato se justifica porque trabalhava com um veículo alugado, pois não possuía veículo próprio. Relatou que trabalhava na parte da manhã de 5 a 6 horas seguidas, sem horário fixo, retornando ao trabalho a partir das 16:00, quando trabalhava mais 5 a 7 horas seguidas. Lydia disse que, em geral, trabalhava todos os dias da semana, de segunda a segunda.

Ao final de sua entrevista, Lydia indicou outra colega de trabalho, Alma, que aceitou ser entrevistada. Alma contava com 31 anos de idade, se autodeclarando branca, casada, sem filhos e possuindo ensino médio completo. De início Alma pediu que todas as perguntas lhe fosse enviada de uma só vez e disse que responderia assim que pudesse, pois como trabalhava muito não tinha tempo de se alongar nas respostas. De forma que poucos dias depois Alma enviou o questionário todo respondido por texto, com respostas simples, práticas e curtas.

Alma disse trabalhar de forma exclusiva para as plataformas Uber e 99 há cerca de um ano, relatando ter tido como ocupação anterior monitora de creches da rede pública de Belo Horizonte. Relatou gastos mensais líquidos em torno de R$ 1.500,00 e gastos de R$ 1.500,00. Disse trabalhar em geral de segunda a sexta-feira, de 07:00 às 20:00 horas, com intervalo para refeição e descanso de 12:00 às 16:00 horas.

Após a entrevista de Alma não houve a indicação de nenhuma outra colega de trabalho que se dispusesse a ser entrevistada, então novamente iniciou-se a busca por trabalhadoras de plataformas. Vários contatos foram feitos até que uma pessoa, considerada liderança para os motoristas de aplicativo em Belo Horizonte, veio a indicar outros nomes e foi quando se chegou ao contato da entrevistada Odete.

Odete contava, então, com 41 anos de idade, vivia em união estável, tinha dois filhos menores e possuía curso superior completo. Desde o início Odete se mostrou muito solícita e até aceitou conversar por chamada de vídeo, de forma que foi o primeiro contato visual que a pesquisadora teve com as entrevistadas. A entrevista por vídeo durou cerca de duas horas e se desenvolveu na forma de uma conversa clara, franca, empática.

Odete relatou ter trabalhado durante mais de dez anos como representante comercial de uma grande empresa, tendo se mostrado uma profissional bastante experiente e dedicada. No entanto, Odete relata que após ter tido filhos sentiu que a sua chefia lhe destinou um tratamento diferente e até discriminatório por acreditar que ela não iria mais se dedicar tanto ao trabalho quanto antes, que não poderia viajar, que se os filhos adoecessem isso poderia prejudicar o seu desempenho, dentre outras questões. Diante disso, Odete disse que foi sendo transferida de setor, encaixada em setores menos expressivos, até chegar ao ponto de ser demitida.

No entanto, Odete disse que acreditava que rapidamente encontraria outro trabalho formal em seu ramo de atuação profissional, devido à sua extensa experiência, mas disse que, após procurar empregos formais e com Carteira de Trabalho assinada, percebeu que não conseguia passar em nenhum processo seletivo, pois sempre existiam outros candidatos mais jovens, com mais formação, fluentes em outras línguas. Diante disso, como precisava trabalhar e sua família já possuía um veículo próprio, buscou trabalho junto às plataformas.

Odete ainda disse que sua renda era apenas um complemento para o sustento da família e que seu companheiro era o provedor financeiro principal, enquanto Odete era a principal responsável pelos cuidados da casa e da família. Apesar de Odete possuir uma ajudante durante a semana, relatou que muitas vezes tinha de interromper o trabalho produtivo para atender às demandas dos filhos, ainda mais com o ambiente de aulas *on line* durante a pandemia.

A história de Odete faz lembrar como a mulher, para se destacar no mercado de trabalho produtivo, precisa ser extraordinária, fora da média, ter vários cursos, falar várias línguas, caso contrário "são postas às margens, na invisibilidade, nas sombras e no ostracismo" (MACHADO; VIDIGAL, 2021, *on line*). Ao mesmo tempo, estas mesmas mulheres precisam dedicar tempo não remunerado aos cuidados, sob pena de serem condenadas como não cumpridoras de seu papel feminino, mostrando que "a sociedade que julga a mulher que não quer ter filhos é a mesma que não dá empregos, oportunidades, promoções e proteção trabalhista e social a que os têm [...]" (MACHADO; VIDIGAL, 2021, *on line*). Ficando claro que o que se espera das mulheres, serem excelentes no trabalho produtivo e ainda dedicarem tempo ao trabalho reprodutivo, demandaria que o dia destas tivesse mais de 24 horas, o que mostra que a ideia de tempo capitalista é difícil de encaixar na vida das mulheres.

Odete declarou que trabalhava, há cerca de um ano, de forma exclusiva, para as plataformas Uber e Cornershop. Quanto à remuneração mensal líquida, Odete disse receber em torno de R$ 2.000,00 a R$ 2.500,00, possuindo gastos em torno de R$ 800,00. Disse trabalhar de 06:00 às 18:00, em geral de segunda a sexta, fazendo horário de descanso e refeição em casa, em tempo variável).

A sexta entrevistada motorista, Graça, foi também indicada pela mesma liderança que havia indicado Odete. Graça contava com 32 anos de idade, se autodeclarou branca, casada, com um filho adolescente menor de idade, possuindo ensino médio completo. A entrevista se desenvolveu de forma rápida e pelo Whatsapp, pois Graça preferiu receber as perguntas de uma vez e ir respondendo à medida do possível.

Ela relatou trabalhar para a plataforma Uber há cerca de três anos, complementando a renda com outros trabalhos pela internet. Antes de trabalhar para as plataformas disse ter sido auxiliar administrativa. Graça relatou receber uma renda mensal líquida em torno de R$ 2.200,00, bem como gastos mensais em torno de R$1.400,00. Declarou trabalhar de 08:00 às 15:00 horas, com 2 intervalos de 30 minutos durante a jornada, de segunda a sexta-feira.

Após entrevistar estas motoristas, a pesquisadora buscou entrevistar motofretistas que trabalhavam para plataformas de entrega. Quanto às motofretistas, foram entrevistadas 5 mulheres que trabalhavam ou que já trabalharam para plataformas, cujo contato foi feito entre junho e novembro de 2021, com idades que variavam entre de 27 a 41 anos de idade. Dessas mulheres, três se autodeclararam brancas e as outras duas se autodeclararam pardas. Quanto ao estado civil, todas eram solteiras, sendo que três possuíam filhos e outras duas não. Quanto à formação educacional, quatro entrevistadas possuíam segundo grau completo e uma das entrevistadas possuía segundo grau incompleto, conforme informações organizadas na tabela.

No trabalho de motofrete, assim como no trabalho de transporte de pessoas, verificou-se que não existe homogeneidade em relação às trabalhadoras de plataforma, havendo diversidade em relação à idade, cor, estado civil, ser mãe ou não e em relação à formação educacional. Chamou a atenção o fato de que a formação educacional das entrevistadas era de ensino médio completo ou incompleto, sendo que nenhuma delas tinha cursado ou estava cursando o ensino superior, ao contrário do que se verificou no trabalho de transporte de pessoas, onde algumas entrevistadas estavam cursando ou já tinham cursado o ensino superior.

Outra questão que chamou a atenção é que essas mulheres migraram para o trabalho em plataformas por variados motivos, dentre eles porque não encontraram outras opções de trabalho, estavam desempregadas, trabalhavam em outros ramos atingidos pela situação da pandemia, não conseguiam se inserir em trabalhos formais e, ao mesmo tempo, conciliar com as obrigações da maternidade ou outros cuidados, pela flexibilidade de horários. Algumas dessas mulheres já tinham experiência com o motofrete, seja trabalhando de forma particular ou como empregadas de empresas do ramo.

Observou-se, ainda, que a maior parte das entrevistadas não trabalham somente para uma plataforma, mas conciliam o seu trabalho diário em várias plataformas, bem como com serviços de motofrete particular e até com outras ocupações simultaneamente. No entanto, todas as entrevistadas trabalham para a Loggi, levando a crer que esta plataforma é considerada preferencial para as entrevistadas. Observou-se que a maior parte das entrevistadas fazem serviços de motofrete particular ao longo do dia, como forma de complementar a renda.

Dentre as entrevistadas, uma delas, Rebeca, já não trabalhava mais para plataformas digitais pois conseguiu iniciar um negócio próprio não relacionado ao motofrete, outra entrevistada, Madalena, apesar de ainda trabalhar para plataformas, já planejava se retirar desse ambiente de trabalho para se dedicar apenas ao motofrete particular, em razão de já ter conseguido uma boa cartela de clientes particulares.

Dessas mulheres, uma trabalhava há mais de 5 anos para plataformas digitais, outra trabalhava há 3 anos e nenhuma trabalhou menos de 1 ano. Nenhumas das entrevistadas trabalharam de forma exclusiva para as plataformas digitais, sendo que esse trabalho era conciliado com serviços particulares ao longo do dia, e as rendas destas ocupações se complementavam. Quanto ao histórico profissional anterior ao trabalho em plataformas foi possível observar que estas trabalhadoras vieram dos mais variados setores e profissões, mas como o trabalho em moto é muito perigoso e demanda experiência na direção, como foi relatado pelas próprias entrevistadas, todas relataram já terem alguma experiência na direção de motocicletas, seja no trabalho ou na vida particular.

Todas as entrevistadas motofretistas trabalham no Estado de São Paulo. Esta pesquisadora não conseguiu encontrar nenhuma motofretista em outras regiões, em especial em Belo Horizonte e região metropolitana que aceitassem serem entrevistadas. Em razão disso, em contato como uma associação de motofretista de São Paulo, via Instagram, a pesquisadora conseguiu contato com uma liderança que lhe indicou algumas pessoas que aceitaram ser entrevistadas. Observou-se que, dentre as entrevistadas que aceitaram revelar seus ganhos e gastos no trabalho em plataformas, a remuneração destas trabalhadoras varia entre R$ 1.000,00 a R$ 6.000,00, e seus gastos mensais giram entre R$ 100,00 a R$ 900,00.

A maior remuneração relatada girava em torno de R$ 5.000,00 a R$ 6.000,00 e se referia a período anterior à pandemia, tendo em vista que essa trabalhadora, Rebeca, em razão da pandemia e de suas consequências, resolveu se dedicar a uma atividade particular. Das trabalhadoras que continuaram no trabalho plataformizado de motofrete durante a pandemia, algumas relatam que os ganhos diminuíram drasticamente, caindo de R$ 3.000,00 a R$ 4.000,00 mensais, antes da pandemia, para R$ 1.000,00, durante a pandemia, como relatou Celeste (MACHADO, 2021).

Quanto aos gastos, observou-se que o trabalho em motofrete tem gastos bem inferiores quando comparados ao trabalho de transporte de pessoas, sendo que uma das entrevistadas, Madalena (MACHADO, 2021), relata que deixou o trabalho de transporte de pessoas, vendeu seu carro e comprou uma moto para se dedicar ao motofrete, pelo fato de os custos serem menores. Teve-se a impressão de que as trabalhadoras, na maior parte dos casos, não conseguem fazer uma separação exata sobre ganhos líquidos e gastos com o trabalho, nem uma separação bem delimitada entre ganhos e gastos com o trabalho plataformizado e outros trabalhos particulares.

As jornadas de trabalho variam entre 8 a 12 horas diárias, com pequenos intervalos para refeição e descanso, observando-se jornadas contínuas de trabalho. As entrevistadas relatam que tentam manter suas jornadas durante o dia por considerarem perigoso o trabalho em períodos noturnos.

Verificou-se que a maior parte das entrevistadas trabalha de segunda a sexta, apenas uma das entrevistadas, Rebeca, relatou que trabalhava de domingo a domingo. Algumas entrevistadas, em especial as que são mães, relatam que o trabalho em finais de semana aumenta consideravelmente a renda nesse ramo, mas que, pelo fato de terem de se dedicar ao cuidado da casa e dos filhos, não é possível trabalhar aos sábados e domingos. A entrevistada Rebeca que relatou já ter trabalhado de domingo a domingo, apesar de ser mãe, contava com a ajuda gratuita

da própria mãe, nos cuidados da casa e de seu filho, para que pudesse se dedicar ao trabalho em plataformas.

Quanto aos instrumentos de trabalho, todas possuem moto própria, sendo que algumas adquiriram a moto somente para trabalhar em plataformas, mas a maioria já tinha moto.

Tabela 4 – Motofretistas entrevistadas

ENTREVISTADAS	IDADES	COR (AUTODECLARAÇÃO)	ESTADO CIVIL	FILHOS	FORMAÇÃO EDUCACIONAL
Arabela	41	Branca	Solteira	Não	Segundo grau incompleto
Celeste	27	Parda	Solteira	Não	Segundo grau completo
Madalena	34	Branca	Solteira	Sim. Dois filhos.	Segundo grau completo
Abgail	34	Branca	Solteira	Sim. Um filho.	Segundo grau completo.
Rebeca	33	Parda	Solteira	Sim. Um filho.	Segundo grau completo.

Fonte: Dados extraídos da pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

Tabela 5 – Informações sobre plataformas e rotinas de trabalho das entrevistadas

ENTREVISTADAS	PLATAFORMAS QUE TRABALHA	QUANTO TEMPO TRABALHA PARA APLICATIVOS	TRABALHO EXCLUSIVO PARA PLATAFORMA	PROFISSÃO ANTERIOR
Arabela	Loggi, Rapiddo	7 anos	Não	Variadas – Auxiliar de escritório e administrativa, motofretista
Celeste	Loggi	3 anos	Não	Trabalhava em comércio familiar
Madalena	Loggi, Mercado Livre	1 ano	Não	Motorista uber, motofretista empregada, motofretista particular.
Abgail	Loggi	Não informou	Não	Motofretista particular
Rebeca	Loggi, Uber, Rappi, Lalamove, Immediato, Motoboy.com	1 ano e 8 meses (parou de trabalhar em plataformas agosto de 2020)	Não	Vendedora, costureira

Fonte: Dados extraídos da pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

Tabela 6 – Informações sobre a jornada de trabalho e aspectos financeiros

ENTREVISTADAS	REMUNERAÇÃO MENSAL LÍQUIDA	GASTOS MENSAIS	JORNADA MÉDIA DE TRABALHO	DIAS DA JORNADA	VEÍCULO OBS: Financiamentos não entram como custos do trabalho para as entrevistadas)
Arabela	Preferiu não informar.	Preferiu não informar.	08:00 – 17:00/17:30 (alguns dias estende até 18:00-19:00) – com horário de refeição ou descanso de 15 a 20 minutos	Segunda a sexta	Próprio
Celeste	R$ 1.000,00	Não informou	08:00 – 16:00 (alguns dias estende até 18:00) – com horário de refeição ou descanso de cerca de uma hora.	Segunda a sexta	Próprio
Madalena	R$ 2.900,00	R$ 100,00	06:00 – 15:00	Não informou	Comprou uma moto para trabalhar em plataformas
Abgail	R$ 1.200,00 a R$ 1.500,00	R$ 1.200,00 a R$ 1.300,00	8 horas por dia de segunda a sexta e 5 horas no sábado	Segunda a sábado	Próprio
Rebeca	R$ 5.000,00 a R$ 6.000,00	R$ 600,00 a R$ 900,00	Trabalhava 12 horas por dia – poucos minutos de intervalo de refeição.	Domingo a domingo	Próprio

Fonte: Dados extraídos da pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

A primeira motofretista entrevistada foi Arabela que disse ter 41 anos, tendo se autodeclarado branca, solteira e sem filhos, com ensino médio incompleto. Arabela disse trabalhar para as plataformas Loggi, Rapiddo, conciliando com serviços de motofrete particular, há cerca de 7 anos. Antes disso, disser ter tido variadas ocupações, tais como auxiliar de escritório, auxiliar administrativa, motofretista particular.

Arabela preferiu não informar seus ganhos e gastos mensais. Disse trabalhar de 08:00 às 17:00/17:30 em geral, mas que, em alguns dias estendia sua jornada até 18:00-19:00. Relatou que trabalhava de segunda a sexta-feira e que realizava horário de refeição ou descanso de 15 a 20 minutos.

A entrevistada Celeste disse ter 27 anos, se autodeclarando parda, solteira, sem filhos e com segundo grau completo. Disse trabalhar para a plataforma Loggi, há cerca de 3 anos, conciliando com motofrete particular. Antes de ir trabalhar com motofrete em plataformas disse ter trabalhado em um comércio familiar, o qual foi perdendo a rentabilidade, em especial devido à pandemia. Diante desta situação e como Celeste tinha um irmão que já trabalhava como motofretista para as plataformas digitais, esta resolveu tentar se adequar neste trabalho.

Celeste relatou ganhos mensais líquidos em torno de R$ 1.000,00, mas preferiu não informas os gastos. Disse trabalhar de segunda a sexta-feira, de 08:00 às 16:00 horas geralmente, sendo que, em alguns dias, estendia sua jornada até 18:00, com horário de refeição ou descanso de cerca de uma hora.

A entrevistada Madalena declarou ter 34 anos, ser solteira, ter dois filhos menores de idade, contando com ensino médio completo. Esta entrevistada também foi uma das que aceitou fazer a entrevista por vídeo, de forma que foi possível ter contato visual com a entrevistada e com sua dinâmica familiar. Madalena conversou comigo após um longo dia de trabalho, tarde da noite, e muito solícita ia conversando e dando conta dos afazeres da casa, me mostrando a cama cheia de roupas para passar e guardar, contando da rotina dos filhos, dizendo que ainda ia preparar as refeições do dia posterior e que, provavelmente, iria dormir próximo à hora de acordar.

Esta foi uma entrevista que me deixou pensativa durante vários dias e que me fez interromper as outras entrevistas durante algum tempo, porque tive de digerir muitas questões. Não sei exatamente explicar o porque da sensação de incômodo em relação a esta entrevistada específica, pois cada entrevistada tinha as suas dificuldades peculiares, mas acho que esta me fez sentir de forma mais latente os privilégios dos quais grande parte das mulheres desfruta, inclusive eu, e como outras não desfrutam de privilégio algum. Acredito que foi porque a chamada de vídeo me permitiu entrar na casa de Madalena e ver sua dinâmica de vida com meus próprios olhos, e me intrigou como uma mulher sem rede de apoio nenhuma consegue se virar sozinha com duas crianças pequenas, em uma cidade grande, cuidando, sustentando, dando apoio emocional e, ainda assim, trabalhando 12 horas por dia ou mais no trabalho remunerado.

E, quando no trabalho remunerado, Madalena passa o dia sem beber água para não ir ao banheiro, porque não tem um banheiro limpo para ir e porque não pode parar. Ela disse muitas vezes passar o dia todo sem fazer refeições adequadas, às vezes come uma bolacha, por ser prático e rápido e acredito que também porque é mais barato. Ela também disse que prefere trabalhar doente, pois não trabalhar um dia significa não receber e não ter assistência naquele dia, o que impacta o restante de seu mês de trabalho. Apesar desta rotina pesada, Madalena é uma pessoa muito positiva e que luta para ter seu próprio "negócio" autônomo, acreditando que tudo vai melhorar, dando até "Graças a Deus" que não tem tempo de parar ou de se alimentar, pois isso significa que ela tem trabalho naquele dia e que seus filhos estarão seguros.

Madalena trabalhava para as plataformas Loggi, Mercado Livre, atualmente há cerca de 1 ano, pois sua trajetória mostra idas e vindas no trabalho em plataformas, conciliando a atividade com motofretes particulares. Antes de trabalhar para plataformas de entrega, Madalena já havia sido motofretista empregada, motofretista particular e motorista da Uber. Quanto ao valor líquido recebido mensalmente com o trabalho em plataformas, Madalena disse receber aproximadamente R$ 2.900,00, contabilizando R$ 100,00 de custos mensais. Disse trabalhar no horário de 06:00 às 15:00 horas, sem intervalo fixo. Madalena relatou que comprou sua motocicleta para trabalhar com as plataformas digitais e mostra que pretende permanecer na atividade de motofrete, não para as plataformas, mas para seus clientes particulares.

A entrevistada Abgail conversou com a pesquisadora pelo Whatsapp, respondendo às perguntas por mensagens de voz. Ela disse ter 34 anos, se autodeclarou branca, solteira, disse ter um filho menor de idade, contando com ensino médio completo. Percebeu-se que esta entrevistada sempre trabalhou com motofrete e quando não era cadastrada nas plataformas digitais executava serviços particulares, de forma que foi a pessoa que mais mostrou considerar esta a sua profissão, nunca executou outra atividade e não pretende mudar de ramo, apesar de relatar várias dificuldades na profissão.

Abgail trabalhava para a plataforma Loggi, mas não quis informar desde quando, tendo relatado, ainda, que antes disso trabalhava como motofretista particular. De acordo com Abgail seus ganhos mensais giravam em torno de R$ 1.200,00 a R$ 1.500,00, e seus gastos mensais com o trabalho seriam em torno de R$ 1.200,00 a R$ 1.300,00. Relatou trabalhar 8 horas por dia, de segunda a sexta, e 5 horas aos sábados.

A última motofretista entrevistada, Rebeca, disse ter 33 anos, ser parda, solteira, declarou ter um filho e que havia concluído o ensino médio. Rebeca já não trabalhava para as plataformas digitais à época da entrevista, pois contou que durante um período trabalhava 12 horas por dia, sete dias por semana, de forma que conseguiu juntar um valor que foi suficiente

para montar um “negócio” autônomo e que não tinha relação com motofrete. Relatou várias dificuldades no trabalho em plataformas, ressaltando que sua ideia era se submeter somente um tempo a esta atividade, para que pudesse “juntar dinheiro” e trabalhar com outra coisa, não mostrando a intenção de retornar ao trabalho em plataformas.

Rebeca relatou ter trabalhado com as plataformas Loggi, Uber, Rappi, Lalamove, Immediato, Motoboy.com durante 1 ano e 8 meses, tendo parado de trabalhar em plataformas agosto de 2020 pois conseguiu juntar um valor suficiente para montar um “negócio autônomo”. Antes de trabalhar nas plataformas relatou ter sido vendedora e costureira. Rebeca declarou que tinha ganhos líquidos mensais em torno de R$ 5.000,00 a R$ 6.000,00, bem como gastos mensais com o trabalho em torno de R$ 600,00 a R$ 900,00. Disse, ainda, que trabalhava 12 horas por dia, todos os dias da semana, fazendo poucos minutos de intervalo de refeição e descanso.

A descrição fornecida nessa subseção teve por objetivo oferecer uma visão geral sobre as mulheres entrevistadas, de forma a contar também um pouco da sua história e de seu contexto pessoal, para que elas se apresentem aos/as leitores/as não como meros dados de uma pesquisa, mas em toda a sua humanidade. É preciso ficar claro que estamos falando de pessoas reais e que tem direito a uma vida digna.

Quanto à descrição mais detalhada do trabalho em plataformas e de alguns de seus aspectos, conforme esse é enxergado pelas entrevistadas, será exposta nos tópicos a seguir.

4.2 O trabalho plataformizado

Como explanado nos capítulos anteriores, a tecnologia não é algo novo, e, o sistema capitalista atravessa o desenvolvimento do trabalho, desde o desenvolvimento de ferramentas, passando pela máquina a vapor, até chegar à inteligência artificial e aos sistemas de algoritmos. De acordo com Rafael Grohmann (2020, p. 93), as tecnologias “são frutos do trabalho humano”, desenvolvidas para potencializar a produção de mercadorias e controlar melhor o mesmo trabalho humano que a produz (MARX, 2013).

Desenvolvidas para robustecer a produção capitalista, as tecnologias carregam em seu âmago os preceitos desse sistema e dele ainda não pôde se dissociar. Nesse sentido, as tecnologias carregam em seus significados ideologias que fazem parte do objetivo do sistema de capital, e permanecem retirando o foco de que o trabalho humano que é o verdadeiro produtor do valor, na mesma medida em que implementam técnicas para acirrar o controle sobre esse (GROHMANN, 2020).

Conforme ensina Ricardo Antunes (2020), as variadas formas de tecnologias desenvolvidas e utilizadas na indústria 4.0 se mostram como um mecanismo central para aumentar a acumulação de capital. E fazem isso ampliando processos produtivos que são marcados pela vigilância e controle contínuos sobre o processo de trabalho (ANTUNES, 2020).

A tecnologia não tem como consequência a eliminação do trabalho humano, tampouco tem o poder de fazer cessar a vigência da teoria do valor desenvolvida por Marx (2013a), não sendo segredo que, ao diminuir postos de trabalho em determinadas áreas, cria outros em outras áreas. De acordo com Ricardo Antunes (2020, p. 14), é necessário atentar-se a um elemento ontológico central no desenvolvimento tecnológico, "sem alguma forma de trabalho humano, o capital não se reproduz, visto que as máquinas não criam valor, mas o potencializam".

Dito isso, não há dúvidas de que a tecnologia invade como uma potência o mundo do trabalho, sendo "quase impossível, hoje, encontrar qualquer trabalho que não tenha alguma forma de dependência do aparelho celular" (ANTUNES, 2020, p. 13). Nesse sentido, a tecnologia não elimina o trabalho humano, mas possibilita a "subsunção real do trabalho ao capital" (ANTUNES, 2020, p. 14), na medida que se transforma em um instrumento que permite que o controle e a supervisão do trabalho ocorram em tempo real, a longas distâncias, sem a presença física de um gestor, mediante a internalização de subjetividades de autocontrole do trabalho.

Na mesma medida, a tecnologia desconstrói a separação entre tempo de vida e tempo de trabalho, tudo se embaralha, pois de posse do aparelho celular ou de quaisquer outros instrumentos tecnológicos é possível fazer qualquer coisa, em qualquer tempo e em qualquer lugar. E esse rol de possibilidades que a tecnologia traz para as pessoas potencializa um sentimento de poder e liberdade, afinal, o destino de cada uma delas passa a depender da própria vontade de "fazer acontecer".

Mas, por traz desse véu de purpurina, a tecnologia tem o poder de auxiliar a exacerbação do controle no trabalho, destrói o tempo de ócio e de descanso, falsifica o poder pessoal sobre o discurso da meritocracia, trazendo consigo um "resultado perverso, o advento daquilo que denominamos escravidão digital" (ANTUNES, 2020, p. 15). Nesta época digital, amplia-se a informalidade, a flexibilização e a desregulamentação sobre o trabalho, a forma do que deveria ser um trabalho protegido se embaça sob o advento de trabalhos que são ligados a autonomia e ao empreendedorismo, mas que, na realidade, se constituem em formas ocultas de assalariamento (ANTUNES, 2020).

Uma falsa liberdade toma conta do trabalhador, como um grito escondido em sua garganta, talvez uma reação ao trabalho tão milimetricamente e pessoalmente controlado sob a

égide do modo de produção taylorista/fordista. Diz-se que esta liberdade é falsa (ANTUNES, 2020, p. 16): [...] porque, ao tentar sobreviver, o "empreendedor" se imagina como proprietário de si mesmo, um quase burguês, mas frequentemente se converte em um proletário de si mesmo, que autoexplora seu trabalho.

E a esses anseios do trabalhador por liberdade, diante da sua necessidade de sobreviver em um mundo cada vez mais competitivo e permeado de crises, o capital apresenta sua resposta ao seu exército de reserva (MARX, 2013) na forma de um novo modelo de produção.

Nesse contexto, a plataforma digital Uber conferiu "materialidade e visibilidade a uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho" (ABÍLIO, 2020a, p. 111), a qual consiste em uma crescente informalização do trabalho, bem como na expulsão de trabalhadores das fronteiras de proteção do Direito do Trabalho, além do repasse de vários custos da produção a esses trabalhadores cada vez mais precarizados. Apesar do protagonismo que tornou visível estas novas tendências de controle do trabalho humano, estas táticas não se restringem à empresa Uber, mas consistem em uma tendência global adotada por inúmeras outras plataformas digitais, motivo pelo qual considera-se a utilização do termo plataformização do trabalho mais adequado e abrangente.

A evolução tecnológica materializada pelas plataformas digitais através da inteligência artificial, do uso dos dados ou dos sistemas de algoritmos, ao mesmo tempo que permite a implementação de inúmeras comodidades através de produtos e serviços a baixo custo, também explicita como o trabalho humano é organizado no capitalismo de plataformas (SRNICEK, 2018) e como a vida humana é precarizada sob a égide desse novo modelo de produção. O trabalhador é reduzido a "um fator de produção que deve ser utilizado na exata medida das demandas do capital [...] uma vitória na busca permanente pela eliminação dos poros do trabalho" (ABÍLIO, 2020a, p. 112).

O trabalho plataformizado pode ser definido como trabalho humano realizado por meio das plataformas digitais, em uma dependência crescente em relação às "infraestruturas digitais – geralmente alimentada por dados e automatizada por algoritmos – para a realização de atividades laborativas" (GROHMANN, 2021, p. 13). Esse tipo de trabalho mantém as características do trabalho que sempre foi desenvolvido sob a égide do sistema capitalista, um trabalho abstrato, produtor de mais valia e explorado pelo capital.

Apesar de manter estas características, o trabalho plataformizado se desenvolve sob novas formas de controle e gerenciamento, atravessado pela tecnologia e pelas plataformas digitais, as quais se utilizam de novos mecanismos de extração de valor do trabalho. Dessa forma, "mecanismos como gestão algorítmica, gamificação, datificação e vigilância"

(GROHMANN, 2021, p. 13) são amplamente utilizados com o intuito de organizar a produção e aumentar o controle sobre o trabalho, tudo isso para fazer frente às necessidades do capitalismo de plataformas (SRNICEK, 2018).

Sob esse modelo de organização da produção, verifica-se uma "crescente responsabilização individual dos trabalhadores por tudo o que envolve o trabalho" (GROHMANN, 2021, p. 13), modificando a assunção de custos e riscos do trabalho da pessoa do empregador para a pessoa que trabalha, bem como a própria subjetividade dos/as trabalhadores/as, os/as quais passam a se identificar enquanto autônomos/as ou empreendedores/as. Sendo que esta modificação na forma de reconhecimento no trabalho deriva desse novo modelo de produção do capitalismo de plataformas, o qual busca outorgar ao/a trabalhador/a não só os custos pelo seu trabalho, como também a gestão do mesmo. Afinal, como bem ressalta Nick Srnicek (2018), o desenvolvimento do capitalismo de plataformas se funda na exploração do trabalho e no repasse dos custos desse aos/as próprios/as trabalhadores/as.

Observa-se a alteração de subjetividade no trabalho pelos termos utilizados para designar os/as trabalhadores/as plataformizado/as, identificando-os/as como colaboradores/as, autônomos/as, empreendedores/as livres para gerenciar a própria sorte. Esses/as trabalhadores/as passam a arcar "com os riscos e custos de sua própria produção [...] na exata medida das demandas do mercado" (ABÍLIO, 2020a, p. 112), e, por vezes, acreditam serem detentores de uma liberdade contraditória no trabalho, liberdade esta que lhes permite trabalhar 12 horas por dia, sete dias por semana, mediante o recebimento de uma remuneração abaixo do mínimo legal (ABÍLIO, 2020a).

Altera-se a noção de tempo de trabalho e tempo de não trabalho (ABÍLIO, 2020a), na medida em que as plataformas permitem aos seus/as trabalhadores/as ligarem os aplicativos quando quiserem, passando a falsa ideia de que existe liberdade em escolher a hora de trabalho. Dissemina-se a aparência de uma ausência de controle efetivo sobre o trabalho, na medida em que a pessoa trabalha passa a ter algum controle sobre o seu tempo, como se controlar o tempo de trabalho fosse uma condição para caracterizar um trabalhador/a como autônomo/a ou subordinado/a.

Enquanto sob os modelos tayloristas, fordistas e até toyotistas os horários de início e término da jornada laboral eram bem delineados, as plataformas brincam com o tempo dos/as trabalhadores/as, os quais encontram-se em situação tão precária de vida que não necessitam de ordens diretas para trabalhar, bastando-lhes a necessidade de sobreviver (ABÍLIO, 2020a). Além disso, o tempo à disposição das plataformas é visto como um tempo de não trabalho e

não é remunerado, um fator que demonstra como a noção do tempo é modificada pelo trabalho em plataforma no sentido de eliminar todos os poros do trabalho e aumentar a extração da mais valia (MARX, 2013).

Essa aparente liberdade no trabalho, fundamentada no novo modelo de subjetividade e de tempo, é construída como uma autonomia que justifica a desproteção do trabalho plataformizado e altera a proteção à dignidade humana do trabalhador em prol dos ganhos das plataformas digitais. Mas, por trás do discurso sobre a ausência de controle da produção e do trabalho, o que se verifica é que são as plataformas digitais que "detêm o controle total sobre a distribuição do trabalho, de gerenciamento e estímulo da produtividade, de acesso e desligamento" (ABÍLIO, 2020a, p. 113), além do preço cobrado pelo serviço prestado. Os trabalhadores não controlam nem o tempo, tampouco a remuneração que recebem, mas arcam com inúmeros custos, tornando-se reféns das plataformas digitais, as quais os gerenciam através de dados e algoritmos, e também pelo medo, pela necessidade.

O trabalho fica mais facilmente gerenciável diante da disponibilidade, para captura e classificação, dos dados sobre os trabalhadores e sobre o serviço prestado, o que permite às plataformas digitais terem informações, em tempo real, se as pessoas que trabalham se adequam aos seus objetivos de lucro e eficiência e se o serviço está sendo prestado de forma a se atingir esses objetivos. Os sistemas de algoritmos, por sua vez, de posse de uma grande quantidade de dados, com base em instruções específicas e no modelo de negócio escolhido pelas plataformas, conseguem fazer as mais diversas previsões, em um tempo acelerado, sobre a produção e o trabalho, de forma a direcionar os esforços destas empresas ao caminho para um lucro certo.

E, apesar da tecnologia, mediante os dados e os sistemas de algoritmos, interferirem diretamente na produção e no trabalho, o seu poder social é estruturado sob uma ideologia de que tais artefatos se baseiam em análises neutras e não subjetivas, de forma que suas conclusões, por mais discriminatórias que sejam, se mostram com uma aura de certeza inquestionável. Dessa forma, não se questionam os vieses da tecnologia, ou a permanência dos objetivos capitalistas relacionados à extração da mais valia e à busca pelo lucro, se elastecendo os limites da exploração.

O processo do trabalho é totalmente controlado e direcionado pelos interesses das plataformas digitais que mapeiam todo o movimento dos trabalhadores e consumidores e se utilizam de seus dados como forma de gerenciar o trabalho (ABÍLIO, 2020a). De forma que se um trabalhador recusa corridas curtas ou para áreas de risco, seu comportamento é mapeado e transformado em dados, analisado pelos algoritmos que imediatamente cortam seus chamados para o trabalho para lhes ensinar, silenciosamente, que aquele comportamento não é adequado.

É claro, os trabalhadores podem escolher se aderem ou não a esses sutis direcionamentos das plataformas, mas somente na medida em a necessidade lhes deixa uma margem de escolha. E aí cabe questionar: existe escolha na necessidade?

No entanto, essa tendência de flexibilização e precarização, apesar de disseminada pelas plataformas é parte de um cenário mais amplo e que vem sendo construído paulatinamente ao longo dos tempos, auxiliado pelas diversas crises financeiras (SRNICEK, 2018), modos de organizar o trabalho que já se evidenciavam em trabalhos como as de revendedores da natura (ABÍLIO, 2020a). No entanto, as plataformas possuem um diferencial, pois, de posse de tecnologia, conseguem controlar e organizar o trabalho de milhares de pessoas ao longo de todo o mundo, em tempo real.

As plataformas se livram dos custos do trabalho, pois os repassam a seus trabalhadores, mas mantém os ganhos mediante o controle e a organização desses mesmos trabalhadores e da produção (ABÍLIO, 2020a). Ao modificarem a forma como as empresas são vistas legalmente, negando a prestação de serviços e se autodeclarando como empresas de tecnologia, geram efeitos na proteção jurídica de seus trabalhadores, pois passam a ideia de que não existe uma relação de subordinação no trabalho, mas uma parceria empreendedora, pois as plataformas facilitam que trabalhadores autônomos encontrem clientes com a disponibilização de uma tecnologia espelhada nos aplicativos. Dessa forma, esse trabalho gera maior flexibilização, pois traz novas "formas de subordinação menos reconhecíveis, menos localizáveis e ainda muito pouco reguladas." (ABÍLIO, 2020a, p. 115).

As plataformas declaram que o trabalho que lhes é prestado se constitui em uma nova forma de trabalho, não subordinada, como se uma simples declaração conseguisse anular uma relação de subordinação e dependência. E isso é feito para ocultar o assalariamento e permitir a burla à legislação que protege o trabalho, desde o controle sobre horários, como o controle sobre a remuneração mínima, segurança e saúde no trabalho, dentre outros (ANTUNES, 2020).

Outra característica do trabalho plataformizado é que se perde a identidade profissional, pois em grande parte das vezes, a pessoa que trabalha não se identifica com o trabalho que presta, considerando a atividade como transitória, um "bico", um complemento, um momento de espera enquanto algo melhor não aparece. Enquanto antigos condutores de táxi se consideravam motoristas e assumiam a identidade daquela profissão, assumindo os ônus e bônus e se engajando na luta por melhores condições de trabalho, trabalhadores/as de plataformas digitais e de entrega, por vezes, não se veem como profissionais (ABÍLIO, 2020a).

É um trabalho que atrai os mais diferentes tipos de pessoas, desempregados, quem quer uma renda extra, quem gosta de dirigir, quem está aguardando um trabalho melhor ou aquele

que está estudando e almejando outra profissão, aqueles que nunca trabalharam e não tem experiência para pleitear uma vaga no mercado formal de trabalho. Nesse sentido, "o mundo do trabalho vai sendo tecido por uma série de atividades que não têm um estatuto de trabalho bem definido, e isso lhes confere uma enorme maleabilidade" (ABÍLIO, 2020a, p. 117) e que irá representar precarização para a vida dos trabalhadores.

O trabalho perde a sua forma tradicional e se torna um "trabalho amador" (ABÍLIO, 2020a, p. 117), e o que esses/as trabalhadores/as exercem não é considerado uma profissão de fato, mas um bico, uma forma de ganhar dinheiro extra, uma oportunidade oferecida pelas plataformas e que se não fosse isso, era a fome, o desemprego, o desalento. Assim, o trabalho é exercido sem questionar a intensa exploração, a extensão da jornada ou a baixa remuneração, e também gera um enorme poder de adaptação entre os/as trabalhadores/as, os/as quais, não sendo nada, podem ser qualquer coisa (ABÍLIO, 2020a).

De acordo com Ludmilla Abílio (2020a), essa perda de forma do trabalho também dificulta a percepção de como esse é organizado e controlado. Na contratação não existe envio de currículos ou seleção, pois, atendidos alguns requisitos impostos pelas plataformas como a propriedade ou posse de bens, aparentemente, adere quem quiser (ABÍLIO, 2020a). E isso também ajuda a reforçar a impressão de que o trabalho pode ser realizado quando a pessoa quiser e como quiser, disfarçando o controle e realçando a falsa liberdade.

A pessoa que trabalha tem sua jornada minuciosamente controlada pela plataforma (ABÍLIO, 2020a), a qual acompanha as rotas seguidas, o tempo de demora em cada uma, o número de viagens ou de entregas feitas, filma o interior de veículos e envia mensagens pelo celular alertando o trabalhador quanto a condutas desejáveis ou indesejáveis. Apesar disso, como não existe uma pessoa, cara a cara, exercendo esse controle, e diante da possibilidade de o/a trabalhador/a desligar o aplicativo quando quiser, tais ações são entendidas como promotoras da liberdade e não do controle no trabalho.

A atividade realizada é apropriada como dado e utilizada pela plataforma para controlar melhor o comportamento dos/as trabalhadores/as (ABÍLIO, 2020a) e, a depender do comportamento de cada pessoa que trabalha, a plataforma adota uma forma de gerenciamento. Para os obedientes são destinados os melhores serviços, já os rebeldes iniciam recebendo mensagens de incentivo, premiações, ameaças de desligamento, caso permaneçam na rebeldia deixam de receber chamados e podem até sofrer bloqueios do aplicativo. Quando um/a trabalhador/a sofre um acidente, ainda assim tem a obrigação de terminar a viagem, caso não terminem são bloqueados e, com isso, aprendem que sempre devem sempre terminar uma viagem, independente do que tiver acontecido, pois o comportamento vira um dado e esse pode

virar uma sentença de desligamento. Assim, qualquer atitude das pessoas que trabalham para as plataformas "tornam-se dados processados e utilizados para o aumento da produtividade do próprio trabalhador" (ABÍLIO, 2020a, p. 124).

A avaliação externa dos consumidores também é utilizada pelas plataformas como uma maneira de controlar o trabalho (ABÍLIO, 2020a), pois, diante da possibilidade de receberem uma nota boa ou ruim dos clientes, as pessoas que trabalham se sentem constantemente vigiadas e promovem a autogestão de seu trabalho. Além disso, a falta de clareza nas regras para se trabalhar nos aplicativos auxiliam no aumento de controle sobre o trabalhador (ABÍLIO, 2020a).

As pessoas que trabalham em plataforma, em sua maioria, não entendem como funcionam as classificações dos trabalhadores, os cálculos de valores da remuneração, o critério para designação de mais viagens a uns motoristas do que a outros, não há clareza nos descontos de valores para a plataforma, dentre outras questões. Como as regras não são claras, o controle é acentuado, pois, na dúvida, é melhor aderir ao que a plataforma quer para não ser bloqueado.

Apesar de tudo isso, as plataformas digitais são apresentadas como empresas de tecnologia que intermediam consumidores e trabalhadores autônomos, não possuindo como objetivo a exploração do trabalho, mas possibilitando o desenvolvimento de uma economia colaborativa, neutra e limpa (GROHMANN, 2021). Mas, contrariamente a esse discurso (GROHMANN, 2021, p. 14): Há materialidades envolvendo as plataformas, pois são fruto do trabalho humano e dependem da extração de recursos naturais e físicos que se transformam em artefatos por meio de cadeias de produção.

Uma análise crítica evidencia que as plataformas não só intermediam o trabalho, mas oferecem as condições técnicas para o desenvolvimento e organização do trabalho, determinam o preço, influenciam o consumo, desarticulam a união entre trabalhadores, modificam a própria subjetividade de quem vive do trabalho (GROHMANN, 2021). E esta interferência das plataformas no mundo do trabalho não é aleatória ou acidental, pois as plataformas são empresas projetadas para organizar a produção e o trabalho, extrair mais valia e um dia gerar lucro, possuem objetivos e políticas específicas que desenham todos os seus atos.

Apesar de algumas plataformas não serem produtoras de mercadorias físicas, concentrando seus esforços na prestação de serviços variados, como é o caso das plataformas digitais de transporte e de entrega, nem por isso perdem seu caráter de empresas produtivas e empenhadas na exploração do trabalho e na circulação do capital (ANTUNES, 2020). As plataformas digitais de transporte e de entrega, por exemplo, tem um papel cada vez mais eloquente na produção de dados, bem como na aceleração da circulação de capital, quando

permite que produtos cheguem mais rápido aos seus destinatários ou que os trabalhadores gastem menos tempo na mobilidade urbana e eliminem a porosidade do trabalho (ABÍLIO, 2020a). E porque não dizer do papel cada vez mais importante das plataformas digitais em organizar o trabalho de forma a lhe extrair cada vez mais valia, aumentando o tempo de trabalho, exacerbando o controle, diminuindo os custos do trabalho, os quais são repassados aos/as seus/as executores/as (ABÍLIO, 2020a).

A forma de comunicação e das relações sociais são alteradas pelas plataformas, as quais fazem "circular sentidos que ligam as empresas de plataformas a atributos como inovação, disrupção e responsabilidade social" (GROHMANN, 2021, p. 15). Os sentidos se modificam aos auspícios das plataformas, alterando a "gramática do capital" (GROHMANN, 2021, p. 15) que transformam pessoas que trabalham 12 horas, 7 dias por semana, dependentes de uma remuneração que, por vezes, não atinge o mínimo legal, em parceiros/as, colaboradores/as, empreendedores/as.

A plataformização se expande para os mais variados tipos de profissão e atualmente já se tem notícias de plataformas que disponibilizam serviços de transporte, entrega, faxina, serviços de manicure, plataformas de médicos, advogados e professores (ABÍLIO, 2020a; ANTUNES, 2020). A disseminação da forma de organização do trabalho plataformizado tende a se expandir para os mais variados tipos de setores (SRNICEK, 2018), e, ao invés de uma exceção, destinada a certos tipos de trabalhos, pode se tornar a regra para todos os tipos de trabalho (ABÍLIO, 2020a).

O desempenho do trabalho em plataformas não é homogêneo e assim como existem diversos tipos de plataformas, o trabalho também se apresenta sob as mais variadas formas, desde trabalho de *freelancers*, motoristas, entregadores, faxineiras, manicures, etc. Sendo que, de acordo com Rafael Grohmann (2021, p. 15) "Cada plataforma, ainda que de um mesmo setor, possui mecanismos e materialidades próprios, o que contribui para a complexificação do cenário". Assim, como no caso das plataformas digitais, algumas empresas controlam e incentivam o trabalho por meio de promoções e premiações, fazendo o trabalhador ficar mais tempo logado ao trabalho por meio da gamificação. Outras plataformas se utilizam de mecanismos de classificação entre os trabalhadores, os quais são impulsionados a trabalhar para aumentar a sua classificação. Há, ainda, aquelas que se utilizam de Operadores Logísticos, empresas que controlam, através de um gerente humano, os horários e a qualidade do trabalho.

Muitas são as formas sob a qual o trabalho em plataformas digitais se apresenta, o que auxilia na dificuldade de se colocar limites na exploração destas empresas e proteger o trabalho, pois não existe uniformidade que se permita criar regras claras e que se apliquem a todas as

plataformas. O que se percebe de comum a todas as plataformas digitais é que a precariedade é o padrão, bem como a exploração do trabalho, o qual ainda se desenvolve pela "forma-valor capitalista" (GROHMANN, 2021, p. 15).

De acordo com Rafael Grohmann (2021, p. 16) o trabalho em plataformas digitais é também afetado "por relações de raça, classe e gênero". Existindo uma maior inserção, nesse tipo de trabalho, de pessoas mais precarizadas historicamente por uma sociedade marcada por relações de colonialidade, capitalistas e patriarcais.

O trabalho plataformizado também se diferencia a depender do país em que se desenvolve e reforça a divisão internacional do trabalho (GROHMANN, 2021). No Brasil, marcado por um contexto de informalidade, precariedade e flexibilização, a novidade que esse tipo de trabalho inaugura é a sua faceta digital, datificada e algorítmica, pois a precarização já é comum. Na Europa e EUA, o trabalho plataformizado é identificado com a *Gig Economy* ou economia de bicos, pois em contraponto ao Estado de Bem Estar Social que já fora implementado nesses locais, o trabalho plataformizado intensifica a flexibilização e desproteção do trabalho. No contexto brasileiro "a precariedade e a informalidade não são novidades" (GROHMANN, 2021, p. 17), assim o trabalho plataformizado confirma uma cultura implementada ao longo dos anos, confirmando a flexibilização do trabalho como regra, mas sob novas vestes digitais.

O que fica claro, a partir de uma visão crítica, é que o trabalho, em sua forma plataformizada, não acaba com a tecnologia, mas se torna mais precário, desprotegido, o desemprego, algumas vezes, é substituído pelos subempregos. Diante disso, faz-se necessário analisar algumas características importantes do trabalho plataformizado, as quais serão a seguir analisadas mais detalhadamente.

4.2.1 A perda da forma do trabalho

Pelas entrevistas realizadas, levando-se em conta a percepção de cada uma destas trabalhadoras, percebeu-se que o trabalho para plataformas não se apresenta como um sonho profissional. Não há relatos de que alguma das entrevistadas tenha planejado ou se empenhado em algum tipo de formação específica para que pudesse vir a trabalhar em plataformas. O que se verifica é que esse trabalho se apresentou como uma opção diante do desemprego ou da falta de outras oportunidades, bem uma forma de conseguir uma complementação de renda, conciliada com outro trabalho, formal ou informal.

A primeira pessoa entrevistada, Samira[3], quando questionada sobre o que planejava para seu futuro profissional e aposentadoria disse: “Minha passagem pelo app é transitória. Estou visando concurso público na carreia policial, dessa forma, após a inserção no mercado de trabalho, através de um órgão público, que irei pensar melhor na aposentadoria.”.

Na realidade, esta resposta já era esperada dessa entrevistada específica, pois ela já tinha informado que era estudante universitária e que tinha iniciado o trabalho em plataformas por não ter encontrado outro emprego. Para esta entrevistada o trabalho em plataformas era visto como um momento transitório em sua vida.

Ocorre que esse relato, apurado na primeira entrevista, e que ligava o trabalho em plataformas a algo momentâneo, foi sendo repetido ao longo de várias outras entrevistas. Em seus relatos outra entrevistada, Rita[4], disse que “Pretendo agora, permanecer na Uber por algum tempo, fazer minha reserva de emergência, investir, começar na área da beleza, como disse anteriormente, e deixar a Uber como renda complementar!”.

Esse trabalho plataformizado é, por vezes, conciliado com outros trabalhos, tal como no caso das motofretistas, que conciliam o trabalho em plataformas com serviços particulares. A entrevistada Madalena[5] relata que trabalha para plataformas para complementar a renda, mas já possui clientes de motofrete particulares e se concentra no atendimento desses últimos. Outra entrevistada, Rebeca[6], relata que permaneceu algum trabalhando para plataformas, disse que trabalhava sete dias por semana, 12 horas ou mais por dia, e que, com isso, conseguiu juntar uma quantidade suficiente de dinheiro para montar um pequeno negócio.

Estar desempregada e não encontrar outro emprego formal foi o motivo que levou Odete[7], que possuiu curso superior completo e vasta experiência profissional, a se inserir no trabalho plataformizado:

> [...] eu comecei a perceber que eu entrava no processo seletivo pelo meu currículo e quando ia para as entrevistas eu comecei a perceber que não passava, sempre tinha alguém mais jovem, sem filho, sem tantas coisas que prenda tanto. Aí, enfim, eu precisava trabalhar e caí no mundo dos aplicativos.

A pandemia também fez várias entrevistadas migrarem para o trabalho em plataformas, como é o caso da entrevistada Celeste[8], que relatou:

---

[3] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[4] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[5] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[6] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[7] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[8] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

> Antes de decidir ir para as ruas eu trabalhava em uma Perfumaria com a minha mãe, mas devido à queda nas vendas, acabamos fechando a perfumaria, e meu irmão mais velho já trabalhava no *Ifood* na época, e como eu já tinha moto, ele me deu uma força pra entrar nos aplicativos, na época comecei com Uber *Eats* e *Ifood*. Logo depois de alguns meses me cadastrei na *Rappi*. Aí, com um tempo meu irmão se interessou em se legalizar e trocar a moto pra poder entrar na *Loggi*. Logo após ele me aconselhou a fazer o mesmo, pois os valores eram melhores e etc. Aí fiz o curso, troquei a moto e me legalizei.

A entrevistada Graça[9] tinha um emprego formal, com CTPS assinada, quando começou a trabalhar em plataformas, sendo que o intuito do trabalho era somente uma complementação de renda. Após algum tempo, verificou a necessidade de retornar ao trabalho formal, mas relata que "entrou a pandemia, bem quando eu iria voltar a trabalhar registrada, também meu marido foi transferido [...] então, optei por ficar somente com a Uber e estudar.".

Uma das entrevistadas, Madalena[10], disse que antes da pandemia trabalhava como motorista de transporte de pessoas, mas "Aí com a pandemia, eu estava na Uber, mas não estava compensando, eu tinha sido roubada e aí voltei pra moto de novo.". Essa entrevistada relatou que "O trabalho na moto é mais barato", motivo pelo qual ela vendeu seu carro e comprou uma moto para iniciar o trabalho em serviços de motofrete.

O fato de não conseguirem emprego formal, seja pela falta de experiência ou formação, por nunca terem tido Carteira de Trabalho registrada, devido à pouca idade, seja pelo fato de já estarem mais velhas e não serem mais atrativas para o mercado formal ou porque a pandemia eliminou muitos postos de trabalho, tudo isso se mostra como um fator forte para conduzir estas pessoas ao trabalho plataformizado. Outro fator atrativo é a flexibilidade de horários, o que permite que estas pessoas se sintam mais donas de suas vidas, como se pode verificar pelo relato de Lydia[11], "[...] eu gosto da flexibilidade de horário e, embora seja um risco, né, mas eu gosto disso, dessa flexibilidade."

A entrevistada Lydia[12], admite que gosta muito de dirigir, mas relata que não pretende permanecer nesse trabalho por muito tempo, "Permanência por hora, ainda gosto muito do trabalho.". Ao longo de seus relatos verifica-se que existe orgulho e carinho da parte de Lydia[13] na execução do trabalho plataformizado, demonstrando que nesse trabalho também afloram "coágulos de sociabilidade" (ANTUNES, 2019, *online*):

> A gente vira um pouco médico, psicólogo das pessoas, normalmente, no carro, né. Aprendi muitas coisas com os passageiros, ouvi muitas histórias interessantes, algumas tristes. Já quase fiz um parto no carro. Já levei passageiro infartando para o

[9] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[10] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[11] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[12] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[13] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

> hospital, então, tipo assim, poder ajudar as pessoas a se locomoverem é um dos pilares, por exemplo, que eu gosto. Me sentir útil ajudando as pessoas, embora elas paguem por isso. Eu gosto de dirigir, eu gosto do contato com o público, por exemplo. Eu já ouvi alguns casos que tem motorista que, mais velho né, estavam deprimidos em casa e começaram a rodar e, justamente por esta dinâmica eles melhoraram a qualidade de vida. Então eu penso, pra mim, que estar sempre em movimento e conhecendo e aprendendo coisas novas e por ser muito desafiador é um dos pilares que me mantém. É difícil, é puxado, tem dias que você desanima, mas, eu prefiro olhar ainda com bons olhos, porque é uma coisa que, igual eu te falei, pra mim, ainda, eu gosto de fazer.

Mas, mesmo nas pessoas que gostam do trabalho e sentem orgulho dele, em nenhum caso das entrevistas feitas esse trabalho é visto como uma profissão, esta palavra sequer é mencionada entre as motoristas de plataformas. Para estas o trabalho plataformizado é visto como um "bico", um complemento, um "até eu juntar dinheiro para montar meu próprio negócio" ou "só até a pandemia acabar". E, apesar desses relatos, observa-se que, mesmo quando se consegue um outro trabalho, ou até o negócio próprio, o trabalho plataformizado permanece na vida destas pessoas, ao menos, como um suporte. E daí cabe questionar, motivo pelo qual esse trabalho não é considerado uma profissão e quais consequências isso gera na vida desses/as trabalhadores/as?

De acordo com Ludmila Costhek Abílio (2017, *online*), o trabalho em plataformas tem como uma de suas características transmudar o trabalho profissional para um "trabalho amador". Assim, se verifica uma perda da forma do trabalho, pois o que, no caso dos motoristas de táxis, por exemplo, era vista como uma profissão, com forma definida, identidade profissional, vínculo contratual, para os motoristas de aplicativo se transforma em um trabalho momentâneo, sem forma, sem definição.

Nesse sentido, conforme explicita Ludmila Costhek Abílio (2017, *online*):

> Assim como o motofretista combina seu trabalho na terceirizada com o do aplicativo, assim como o engenheiro pejotizado passa seus dias entre o computador e a direção do carro Uber, trabalhadores dos mais diversos perfis socioeconômicos engajam-se em atividades que não têm um estatuto profissional definível, mas que podem ser fonte de rendimento, de redução de custos, ou mesmo do exercício de sua criatividade. (ABÌLIO, 2017, *online*).

A ausência de forma para o trabalho plataformizado confere a esse uma intensa maleabilidade, pois enquanto o profissional consegue visualizar os contornos de sua atividade e lutar pela definição de limites que lhe sejam favoráveis, os trabalhadores amadores aceitam o trabalho precário e a exploração, pois consideram que esta situação só irá durar um tempo em suas vidas. Ocorre que, diante do cenário atual, o que se verifica é que estas atividades aparentemente momentâneas tendem a se estender pelo tempo, assim "O trabalho amador apresenta-se como o provisório, mesmo que seja permanente" (ABÍLIO, 2020b, p. 122).

Quando o trabalho é visto como amador verifica-se "uma perda de mediações publicamente estabelecidas que conferem a identidade profissional, uma perda de regulações estatais." (ABÍLIO, 2020b, p. 122). Assim, a flexibilidade se estende a todos os âmbitos do trabalho, não há local de trabalho fixo, não há hora certa para início e término da jornada, não há controle de jornada, não há proteção à segurança e saúde do trabalhador, não se respeita a remuneração de uma categoria específica e, muitas vezes, a remuneração não respeita o mínimo legal.

Verifica-se "o autogerencimento de uma sobrevivência onde muito pouco está garantido, de uma provisoriedade permanente" (ABÍLIO, 2020b, p. 122), aproximando o trabalho amador de características que antes se apresentavam com mais veemência em trabalhos tipicamente femininos. Nesse sentido Ludmila Costhek Abílio (2020b, p. 122), ressalta que:

> No mais precário trabalho da costureira em domicilio, da empregada doméstica, da revendedora, da dona de casa podemos encontrar elementos que hoje estão no cerne da flexibilização do trabalho. Com as revendedoras já podíamos observar como um trabalho que não tem a forma profissional do trabalho, que se apresenta entre o lazer, a sociabilidade entre mulheres, um meio para o consumo, adquire o caráter de trabalho amador. Essa ausência de formas está se espraiando para diversas ocupações, em um processo de informalização que traz consigo novos meios de precarização do trabalho. (ABÌLIO, 2020b, p. 122).

Talvez por isso, as entrevistadas mulheres, aceitem tão naturalmente que seu trabalho não tenha forma definida, não seja precedido de direitos e nem protegido pelo Estado, afinal a precariedade já faz parte da vida destas mulheres. Elas já estão acostumadas a trabalhar gratuitamente em suas casas, já assumiram diversas obrigações porque não tem ninguém para ajudar, já sabem que sua jornada não será fixa, nem se tiverem empregos formais, pois ao chegarem em casa iniciam outras jornadas gratuitas, desreguladas, sem forma.

Além disso, no contexto brasileiro ocorre um fenômeno denominado viração, descrito por Ludmila Costhek Abílio (2017, *online*) como:

> O "viver por um fio" das periferias brasileiras significa um constante agarrar-se às oportunidades, que em termos técnicos se traduz na alta rotatividade do mercado de trabalho brasileiro, no trânsito permanente entre trabalho formal e informal [...], na combinação de bicos, programas sociais, atividades ilícitas e empregos [...] Hoje motoboy-celetista e entregador de pizza, amanhã motofretista-MEI, ontem montador em fábrica de sapatos, manobrista, pizzaiolo, feirante, funileiro, funcionário de lava-rápido. Motogirl hoje, antes diarista, copeira, coordenadora de clínica para viciados em drogas. Motofretista, serralheiro, repositor de mercadorias; confeiteiro e também ajudante de pedreiro. Proprietário de loja de bebidas, trabalhador na roça, funcionário do Banco do Brasil e hoje motofretista autônomo. Motoboy hoje, antes faxineiro, porteiro e cobrador de ônibus. Este é o movimento com que grande parte dos brasileiros tecem o mundo do trabalho. (ABÌLIO, 2017, *online*).

No mercado de trabalho brasileiro o emprego formal, estável, com estatuto profissional definido e plenamente protegido não é a regra, mas a exceção (ABÍLIO, 2017, *online*). De forma que, diante da precariedade do mercado laboral brasileiro, os trabalhadores migram para diversos tipos de trabalho ao longo de suas vidas profissionais na tentativa de conseguirem uma renda, ainda que mínima, para sobreviverem.

De acordo com os relatos das entrevistadas, seus históricos profissionais anteriores ao trabalho em plataformas eram bastante variados. A entrevistada Rita[14] relatou que cuidou da mãe por mais de 10 anos, conciliando ora trabalhos no setor de telemarketing, ora como auxiliar de saúde bucal. Essa entrevistada tem o trabalho como motorista de plataformas como sua principal fonte de rendas, mas ainda o concilia com serviços de manicure e depilação.

A entrevistada Arabela[15], antes do trabalho em plataformas, relatou ter sido auxiliar de escritório, auxiliar administrativa e motofretista, ora com trabalhos particulares, ora trabalhando em plataformas. Rebeca[16]. relata ter sido vendedora e costureira antes de trabalhar para plataformas, tendo optado por esse trabalho porque a renda dos outros trabalhos não estaria compensando. Outra entrevistada, Madalena[17], disse: "Eu comecei na rua, com 21 anos, em 2009, sempre trabalhei na rua, tanto com moto, quanto com guincho, quanto com caminhão, como com picape. Eu sempre intercalava, eu engravidava, ficava uns tempos em casa, trabalhando."

Pelos relatos de vida das entrevistadas percebe-se que estas não possuem um itinerário profissional homogêneo, não planejaram uma profissão, não puderam se dedicar à uma formação e estudo para ter uma profissão específica. Ao contrário disso, o que os relatos da maior parte das entrevistadas demonstram é que estas migram de trabalho em trabalho na tentativa de sobreviver e sustentar a família, numa clara demonstração de como funciona a chamada "viração" (ABÍLIO, 2017, *online*).

Sendo que as características do mercado de trabalho brasileiro, o qual torna comum esta viração (ABÍLIO, 2017), faz com que isto seja pacificamente aceito pelas entrevistadas, as quais, apesar de muitas vezes conscientes da exploração que enfrentam, ainda se mostram satisfeitas por terem um trabalho. Estas mesmas entrevistadas se mostram até felizes com a flexibilidade, pois, ao menos, podem começar a jornada de trabalho quando quiserem e não recebem ordens diretas de outras pessoas, porque direitos já tinham muito pouco mesmo. Se

[14] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[15] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[16] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[17] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

estas entrevistadas não conseguem fazer um horário de refeição ou ir ao banheiro durante as longas jornadas de trabalho chegam até a agradecer, pois isso significa que estão tendo trabalho.

As mulheres, ao que parece, se adequam muito bem a esse tipo de trabalho sem estatuto profissional definido, flexível e precário, pois já estão acostumadas aos trabalhos gratuitos e à exploração nos serviços que desempenham em suas próprias casas. De acordo com Madalena[18], "A gente que é mulher não pode parar. [...] A gente não pode, ainda mais porque eles (os filhos) dependem de mim. Eu faço isso por eles, não por mim.". Fica claro, pelos relatos dessa entrevistada, a sua familiaridade com uma intensa exploração que começa em casa e se estende para o trabalho em plataformas, "Você acha que eu durmo? Quando é 03:00 da manhã eu já estou de pé providenciando as coisas.".

Outra entrevistada, Odete[19] diz que realiza sozinha, sem ajuda do companheiro, o trabalho de cuidados com os filhos, pois diz que o companheiro somente auxilia com despesas da casa e não com os cuidados, ressaltando que:

> Realizo integral. Aqui a questão é, literalmente, meu marido paga a mensalidade (da escola dos filhos) e o resto é por minha conta, eu que tenho que acompanhar para casa, tem dia que não dá para sair para trabalhar de manhã porque eu tenho que acompanhar prova.

Essa entrevistada diz que não acha que o trabalho de cuidados seja obrigação somente da mulher, dizendo que "não acho que seja obrigação da mulher, eu acho que é os dois, eu acho que deveria haver um equilíbrio maior, afinal de contas foram os dois que fizeram os filhos.". No entanto, diz que já aceitou esta situação de maior responsabilização pelo trabalho reprodutivo e de cuidados, pois "no final das contas quem são prejudicados são as crianças, que não tem culpa mesmo, efetivamente, e aí eu caí na fase da aceitação, não tem jeito".

É possível dizer que as plataformas não inauguram, no contexto brasileiro, questões como o trabalho amador ou a viração (ABÍLIO, 2017, *online*), ou tampouco inauguram a flexibilidade e a precariedade no trabalho, mas tem o mérito de ter ordenado esse modelo de produção, organizando o trabalho à distância, de forma controlada e racionalizada, direcionada ao lucro empresarial, explorando o trabalho e transferindo os custos da atividade ao trabalhador, em uma verdadeira formalização da informalidade. Nesse sentido, de acordo com Ludmila Costhek Abílio (2017, *online*):

> A figura dos ciclistas negros e periféricos carregando nas costas os baús das empresas-aplicativo de entrega deixa evidente que um modo de vida sempre precário, arriscado,

[18] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[19] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

> desprotegido, explorado está agora organizadamente subsumido e controlado por algumas empresas que se tornam gigantes do mercado. (ABÌLIO, 2017, *online*).

Ocorre que, o trabalho amador e a viração, figuras comuns para as mulheres e para as periferias brasileiras, sob a coordenação das plataformas digitais e com o apoio de todo o aparato técnico propiciado pela tecnologia tendem a se esparramar para as mais diversas áreas do trabalho, atingindo profissionais que antes poderiam ser considerados/as intocáveis pela precariedade, tais como advogados/as, médicos/as, enfermeiros/as, engenheiros/as. Nesse sentido, a ausência de forma do trabalho é uma característica importante do novo modelo de produção do capitalismo de plataformas e que não pode passar despercebido.

4.2.2 Um trabalho encantado pelo empreendedorismo

Dentre as perguntas feitas para as pessoas entrevistadas, uma delas consistia em saber como estas pessoas enxergavam a sua subjetividade no trabalho, se se entendiam como empregadas das plataformas digitais, como trabalhadoras autônomos ou como empreendedoras. As respostas foram variadas, mas, na maioria das respostas observou-se que nesse tipo de trabalho, ainda quando se percebe uma certa exploração por partes das plataformas, paira uma aura de autonomia.

Uma das entrevistadas, Samira[20], quanto questionada sobre o assunto diz "Sou autônoma, pois não possuo vínculo empregatício e eu quem administro minhas rendas". Ela diz que não considera a plataforma digital, ou o aplicativo como prefere nomeá-la, como seu patrão "pois ele não me supervisiona, não me coordena e não me passa ordens". Essa entrevistada relata que trabalha de "De 07:00 às 15:00 hs, mas se eu bater a meta antes, eu paro antes.", e quando questionada quem estipulava esta meta ela diz "A meta não é meta que o aplicativo fornece pra gente não, é meta diária pra eu ir embora, pra eu conseguir a minha meta mesmo", evidenciando o autogerenciamento do próprio trabalho.

Outra entrevistada, Rita[21], relata que se vê como "autônoma" e que o aplicativo não seria seu patrão "Porque eu não tenho cobranças e trabalho da forma como eu desejo!". Essa mesma entrevistada, quando questionada se preferiria ter carteira assinada e/ou direitos trabalhistas disse que "Não, pois sei da minha capacidade para ganhar além do que minha área de formação me permita!". Sobre as ações pedindo vínculos empregatícios ressalta que considera as mesmas "Desnecessárias, pois não há promessa da empresa em dar direitos

[20] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[21] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

trabalhistas, ela entrou no mercado inicialmente para ser um complemento na renda. A pessoa trabalha mais horas porque quer, a empresa não obrigada!".

Para a entrevistada Alma[22], a sua condição seria de "autônoma", porque "tenho que trabalhar e correr atrás para eu ter o dinheiro". Nos relatos de outra entrevistada, Lydia[23], esta diz que a plataforma não é seu patrão porque:

> [...] ela me paga, me fornece os clientes, mas o fato de eu poder trabalhar no meu horário, poder, ainda, escolher as coisas que eu quero fazer e tal, é por isso que eu não me sinto vinculada como empregada. Eu me sinto vinculada como parceira, colaboradora, mas empregada não.

Para a entrevistada Abgail24, as figuras de empregada, trabalhadora autônoma e empreendedora se confundem:

> No meu caso eu me vejo um pouco de cada. Porque nós somos autônomos, trabalhamos por conta própria, mas também dependemos dos aplicativos. A gente tem que cumprir as regras deles e fazer do jeito que eles impõem e, muitas vezes, se a gente não fizer do jeito que o aplicativo pede a gente é bloqueado, é punido, na maioria dos aplicativos, quase todos são assim. E também como empreendedora porque sou responsável por tudo referente à minha empresa, meu CNPJ. Então fica tudo por minha conta, então também acabo entrando neste pouquinho de empreendedora.

Outra entrevistada, Lydia[25], disse:

> Sou autônoma porque faço minha renda só pra mim e despesa pessoais, não sobra pra empreender. Essa questão é uma briga séria que a gente tem com s aplicativos. Porque embora eles falem que a gente não tem vínculo, né? Pelo menos no caso da Uber você pode escolher as corridas, embora ela ontem (28/07/2021) começou a mandar para os motoristas, é, informando que a baixa taxa de desempenho será penalizada com a exclusão da plataforma. Então, isso figura um vínculo empregatício, está nos penalizando por trabalhar. Tirando isso, ela me paga, me fornece os clientes, mas o fato de eu poder trabalhar no meu horário, poder, ainda, escolher as coisas que eu quero fazer e tal, é por isso que eu não me sinto vinculada como empregada. Eu me sinto vinculada como parceira, colaboradora, mas empregada não. [...] Mas faz quem quer, quem não quer não faz. Por isso que eu falo assim, que eu não considero tanto este vínculo, por causa disso. É, porque se fosse mesmo totalmente vinculado a gente tinha que fazer tudo que ela manda, embora, igual eu te falei, existem algumas penalidades, né?

Interessante observar que a entrevistada Lydia, ao longo de sua entrevista que duraram vários dias, disse ao final que, após analisar a forma como prestava o trabalho para plataformas passou a se considerar uma trabalhadora subordinada, senão vejamos, "Pensando bem vou mudar minha opinião. Porque se sou penalizada por não realizar as corridas, ela me obriga a trabalhar, conforme suas regras."

---

[22] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[23] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[24] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[25] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

Todos esses relatos demonstram que como a subjetividade das pessoas que trabalham em plataformas vão sendo remodeladas pelos discursos do empreendedorismo e da autonomia. Apesar disso, em vários outros momentos, se torna perceptível pelas respostas como o trabalho e a pessoa que trabalha é controlada pelas plataformas, pelos sistemas de algoritmos com suas decisões automatizadas e baseadas em dados do trabalho, os quais influenciam a classificação e remuneração dos motoristas e se baseiam em taxas de aceitação e cancelamento.

Pode-se dizer que as pessoas não aderem espontaneamente ao metabolismo de uma sociedade pautada pelas regras de mercado, sendo preciso doutrinar os indivíduos para que esses aceitem e colaborem com uma determinada forma de governo e de vida imposta segundo os interesses do modo de produção capitalista (FOUCAULT, 1999).

Nesse sentido, para promover a sujeição dos indivíduos, várias técnicas de poder vão sendo implementadas ao longo dos tempos, variando suas formas segundo o contexto social e o objetivo a ser conseguido a partir delas. No contexto do capitalismo de plataformas (SRNICEK, 2018), as técnicas de controle teriam por objetivo tornar os indivíduos autogovernáveis, conjugando o senhor e o escravo na mesma pessoa, internalizando a sujeição do sistema capitalista (HAN, 2015).

De acordo com Dardot e Laval (2016, p. 327), "A maneira como um homem é governado pode não ter grande importância, ao passo que tudo depende da maneira como ele próprio se governa". De forma que, no cenário neoliberal e plataformizado (SRNICEK, 2018), o sujeito é forçado a se autogovernar no trabalho, a se sujeitar a uma exploração que não tem limites, pois aparenta partir de sua própria pessoa (HAN, 2015).

O indivíduo é direcionado à construção de um "eu ideal", o que, de acordo com Gaujelac (2007, p. 15), o faz se pautar na ideia de construir sua subjetividade como "um grande empreendedor, um grande empresário". E esta promessa rege todos os âmbitos da vida do indivíduo, não existe alternativa para ela e é por ela que o indivíduo suporta os momentos de crise e se reinventa na busca constante do eu ideal.

A entrevista Rita[26] diz que considera o seu próprio "o lar é como uma empresa, só funciona com a colaboração de todos", o que demonstra que a subjetividade empresarial não está restrita ao trabalho, mas também ao âmbito particular da vida. Essa entrevistada se considera autônoma, pois "não tenho cobranças e trabalho da forma como eu desejo". Apesar disso, relata que são as plataformas que definem o preço do serviço, relata a existência de tarifas dinâmicas e premiações ao longo da jornada para incentivar o trabalho, de sistemas de

[26] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

classificação para controle dos motoristas, mediante a avaliação de taxas de aceitação e cancelamento, relatando a existência de bloqueios "por 24 ou 48 horas, caso a taxa de aceitação semanal esteja abaixo de 30% [...] Inclusive eu já fui bloqueada duas vezes".

Para a entrevistada Alma[27] ela seria "autônoma, pois tenho que trabalhar e correr atrás para ter o dinheiro". Apesar disso, diz que se a "A taxa de aceitação (de corridas) vai caindo, você vai perdendo as modalidades que conquistou", se referindo às classificações dos motoristas que se baseiam em taxas de aceitação e cancelamento. Além disso, esta mesma entrevistada relata que as plataformas controlam o fluxo e a direção dos motoristas com o estabelecimento de tarifas dinâmicas, dizendo que o valor pago aos/as motoristas aumenta em "finais de semana e horário de pico que dão mais movimento, porque tem poucos carros e muita demanda".

Para algumas entrevistadas ter um emprego de carteira assinada e ter a proteção das leis trabalhistas, longe de ser uma vantagem, se mostra como uma situação precária e de rebaixamento profissional. De acordo com relatos da entrevistada Madalena[28]:

> Uma vez você é empreendedor, como eu empreendedora, autônoma, CLT não é viável. Porque, ao meu ver, quando se coloca direitos trabalhistas, principalmente direitos trabalhistas, os impostos são tão grandes, os deveres são tão grandes que o trabalho vai lá no chão, vai lá embaixo. E aí eu não me sinto valorizada, porque eu me arrisco muito em cima de duas rodas para ganhar um salário de CLT. Então, pra mim, neste caso, a resposta seria inviável, eu não aceitaria não. Aí, neste caso, eu preferia arrumar mais particular e sair definitivamente dos aplicativos se caso eles vierem a registrar. Até porque, se eles vierem a registrar os motoboys aqui de São Paulo, o salário vai lá embaixo, então, estou fora.

Uma das entrevistadas, Lydia [29], entende o fato de se conectar e desconectar do aplicativo quando quiser, uma grande vantagem, bem como um sinal de liberdade e autonomia, dizendo que:

> No dia que eu estou cansada eu durmo até mais tarde, por isso que eu gosto de fazer o meu horário. Por isso que eu tenho a parte da tarde para descanso, por isso que eu venho almoçar em casa. E eu descobri uma qualidade de vida interrompendo o meu ciclo de trabalho, indo almoçar em casa, dormindo, tomando um banho, fazendo as minhas coisas, o que antes eu não tinha. Isso tudo foi todo um processo.

Apesar dessa possibilidade de se desconectar quando quiser, a entrevistada Lydia [30] relata trabalhar 12 horas ou mais por dia, sete dias por semana, diante da necessidade de aumentar sua remuneração para fazer frente aos altos custos do trabalho, incluindo o aluguel

[27] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[28] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[29] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[30] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

do veículo em que trabalha. Sendo que, ao final do mês, após o pagamento de todos os custos com o trabalho, Lydia consegue receber uma remuneração que gira em torno de R$ 1.000,00.

Percebe-se que estas trabalhadoras aderem ao discurso do empreendedorismo, apesar de sua realidade demonstrar um ambiente de controle e exploração no trabalho, o qual muitas vezes é percebido, mas, ainda assim, negado. Verifica-se que a identificação entre estas trabalhadoras, enquanto classe, também se dilui e a solidariedade desaparece, pois estas constroem a própria subjetividade na sua identificação enquanto empreendedoras, autônomas (DARDOT; LAVAL, 2016). Nenhuma das entrevistadas participa de movimentos sociais em prol dos trabalhadores de aplicativo, talvez por não se identificarem enquanto tais.

Os relatos obtidos nas entrevistas demonstram uma realidade que o mundo do trabalho vivencia na atualidade, os/as trabalhadores/as se tornam empreendedores/as, desagregados/as de suas lutas sociais, empenhados/as em seu desenvolvimento individual. Nesse cenário, grande parte dos/as trabalhadores/as se mantém passivamente diante da retirada de direitos arduamente conquistados no passado e aderem a discursos que diminuem a importância do trabalho, caso esse seja subordinado (TEODORO, 2017). Essa situação pode ser explicada por uma profunda mobilização psíquica do sujeito trabalhador/a, tanto pelo consumo, bem como pela sua transformação em empreendedor/a de si mesmo.

O discurso neoliberal identifica o/a trabalhador/a como empresa, inserida no ambiente do mercado, cujo objetivo é competir com as outras empresas-indivíduos para ter sucesso e consumir. Dissemina-se "a ideia de que o ser humano que trabalha só se emancipará e se tornará exitoso quando se transformar em empreendedor" (TEODORO, 2017, p. 07).

O modelo neoliberal não se interessa mais pelo "sujeito produtivo das sociedades industriais" (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 316), disciplinado, vigiado, concreto. O que se busca agora é do "animal produtivo e consumidor, esse ser de labor e necessidade" (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 317), o qual terá sua essência moldada nos parâmetros empresariais da alta competitividade.

Por vezes, a transformação do/a trabalhador/a em empreendedor/a de si mesmo/a se confunde com a própria essência do seu ser, em uma narrativa natural dessa realidade, de forma que aqueles que não se adequam a esta situação imposta são incompetentes, pois nesse contexto social tem-se "o imperativo do desempenho como um novo mandato" (HAN, 2015, p. 16).

A razão empreendedora teve o condão de "produziu incessantemente as mentes e os corpos aptos a funcionar no grande circuito da produção e do consumo." (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 318). Sendo que no trabalho plataformizado o controle do/a trabalhador/a vai além da disciplina dos corpos, sendo que "novo governo [...] penetra até em seu pensamento,

acompanha, orienta, estimula, educa esse pensamento." (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 320). Ocorre a predominância da racionalidade do sujeito em torno da figura da empresa, onde diversas técnicas passaram a contribuir para a construção do sujeito empresarial (DARDOT; LAVAL, 2016).

Trata-se de construir a subjetividade da pessoa como se esse fosse uma empresa, impessoal, competitiva, preocupada em maximizar resultados, entregando-se por completo à sua atividade profissional. As pessoas trabalhadoras, enquanto sujeitos empresas, substituem os dispositivos de direção de condutas, sua mente já está dominada pela Síndrome do Patrão (TEODORO, 2017) e ele se autogoverna sob as regras do mercado.

Assim, o indivíduo trabalha como se trabalhasse para si mesmo, eliminando qualquer sentimento de alienação ou qualquer questionamento que pudesse ser direcionado às condições de trabalho (DARDOT; LAVAL, 2016). A sensação que se observa, em alguns momentos, é de liberdade de escolha, como se esta situação derivasse da vontade e da competência individual, "o sujeito de desempenho se entrega à liberdade coercitiva ou à livre coerção de maximizar o desempenho." (HAN, 2015, p. 16).

A alienação a que estas pessoas se encontram submetidas é tão profunda que chega a mascarar a existência de uma ideologia do empreendedorismo construída e disseminada pelos verdadeiros donos dos empreendimentos. As pessoas que trabalham parecem aderir a esta ideologia e imaginam que a lógica de construção do seu *self*, como se fosse uma empresa, como uma questão natural, espontânea, inquestionável.

Observa-se, inclusive, uma grande confusão entre autonomia e responsabilização pelos custos do trabalho, pois muitas das entrevistadas se consideram autônomas porque tem de assumir todos os custos do trabalho que desempenham e não porque realizam o trabalho com verdadeira autonomia. Confunde-se a forma de organização empresarial do capitalismo de plataformas, a qual transfere todos os custos do trabalho às pessoas que trabalham, de forma a aumentar o lucro empresarial (SRNICEK, 2018), com uma autonomia que não existe, pois não há possibilidade destas trabalhadoras regerem seus trabalhos como queiram.

Além disso, a maleabilidade de horários também é confundida com autonomia e liberdade, mas não passam de meras formas de organizar o trabalho. E isso fica evidente quando as entrevistadas relatam que podem ligar ou desligar os aplicativos quando quiserem, mas, ainda assim, permanecem 12 horas ou mais conectadas, quando se mantém trabalhando longas horas para não baixar a taxa de aceitação, quando não fazem intervalos de refeição ou deixam para ir ao banheiro só ao fim da jornada para não parar o trabalho, quando aceitam muitas corridas, ainda que não compensem financeiramente, para subir na classificação ou quando retornam ao

trabalho quando apita a possibilidade de uma premiação, ainda que seja domingo, ainda que estejam descansando[31].

Identificar-se como seu próprio patrão "é um desejo latente do próprio trabalhador [...], tendo em vista o aspecto da *capitis diminutio* que, culturalmente, atribuiu-se ao termo empregado" (TEODORO, 2017, p. 11). Além disso, há também uma ausência de opções, pois diante da crise econômica, do desemprego, da precarização geral do trabalho, inclusive do trabalho formal, da crise sanitária e humanitária ocasionada pela pandemia é só o que resta, é a liberdade de aceitar a única opção.

Assim, as pessoas implementam uma coação livremente admitida, dilui-se a consciência de classe, as pessoas que trabalham não se identificam com o seu trabalho e com seus iguais, consideram que sua situação é transitória e que algo melhor irá aparecer.

Em compasso a isso, o Estado dissemina o discurso de austeridade, do não intervencionismo estatal na economia quando a intervenção for favorável ao trabalho, porque intervenções para beneficiar o capital são incentivadas e concretizadas. Além disso, a meritocracia é exaltada, como se o tudo que dissesse respeito ao trabalho dependesse dos esforços da própria pessoa que trabalha e, com isso, permite-se a corrosão de direitos relacionados ao trabalho, pois o Estado passa a se abster de proteger o trabalho.

No contexto brasileiro ainda se tem uma importante peculiaridade a ser considerada, pois neste território o emprego formal e protegido nunca chegou a ser a regra e o modelo de Estado de Bem Estar Social, implementado em países ricos, aqui não encontrou eco. Diante disso, para muito além dos/as trabalhadores/as brasileiros/as terem aderido à ideia do empreendedorismo, o que ocorre aqui é "uma espécie de generalização de elementos estruturantes de modos de vida periféricos" também denominado de "gestão da sobrevivência, em que muito pouco está garantido" (ABÍLIO; AMORIN, GROHMANN, 2021, p. 41).

E isto porque, nas periferias brasileiras, as pessoas estão acostumadas a não terem acesso a trabalhos formais e protegidos e sobrevivem como podem através do desenvolvimento de trabalhos informais e desprotegidos. E, ainda quando conseguem se inserir em trabalhos formais, muitas vezes não tem seus direitos garantidos, seja pela inadimplência patronal, seja em decorrência da flexibilização e desregulamentação promovida pelo Estado.

Neste contexto, como a garantia de direitos ainda se mostra como uma quimera e, para muito além da adesão ao ideal do empreendedorismo, o que se pode observar é que a informalidade, que antes estaria restrita às periferias, tem se espalhado para a vida de muitas

[31] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

pessoas trabalhadoras, em diferentes contextos, fazendo com que estas venham a aderir à autogestão do próprio trabalho para sobreviver.

Neste sentido, as novas formas de gestão implementadas pelas plataformas digitais, "materializam, portanto, a possibilidade de uma apropriação monopolizada e racionalizada de modos de vida periféricos", onde o/a trabalhador/a atua sob demanda, gerenciando o próprio tempo e a própria sobrevivência, pois não há, no horizonte, nada mais a se esperar além deste tipo de trabalho (ABÍLIO; AMORIN, GROHMANN, 2021, p. 42). De acordo com Abílio, Amorin, Grohmann (2021, p. 42), a necessidade de autogerenciar o próprio trabalho vem gerando "redefinições sobre a categoria emprego, ampliação e reconfiguração da informalidade, informalização dos meios de controle e gerenciamento, transferência de riscos e custos, assim como o desmanche de garantias e direitos do trabalho.".

Há muito pouco o que se esperar no mercado de trabalho brasileiro atual e o trabalho formal e protegido pode não se mostrar como uma opção real ou compensadora, assim a gestão da própria sobrevivência e a assunção dos custos do trabalho pode não ser uma das opções, mas a única opção. Assim, seria muito simplicista se afirmássemos que os/as trabalhadores/as plataformizado/as estão sendo "enganados" pelo discurso do empreendedorismo, pois a situação brasileira mostra que a adesão à plataformização pode se mostrar como a única saída viável para sobreviver, assim como antes já ocorria nas periferias brasileiras. Ademais, em especial no caso das mulheres, acostumadas a gerenciar a sobrevivência entre o desempenho de trabalhos remunerados e não remunerados, na plataformização a flexibilidade de horários se mostra como um atrativo, pois assim é possível, ao menos, conciliar trabalhos reprodutivos e produtivos com um pouco mais de comodidade. Nesse contexto de precarização e flexibilização e a apropriação dos modos de vida periféricos, também influenciado pelo discurso da autonomia e do empreendedorismo, bem como por medo de não conseguirem nem o mínimo para sobreviver, as pessoas aceitam qualquer trabalho, qualquer salário, qualquer sujeição.

E esse fenômeno da plataformização do trabalho é uma representação fiel da construção desse novo tipo de subjetividade e que leva a fraudes da legislação trabalhista, pois, através desses falsos trabalhos autônomos, busca-se mascarar verdadeiras relações de trabalho subordinado (TEODORO, 2017). Os/as próprios/as trabalhadores/as, não conseguindo ou não querendo mais se identificar enquanto empregados/as subordinados/as, se inserem em relações de trabalho plataformizadas na tentativa de trabalharem de forma mais livre e também de garantirem um lugar no mercado.

No entanto, por trás dessa falsa autonomia no trabalho, verifica-se que as plataformas digitais se utilizam desses discursos para exacerbar a subordinação e o controle sobre o trabalho,

submetendo as pessoas que trabalham a jornadas extenuantes, a baixos salários, a remuneração por produção ou de acordo com a avaliação do cliente. Assim, de acordo com Dardot e Laval (2016, p. 324) esta nova forma de gestão e controle das pessoas promove uma:

> [...] modelagem que torna os indivíduos aptos a suportar as novas condições que lhe são impostas [...] produzindo "sujeitos empreendedores" que, por sua vez, reproduzirão, ampliarão e reforçarão as relações de competição entre eles, o que exigirá, [...] que eles se adaptem subjetivamente às condições cada vez mais duras que eles mesmos produziram.

Verificou-se, pelas entrevistas, que algumas trabalhadoras consideram que não é vantagem alguma serem identificadas como empregadas das plataformas ou terem carteira assinada. Repetindo uma passagem da entrevista de Madalena[32], esta diz que "quando se coloca direitos trabalhistas, principalmente direitos trabalhistas, os impostos são tão grandes, os deveres são tão grandes que o trabalho vai lá no chão, vai lá embaixo", e que por isso não seria viável trabalhar e ter direitos.

Verifica-se que algumas das entrevistadas repetem o discurso neoliberal, o discurso de austeridade estatal, os quais, longe de lhes beneficiarem, lhes prejudicam. Nesse sentido, as pessoas que trabalham passam "a se identificar e a defender os interesses do capital, ameaçando a força e a higidez do próprio Direito do Trabalho" (TEODORO, 2017, p. 13). No entanto, a opção do trabalho em plataformas parece ser a única opção viável para estas pessoas, ao menos para as mulheres entrevistadas, não havendo como condenar a sua defesa por esse tipo de trabalho, haja vista que são livremente coagidas a aceita-lo (MARX, 2013).

Observa-se que, no trabalho plataformizado, a dimensão humana se perde e as pessoas se apresentam como recursos a serem geridos, empresas a serem administradas (GAUJELAC, 2007). Assim, o sentido do trabalho é "colocado em suspenso" (GAUJELAC, 2007, p. 153), aceita-se a exploração, o labor excessivo, tudo sob a promessa de se tornar uma empresa bem sucedida.

Verifica-se a perda de sentido do trabalho, pois esse se transforma em um meio de possibilitar a sobrevivência, e esta sujeição da pessoa a torna conformada com a responsabilidade própria de ter sucesso, independentemente de qualquer auxílio do Estado ou de terceiros, se atirando sem questionar na concorrência do mercado e apagando de sua memória a consciência de si como classe trabalhadora (TEODORO, 2017).

Dessa forma, "a economia torna-se uma disciplina pessoal" (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 325), pois, a partir do momento em que o trabalhador não mais se identifica com a

[32] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

classe da qual pertence ele não consegue se opor ao domínio do capital, ficando totalmente sujeitado e profundamente alienado. Sem a figura do trabalhado enquanto classe, o Direito do Trabalho se torna fraco e vulnerável (TEODORO, 2017).

E, assim as pessoas se tornam objeto no trabalho (BAUDRILLARD, 1995), o qual não possui outro fim a não ser dar condições materiais ao sujeito para consumir e sobreviver. Dessa forma, a força de trabalho das pessoas é vendida e estas são tornadas objetos, naturalizando a exploração e a ausência de direitos, desapossando a pessoa do sentido do próprio trabalho.

Essa transformação da subjetividade pessoas trabalhadoras, levadas a se comportarem como empresas competitivas e a buscarem o empreendedorismo, bem como se inserirem em falsos trabalhos autônomos, mina o reconhecimento desses enquanto classe trabalhadora e enfraquece suas resistências, se constituindo em mais uma forma de gestão da produção e do trabalho amplamente disseminada no capitalismo de plataforma. Uma forma de controle do trabalho que delega às pessoas trabalhadoras a gestão *just in time* do próprio trabalho (ABÍLIO, 2017), impedindo o reconhecimento enquanto trabalhadores/as subordinados/as, disfarçando o assalariamento (ANTUNES, 2020), impedindo que as pessoas que trabalham venham a "reivindicar direitos e impedir os possíveis abusos dos tomadores do seu trabalho" (TEODORO, 2017, p. 17).

Assim, verifica-se que o novo modelo de organização do trabalho, implementado pelo capitalismo de plataformas, utiliza a construção de uma subjetividade empreendedora, bem como materializa, generaliza e espraia modos de vida das periferias brasileiras entre os/as trabalhadores/as como forma de controle do trabalho e da produção. No entanto, estas são somente algumas das novas formas de gestão, como se verá ao longo dos próximos tópicos.

4.2.3 Gerenciamento algorítmico e gamificação do trabalho: um jogo perdido[33]

O primeiro passo para começar a trabalhar em plataformas digitais é baixar o aplicativo referente à plataforma desejada, o qual representa a interface eletrônica para acesso à infraestrutura da plataforma (CARELLI, 2021), bastando, para isso, ter um celular à mão. Cadastrado na plataforma digital, o/a trabalhador/a não necessita passar por um processo seletivo, realizar provas, treinamentos, não necessita ter experiência e não depende sequer de comparecer à uma sede física da empresa. Para adentrar no mundo do trabalho por plataforma digital de transporte e de entrega basta ser proprietário/a ou possuidor/a do bem necessário à

[33] Este título faz referência ao artigo de Viviane Vidigal (2021), "Game Over: a gestão gamificada do trabalho".

prestação do serviço, o que, significa ter um carro, uma moto ou uma bicicleta, além de atender a outros requisitos determinados pelas plataformas e aceitar o contrato de adesão (VIDIGAL, 2021).

De acordo com Ludmila Costhek Abílio (2020b, p. 118) para os trabalhadores de plataformas "não há demissão, pois não há contratação", não há vínculo formal de trabalho e nem de dependência ou subordinação, esses trabalhadores acreditam trabalhar "quando querem, da forma que quiserem" (ABÍLIO, 2020b, p. 118). Apesar dessa impressão, as plataformas digitais estabelecem unilateralmente as regras do trabalho a ser prestado, estipular o preço e controlam o trabalho na medida de sua demanda (ABÍLIO, 2020b), utilizando os dados dos trabalhadores, bem como os dados gerados pelo trabalho, para realizar uma gestão algorítmica do trabalho.

O algoritmo, se tratando de um conjunto de instruções minimamente planejadas e direcionadas a um objetivo específico, é utilizado pelas plataformas digitais para gerenciar o trabalho buscando a maior eficiência na execução do serviço prestado, redução de custos, extração da mais valia (CARELLI, 2021). Nesse sentido, esse conjunto de instruções, automatizadas e direcionadas a um fim, é inserido na estrutura eletrônica da plataforma, capturando dados relativos ao trânsito, à oferta e demanda dos serviços, aos comportamentos dos consumidores, bem como dos trabalhadores, verificando o tempo gasto em cada tarefa, a velocidade de desempenho em quilômetros, o tempo de permanência logados, a taxa de recusa e aceitação de viagens, dentre outros.

Esses dados são, então, analisados de acordo com estas instruções automatizadas, as quais almejam que o serviço seja prestado da forma mais eficiente possível e que gere o maior benefício financeiro para a plataforma. Diante desses objetivos, os algoritmos analisam, de uma forma potencializada, uma grande quantidade de dados, verificando alternativas e variáveis que melhor conduzirão as plataformas ao seu intuito estruturante (CARELLI, 2021).

Feita a análise de qual melhor alternativa a ser seguida, diante dos dados, o algoritmo aumenta ou diminui o preço da tarifa e direciona motoristas e entregadores com base na demanda consumidora (VIDIGAL, 2021). Além disso, é o algoritmo que aumenta ou diminui a taxa de serviço cobrada pela plataforma, envia mensagens de incentivo, oferta promoções, bônus e premiações aos trabalhadores para que esses se mantenham logados por mais tempo, destinam as melhores viagens e entregas aos trabalhadores mais assíduos, enviam mensagens avisando os trabalhadores menos assíduos sobre possibilidade de bloqueio e até bloqueiam aqueles que desobedecem as políticas da empresa, tais como aqueles que deixam de finalizar uma viagem ou entrega por terem sofrido um acidente.

Tudo isso que é feito pelos algoritmos, os quais tomam “decisões automatizadas a partir da realização de correlações, sempre buscando maximizar o rendimento na obtenção dos resultados pretendidos.” (CARELLI, 2021, *online*). Sendo que esses resultados, bem como os algoritmos são “monitorados e modificados pelo proprietário do algoritmo” (CARELLI, 2021, *online*), no caso, a plataforma digital.

De acordo com Rodrigo de Lacerda Carelli (2021, *online*), “O algoritmo seria o regulamento da empresa, contendo o conjunto de regras e instruções para organização da atividade, compreendendo o trabalho”. Sendo que esse conjunto de instruções sobre a organização da produção e do trabalho não partem do algoritmo, não se tratam de decisões neutras e baseadas em dados objetivos como pretendem fazer crer pelas plataformas digitais (VIDIGAL, 2021), mas se traduzem em “decisões gerais traçadas pela diretoria da empresa, que é de carne e osso” (CARELLI, 2021, *online*).

O algoritmo gerencia a forma como o trabalho é prestado e “vigia os trabalhadores em relação ao cumprimento do regulamento da empresa”, direcionando, premiando e punindo, na mesma medida que faziam os supervisores no contexto das fábricas (CARELLI, 2021, *online*). Assim, os algoritmos podem ser identificados como a interface digital de um gestor, supervisor ou capataz do trabalho (CARELLI, 2021), sendo capazes de organizar toda a atividade empresarial de forma mais potencializada e célere do que era feito por supervisores humanos (VIDIGAL, 2021).

Ao mesmo tempo, como o algoritmo é apresentado como uma estrutura totalmente automatizada, dissociada da subjetividade humana e dos objetivos empresarias, com uma face neutra e objetiva, o controle implementado por estas estruturas digitais é sutil e de difícil reconhecimento (VIDIGAL, 2021). Enquanto no ambiente clássico o trabalho é controlado por gerentes humanos, os quais materializam a direção do trabalho, no ambiente de plataformas o gerenciamento por algoritmos dificulta a percepção daquele “que está sendo controlado” o qual “não enxerga a pessoa do controlador, podendo, portanto, compreender a técnica como neutra” (VIDIGAL, 2021, p. 57).

E isso também se dá porque, apesar das instruções empresariais inseridas nos algoritmos serem milimetricamente planejadas, o “trabalhador não tem [nenhuma] clareza” (ABÍLIO, 2020b, p. 119) sobre as regras que conduzem o seu trabalho, tendo a impressão de uma certa desorganização e falta de gestão, como se os direcionamentos que recebessem viessem do acaso, das regras da livre oferta e demanda, do próprio mercado, regras essas, aparentemente incontroláveis (ABÍLIO, 2020b). Nesse sentido, verifica-se que a gestão do trabalho parte de um grande acesso à informação por parte das plataformas e de uma certa

desinformação do trabalhador, o qual não domina as regras do trabalho, esse constantemente mutante (ABÍLIO, 2020b). Além disso, a falta de conhecimento sobre as regras do trabalho dá ao trabalhador a impressão de uma ausência de direcionamento gerencial sobre o trabalho, sendo identificada com a própria liberdade no trabalho, discurso esse disseminado pelas plataformas (ABÍLIO, 2020b).

De acordo com Ludmila Costhek Abílio (2020b, p. 119), "o gerenciamento algorítmico eleva a novos patamares a possibilidade de incorporar como elemento central da gestão a ausência de regras formalmente definidas do trabalho". O trabalhador desconhece as regras do trabalho, da remuneração, das premiações, das punições e "a cada momento o trabalhador é surpreendido ou tenta decifrar quais são as regras constantes no próprio algoritmo" (CARELLI, 2021, *online*), sendo que, também por isso, são mais facilmente controláveis.

Esses/as trabalhadores/as atribuem uma má classificação na plataforma ou uma baixa remuneração a uma falha pessoal, justificando que ainda não se adaptaram às regras do jogo, porque é justamente dessa forma que o trabalho em plataformas lhes é apresentado, sob a forma de um jogo. De acordo com Sarah Mason (2019, *online*), "O repertório de escolha, da liberdade e da autonomia saturam as discussões sobre aplicativos de motoristas" e isso porque o trabalho em plataformas se configura de maneira diferente da clássica relação de emprego, não havendo um local fixo de trabalho, uma rigidez de horários, não havendo ordens diretas sobre o modo de execução do trabalho. No entanto, esta suposta liberdade é sutilmente gerida por leves direcionamentos, mediante incentivos, dicas, mensagens, avaliações e classificações que fazem o trabalhador crer que está participando de um jogo e que seu êxito depende unicamente de sua vontade e esforço.

Sendo que esse modelo de gestão *on demand* dos trabalhadores é designado de gamificação, consistindo no "uso de elementos de jogo – pontuação, níveis, competição com outros, provas mensuráveis de realização, classificações e regras de jogo" (MASON, 2019, *online*). Para Jamie Woodcok (2021), a gamificação, aplicada no trabalho, pode ser entendida como a aplicação de elementos comuns aos jogos de videogames, tais como sistemas de recompensa/punição, competição, classificação, dentre outros, com o objetivo de envolver emocionalmente o trabalhador. Nesse sentido, a gamificação pode ser concebida como "vinda de cima" (WOODCOK, 2021, p. 198), pois é arquitetada pela empresa como forma de envolver os trabalhadores e os levar esses a atender os objetivos empresariais de forma empenhada, como se estivessem jogando e não trabalhando.

A forma lúdica como o trabalho é apresentado na gamificação termina por promover uma intensificação do trabalho, pois o trabalhador não percebe a exploração, acreditando que o

seu desempenho depende do seu esforço no jogo (WOODCOK, 2021). Assim, a gamificação age no sentido de "moldar os(as) trabalhadores(as) a fim de atender aos padrões exigidos pelas empresas" (VIDIGAL, 2021, p. 47).

Nas plataformas digitais, o trabalho é estruturado sob a forma de tarefas que são apresentadas aos trabalhadores através de seu telefone celular, com um aspecto colorido e divertido, semelhante a um videogame (VIDIGAL, 2021). Nesse ambiente, é dado ao/a trabalhador/a a opção de aceitar ou não as tarefas ofertadas, o que lhe traz a aparência de autonomia e liberdade no ato de trabalhar, mas cada escolha lhe traz uma consequência, e o que se verifica é que o resultado final desse jogo é uma intensificação da exploração no trabalho amenizada ou disfarçada pelo ambiente lúdico (VIDIGAL, 2021).

Na gamificação o/a trabalhador/a recebe uma tarefa e, quando consegue realiza-la tem uma sensação de sucesso e recompensa que promovem uma intensificação do envolvimento emocional com o trabalho (MASON, 2019). No entanto, quando os trabalhadores não conseguem realizar a tarefa, tendo a impressão de que estão em um jogo competitivo, acreditam que a falha decorreu de falta de estratégia pessoal, redirecionando "o conflito, afastando-o do capital, à medida que os trabalhadores são consumidos com a tarefa mais urgente de vencer o jogo" (MASON, 2019, *online*).

De acordo com Sarah Mason (2019), a gamificação proporciona uma sensação de que o conflito existente no trabalho não tem mais relação com o empregador ou com as plataformas digitais, o conflito é pessoal ou com a concorrência de outros trabalhadores de plataformas. A gamificação age profundamente sob a vontade do trabalhador e o induz a permanecer várias horas conectados ao trabalho de forma até mais eficaz que as ordens de um gerente. Nesse sentido, aos trabalhadores tentam vencer um jogo que já está perdido (VIDIGAL, 2021), bastando verificar que em um trabalho em que, supostamente, é possível se desconectar a qualquer momento, os trabalhadores permanecem 12 ou mais horas conectados para receberem parcas remunerações, pois acreditam que podem melhorar o seu desempenho a cada nova rodada de trabalho.

Na gamificação os trabalhadores se envolvem subjetivamente com o trabalho, em uma verdadeira "manipulação psíquica [...] demonstrando uma espécie de [...] 'subordinação psicológica'" (VIDIGAL, 2021, p. 54), onde aceitam a intensificação do trabalho, mas, contraditoriamente, acreditam que são livres, autônomos, donos do seu tempo. Mas essa tal liberdade se apresenta em um duplo sentido (MARX, 2013) que é muito bem explorado pelas plataformas digitais, pois os trabalhadores são livres para escolher aceitar ou não uma tarefa,

na mesma medida em que são livres de qualquer outra forma de ganhar a vida, sendo dependentes desses trabalhos.

De todas as entrevistadas nenhuma nunca compareceu à sede das plataformas para as quais trabalham e raramente tiveram um contato por telefone com uma pessoa que trabalhasse na parte administrativa destas empresas, seus contatos se restringem a outros/as motoristas ou entregadores/as. Nenhuma das entrevistadas também nunca chegou a receber uma ordem direta de alguma pessoa que trabalhasse para o administrativo das plataformas, nunca foram cobradas por outras pessoas sobre os horários que iniciam ou que finalizam o trabalho, tampouco existe cobrança direta para que fiquem logadas no aplicativo por um número determinado de horas.

Nesse contexto, a ausência de contatos diretos com superiores, o não recebimento de ordens diretas vindas de um superior hierárquico, bem como a possibilidade de ligar e desligar o aplicativo quando bem entenderem, dão aos/as trabalhadores/as de plataforma e ao público geral a falsa impressão, acrítica, de que não existe controle nesse tipo de trabalho. Assim, a aparência de uma certa liberdade camufla a realidade e esconde atrás da gestão algorítmica e da gamificação um controle exacerbado sobre o trabalho e o/a trabalhador/a e uma subordinação característica de uma relação de emprego clássica, mas digital.

O trabalho plataformizado começa sendo exercido sem cobranças aparentes, como é possível verificar pelos relatos da entrevistada Rita[34]: “[...] quando a gente faz o cadastro na Uber, 99, não existe nenhum incentivo. O único incentivo que eles dão é de a gente indicar amigos para poder entrar na empresa e receber um determinado valor caso a pessoa complete cem corridas.”.

Percebe-se que não há cobranças para que o trabalhador tenha um horário para iniciar ou para terminar o trabalho, nem para fique conectado ao aplicativo por um tempo determinado. No entanto, existem incentivos, e o primeiro que se teve notícias é o oferecimento de um valor fixo para que o/a trabalhador/a complete um número determinado de corridas, em geral, um número alto. A partir daí, o/a trabalhador/a pode optar por aceitar ou não o incentivo, e cada escolha terá um impacto diferente no seu trabalho. Caso o/a trabalhador/a aceite terá de cumprir as regras específicas, determinadas pela empresa, para receber o incentivo oferecido, mas, caso não venha a aderir à conduta sugerida pela plataforma terá consequências negativas.

Observou-se que algumas plataformas se utilizam de um critério de classificação para cada um de seus/as motoristas e entregadores/as, que os/as alçam a um ranking de trabalhadores/as de acordo com o desempenho pessoal. De acordo com a entrevistada Odete[35],

[34] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[35] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

"Você começa no azul e vai igual medalha, aí vai azul, bronze, prata, *gold*, *platinum* e diamante é o maior de todos. Isso você vai adquirindo pelo número de corridas que você faz, é acima de 70.000 (setenta mil) corridas para passar de nível.".

Não existe nenhuma ordem do aplicativo determinando o tempo que deverá durar a jornada, mas existe um incentivo, através das classificações, para que o/a trabalhador/a permaneça logado pelo maior tempo possível e, ainda assim, não se sinta pressionado/a ou controlado/a no tempo de sua jornada. A entrevistada Odete[36] ao relatar sobre a situação das classificações assim se posiciona, "Aí você pensa que é muito, mas não é. Pensa, em uma média, você trabalhando 10 horas, você consegue fazer uma média de 90 a 100 corridas por dia, voa né?".

Essa trabalhadora, mesmo estando consciente que precisará ficar cerca de 10 horas trabalhando sem parar, de forma a atingir a meta previamente estipulada pela plataforma para subir sua classificação, não sente que esteja sendo pressionada para ficar mais tempo trabalhando, nem que esteja sendo explorada por estar ultrapassando o número de horas máximo da jornada estipulada constitucionalmente. Ao contrário, a impressão que a entrevistada tem é de que o ato de trabalhar e de querer subir de classificação é uma questão pessoal e que nada tem a ver com a plataforma, afinal esta somente criou a classificação, mas não obriga ninguém a segui-la.

Verificou-se que esta classificação, além do número de corridas, se apoia em outras questões, tais como a taxa de aceitação de corridas e a taxa de recusa de corridas. Nesse sentido, Odete[37] relata que:

> A gente tem taxa de aceitação que chama. A gente tem o objetivo de manter, no mínimo, 80% de taxa de aceitação, e cancelamento não pode ser superior a 70%. Porque existem dois momentos, um é a taxa de aceitação, você visualizou e não aceitou e nem recusou, você simplesmente deixou a viagem expirar para outro motorista, isso impacta na taxa de aceitação. Ou então eu aceitei, sem querer a sua corrida e depois que eu fiz as contas, eu vi que não vale a pena, aí eu vou lá e cancelo, aí é taxa de cancelamento. Então, são duas medidas distintas.

Mais uma vez, observa-se que não existe cobrança direta da plataforma, mas existe um incentivo para que o/a trabalhador/a se mantenha conectado/a, que aceite o maior número de corridas e recuse o menor número de corridas. Mas, ainda assim, tem-se a impressão de que existe uma certa liberdade de aceitar ou não ou não o trabalho, de continuar logado ou não na plataforma.

---

[36] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[37] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

No entanto, verificou-se que ter uma boa classificação, bem como uma taxa de aceitação alta e de recusas baixa impacta diretamente na remuneração desses/as trabalhadores/as. De acordo com Odete[38]:

> E qual que é a diferença? (A diferença é) O número de viagens que é atribuída a você, as melhores viagens são para os melhores classificados. Mas, no geral, dá na mesma, assim é só você ter uma seleção melhor de corridas. Quando a gente tinha muito aeroporto, era só o diamante que tinha direito de ir para o aeroporto com a garantia de que ia voltar do aeroporto carregado. As vezes eu te pegava e antes de eu te deixar lá já atribuía uma corrida pra mim voltar pra BH, então não voltava vazia. O azul, por exemplo, ele vai cheio, mas a probabilidade dele conseguir um passageiro para ele voltar cheio chega a ser insignificante. Então, é nesse sentido.

Além da questão da qualidade e do maior número de corridas, Odete[39] diz que "a partir do *platinum*, você tem direito à limpeza do veículo, que é esterilização, o protetor da COVID, aquele de acrílico, porque você já paga com suas corridas o valor disso.". Assim, outros benefícios oferecidos pelas plataformas, e não somente a remuneração, dependem da classificação que o trabalhador tem perante as plataformas.

Odete[40] relatou, ao longo da entrevista, que ainda possui a classificação azul porque não consegue fazer muitas corridas devido aos afazeres relacionados ao cuidado da casa, dos filhos, bem como pelo medo de dirigir em determinados horários e em determinados locais. Nesse sentido, diz que:

> [...] eu sou Uber azul porque eu tenho muito pouco tempo de corrida e não faço tantas corridas [...] eu não faço isso, porque eu tenho meus filhos e eu parti para o aplicativo exatamente por essa flexibilidade, eu levo meus filhos na escola, eu busco meus filhos na escola, eu almoço em casa, eu não trabalho após as 18:00 hs porque eu tenho medo de assalto. Eu recuso muita corrida, se é área de risco eu não aceito, mas área de risco não impacta se você não aceitar, eles levam em consideração que é uma defesa sua, um mecanismo de defesa. Vamos dizer que eu faço uma média de 20 a 30 corridas por dia, eu vou bem devagarzinho, eu estou tranquila neste sentido, eu prezo pela minha segurança, pelo meu bem estar nesse momento.

Odete[41] relatou que trabalha cerca de 12 horas por dia, de cinco a seis dias por semana, e que, por essa jornada, sendo Uber Azul, recebe líquido entre R$ 2.000,00 a R$ 2.500,00, acreditando que sua remuneração depende unicamente de seu esforço pessoal. No entanto, traz um relato interessante e que evidencia como a classificação pode influenciar a vida desses trabalhadores de plataforma:

> [...] quanto mais corridas você, fizer mais bonificação você vai ganhar. Aí, quem é diamante cai mais viagens. Vou até estimar, para cada cinco corridas do diamante cai

[38] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[39] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[40] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[41] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

> uma do azul. É uma coisa gritante. Eu te afirmo este valor porque meu irmão também é Uber, foi ele que me convenceu a voltar, meu irmão já é diamante, aí ele fala assim "Você trabalhou domingo? Estava ótimo, fiz cento e tantas corridas", aí eu não consigo fazer 30 e não é porque eu estava escolhendo, é porque não cai mesmo. E para ele cai. Se você pegar meu volume de trabalho do fim do mês, você chora e fala que não tem lógica. Minha média é entre R$ 2.000,00, R$ 2.500,00, a dele é R$ 8.000,00, R$ 9.000,00.

Sobre a classificação dos/as motoristas de azul a diamante se trata de um programa de vantagens denominada Uber Pro e que oferece metas a serem cumpridas pelos/as motoristas e, quem consegue cumprir, recebem vantagens em troca. de acordo com a Uber "Uber Pro é um programa de vantagens que ajuda motoristas parceiros que demonstram excelência a atingir as metas (UBER, 2021b).

De acordo com explicação exposta no site da Uber, com o Uber Pro o/a trabalhador/a que sobre de nível pode receber diversas vantagens, tais como prioridade em viagens saindo do aeroporto, desconto fixo em combustível, descontos especiais em Universidades conceituadas, atendimento preferencial no aplicativo, dentre outras. O sistema de avaliação utiliza a contagem de pontos que vão sendo acumulados pelos/as motoristas e que interferem na sua classificação dentro do aplicativo, a qual vai do azul até o nível diamante (UBER, 2021b).

De acordo com o Termo de Uso do Uber Pro:

> O Programa oferecerá quatro categorias para os Membros do Programa: Azul, Ouro, Platina e Diamante [...] Ao se classificar em uma categoria específica, você pode acessar certas vantagens oferecidas por nós ou por terceiros parceiros (" Vantagens "). Cada Categoria sucessiva inclui Vantagens exclusivas, adicionalmente às Vantagens das Categorias anteriores. Os Pontos acumulados em um Período do Programa determinarão a sua Categoria para o próximo Período. As Categorias não são permanentes e Você será avaliado em uma categoria específica a cada novo Período do Programa, conforme os Pontos acumulados por Você. Além da quantidade mínima de Pontos definidos abaixo, para avançar para a próxima categoria, Você também fornece a todo tempo (1) uma média das avaliações dadas pelos usuários para quem você prestou serviço de pelo menos 4.85, (2) uma taxa de aceitação de viagens mínimas de 60%, e (3) uma taxa máxima de cancelamento de 10% das viagens. Em todas as Cidades Participantes, os Motoristas Parceiros que não se classificamem nas Categorias Ouro, Platina ou Diamante são classificados automaticamente na Categoria Azul. Não há requisitos adicionais para a Categoria Azul não são os requisitos gerais de elegibilidade de acordo com os termos. Para as demais Categorias, uma quantidade mínima de Pontos será necessária para se classificar [...] (UBER, 2021b).

Dentre as vantagens oferecidas aos/as motoristas que melhor se classificarem, estão as "Cashback no combustível dos Postos Ipiranga", a qual prevê que (UBER, 2021b):

> Motorista Parceiro realiza abastecimento de abastecimento o valor cheio de combustível através do Abastece aí, escolha uma oferta de 4% de cashback; Com o pagamento realizado, o cashback será creditado no saldo do Abastece aí do Motorista Parceiro para ser utilizado já no próximo abastecimento; [...]

Tal oferta, em tempos de gasolina a preços exorbitantes pode se mostrar bem vantajosa aos/as motoristas. No entanto, para conseguir esta vantagem é preciso cumprir alguns requisitos (UBER, 2021b), "Para usar essa Vantagem os Motoristas Parceiros atender às seguintes condições: (1) O Motorista Parceiro precisa ter completado 10 (dez) ou mais viagens nos últimos 60 (sessenta) dias por meio do Aplicativo de Motorista [...]". Restando claro que os sistemas de pontos e as classificações impelem os/as motoristas a continuarem trabalhando.

Além da questão da classificação, outra tática utilizada pelas plataformas para manter os trabalhadores logados ao aplicativo é a questão das premiações ou bonificações lançadas ao longo do dia. Pelos relatos da entrevistada Rita[42]: "Acontece que quando a gente faz o cadastro na Uber, 99, não existe nenhum incentivo. O único incentivo que eles dão é de a gente indicar amigos para poder entrar na empresa e receber um determinado valor caso a pessoa complete cem corridas.".

Após algum tempo, a plataforma começa a enviar várias premiações para incentivar o/a trabalhador/a a continuar mais tempo trabalhando, mediante o recebimento de um incentivo em dinheiro. De acordo com Rita[43], "Ela te determina um tanto de corridas, um exemplo, ah, faça 50 corridas e aumente seus ganhos em R$ 80,00. Isso é só um exemplo, porque o valor não tem sido tão alto assim, como a gente espera."

Outro tipo de incentivo apurado foram as chamadas "seguidinhas", as quais se tratam de um incentivo para que trabalhador complete um número pré-definido de corridas e caso as viagens sejam todas completadas o trabalhador recebe um valor fixo em dinheiro. De acordo com Rita[44], nas seguidinhas "a gente tem que fazer corridas seguidas, a gente não pode cancelar, nem pedir o passageiro para cancelar [...] As únicas que podem rejeitadas são as de área de risco que aparece pra gente.".

Ao relatar como funciona esse tipo de incentivo específico, a entrevistada enviou a foto da tela de seu celular onde constava uma mensagem da plataforma digital explicando as regras unilateralmente impostas para esse tipo de premiação. A entrevistada Rita[45] relatou sua experiência recente com esse tipo de premiação:

> (Durante a promoção das seguidinhas) o passageiro não apareceu, eu cancelei e não contabilizou a corrida, porque eu não fiz a corrida e cancelei, ou seja, eu me lasquei no final. Mas ok, eu consegui ontem, eu fiz 14 corridas pela 99, destas 14, 8 foram contabilizadas, 8 não, (na verdade) 10, porque na hora que chegou na 11ª parou de contabilizar porque eu cancelei.

[42] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[43] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[44] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[45] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

Como a entrevistada não conseguiu completar as 14 corridas estipuladas, nos termos da plataforma, não recebeu o valor estipulado para a premiação. Mesmo assim, a entrevistada demonstrou que se sentiu pressionada pela plataforma para trabalhar mais, nem percebeu um incentivo para estar logada mais tempo, tampouco considerou injustas as regras da premiação, tendo o considerado que não conseguiu completar o desafio por uma questão pessoal de falta de estratégia.

Outra entrevistada, Lydia[46], traz um relato semelhante:

> [...] hoje, 190 corridas eu ganharia, a mais, R$ 235,00. Mas não tem como você fazer 190 corridas, eu teria de pegar todas as corridas e, mesmo assim, correria o risco de não bater. Eu não rodo no dinheiro, eu só rodo no cartão e maquininha de cartão, então também, para bater essa meta, eu teria de abrir a opção para o dinheiro. Então, assim, são promoções que, às vezes, são viáveis, às vezes não. Eu tenho colegas que pararam de rodar nelas e receberam uma promoção bem melhor, que era 40 corridas e ganharia o mesmo valor. Infelizmente os aplicativos brincam muito com os motoristas. A gente fica refém porque não tem outra opção né?

Há, ainda, outras formas de premiação que vão sendo oferecidas ao longo do dia, como indica Rita[47]:

> A Uber oferece menos bonificação. Ela tem me oferecido para aumento de ganhos algo chamado de missão: 50 corridas e ganhar 50 reais, 70 corridas e ganhar 70 reais, como exemplo! Quanto mais a gente faz essas missões, maior é o valor oferecido pela empresa!

Ou, no caso da Cornershop, como conta Odete[48], "Cai uma mensagem no celular "Atenção! Multiplicador 1.7, 1.8, 2.2 de 12:00 às 13:00 hs". Aí você pega uma compra nesta dinâmica de multiplicador, então se você ia ganhar R$ 30,00, é mais 70% desse valor, e aí vai ...". Essa mesma entrevistada que diz preferir não trabalhar aos domingos, pois é o dia que tem para se dedicar aos filhos, diz que quando verifica a existência de uma boa premiação abdica de seu dia de descanso:

> É, não trabalho sábado e domingo, primeiro porque eu não tenho ajudante aqui em casa final de semana, a minha ajudante trabalha de segunda a sexta, e, segundo que é o meu momento com os meninos. Porque eles acostumaram comigo dentro de casa todos os dias, eles saíam para a escola, eu saía para trabalhar e eles estudavam em horário integral, então o horário que eles estavam em casa eu também estava. E com a pandemia: "Cadê minha mãe?". Então, final de semana eu tento suprir este déficit. A não ser que tenha, por exemplo, na Cornershop a gente tem os multiplicadores, a gente ganha 60, 70, 80% de comissão, ou a comissão dobrada. Então, a não ser que seja uma coisa assim, surreal [...] aí eu tiro o domingo, depois das 16:00 hs, já dou banho, já resolvo, deixo com o pai e aí vou fazer o que eu tenho pra fazer. Entrego para as nossas babás eletrônicas, os tabletes e celulares (risos) ...

[46] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[47] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[48] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

Foi possível perceber, ainda, através das entrevistas que a questão da classificação e das premiações se entrelaçam, sendo que os/as trabalhadores/as recebem promoções ou premiações a depender de sua classificação, como fica claro pelo relato de Graça[49]:

> Pra mim raramente vem promoção pela Uber, pois não chego no nível ouro porque escolho corrida e isso abaixa nossos níveis de aceitação e cancelamento de corridas com a Uber, escolho a região que quero trabalhar, não me sinto pressionada porque sou autônoma, e sou livre pra fazer meu horário, escolhi ser livre de patrão (risos), não sou bitolada com essas coisas de promoção não, aliás, geralmente, elas nem compensam, faço o meu por dia e vou pra casa [...]

Aparentemente também não existem penalizações diretas para os trabalhadores que não se mantém constantemente logados ao aplicativo, tampouco penalidades para aqueles que recusam corridas, pois acredita-se haver liberdade dos trabalhadores para escolherem quando e como trabalharem. De acordo com Rita[50], "Fiquei mais de um ano sem me conectar na Uber e não existiu o bloqueio, só houve o bloqueio por causa do ano do carro! Na 99 não houve punição, ela me enviou alguns incentivos nesse tempo.".

Quando questionada se poderia recusar corridas e quais as consequências disso, Rita[51] relata que:

> Podemos sim, porém abaixa nossa taxa de aceitação. Quando a taxa tá baixa, a possibilidade de cair corridas longas abaixa, de acordo com meus colegas de grupo. Deve ser por isso que não estou sendo tão agraciada por elas (risos). Porque cai muita corrida que não compensa fazer, longos deslocamentos, sabe! Mas dá problema se a taxa de cancelamento aumentar, creio que a conta fica suspensa! [...] A 99 bloqueia por 24 ou 48 horas, caso a taxa de aceitação semanal esteja abaixo de 30%. [...] Inclusive eu já fui bloqueada duas vezes.

Outra entrevistada, Graça[52], também relata que recusar corridas gera como consequência a baixa da classificação do/a trabalhador/a no aplicativo, mantendo esse em classificações inferiores. De acordo com sua percepção: "A classificação abaixa sim. Eu por exemplo sou cinco estrelas, porém só fico no azul pro porque não aceito algumas corridas e cancelo algumas. Mas punição não. E não influência na minha remuneração não.

Apesar da trabalhadora Graça[53] ter consciência de que a recusa de chamados do aplicativo tem influência sobre a sua classificação não considera isso uma punição e não consegue perceber que tal fato influência a sua remuneração, apesar de ter relatado em outros momentos que "Pra mim raramente vem promoção pela Uber, pois não chego no nível ouro

[49] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[50] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[51] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[52] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[53] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

porque escolho corrida e isso abaixa nossos níveis". Tal fato evidencia o controle da plataforma sobre os/as trabalhadores/as, demonstrando como o algoritmo organiza o trabalho de forma a influenciar os/as trabalhadores/as a serem mais produtivos, utilizando para isso a classificação e as premiações, as quais terão impacto direto na remuneração. Apesar disso, o controle pode passar despercebido pelos/as trabalhadores/as, seja por desconhecimento das regras desse jogo gamificado, tão complicado de ser entendido, seja porque o/a trabalhador/a assume para si toda a responsabilidade pelo trabalho e considera que se não ganhou o suficiente foi por culpa sua.

Sobre ficar não estar diariamente logado ao aplicativo e sobre a possibilidade de recusar chamados, a entrevistada Lydia[54] contou:

> [...] a 99 está desligando alguns motoristas pela falta de utilização. [...] Todos os bloqueios que já aconteceram, inclusive eu já fui bloqueada 12 horas e três dias, ocorrem pela 99. Embora ela negue vínculo empregatício com a gente, ela nos penaliza como se nós fôssemos funcionários dela. Já tive dois bloqueios de 12 horas porque o cliente reclamou que, tipo, eu dei voltinha, que errei a rota de propósito. E não foi o caso, teve acidente no caminho e tive que desviar da rota.

A avaliação dos clientes também impacta a classificação dos trabalhadores de plataforma e podem, inclusive, condicionar o desligamento, como se verifica pelo relato de Rita[55], "É, minha preocupação é minha nota não ser abaixo de 4,70. Essa é minha única preocupação, porque existe a possibilidade de exclusão da plataforma. Então, eu cuido pra isso, eu zelo meu atendimento.".

Assim, verifica-se que as plataformas aparentam não controlar o trabalho, não determinam o horário de início de término da jornada, não estipulam uma duração mínima ou média de jornada, mas oferecem direcionamentos, previamente estipulados, em termos unilateralmente impostos, disseminados pelos algoritmos através de mensagens que chegam pelo celular dos trabalhadores. Tais direcionamentos, aparentemente, podem ou não serem seguidos pelos trabalhadores, os quais supostamente possuem liberdade de escolha. Os próprios trabalhadores acreditam terem liberdade de escolha, como é possível verificar pelo relato de Odete[56]:

> [...] eu sou autônoma, se eu não sair, se eu não tiver a disciplina de sair, por mais que existam algumas regrinhas padrões, tem que estar com carro limpo, né, que são exigências deles, mas se eu não tiver o compromisso de fazer isso, eu não vou conseguir subir na classificação, eu não vou conseguir melhorar minha demanda de corridas.

[54] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[55] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[56] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

No entanto, esta suposta liberdade de escolha, essa suposta responsabilidade pessoal pelo desempenho do trabalho é condicionada pela necessidade, pois como é relato pelos entrevistados, todos trabalham por necessidade, todos trabalham em plataformas por falta de outra opção melhor. Sendo que diante da necessidade financeira não existe liberdade (MARX, 2013), não existe limitação de jornada, não existe preocupação com a saúde e segurança do trabalhador, não existe remuneração mínima, existe precariedade.

De acordo com Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes (2020, p. 66), "a ideia de liberdade e flexibilidade (trabalhar quando e onde quiser) [...] constitui, na verdade, a transferência deliberada de riscos para aumentar o controle sobre os/as trabalhadores/as". Na realidade, as plataformas digitais controlam e organizam a forma como o trabalho é prestado e os trabalhadores, sendo que o fato de poder ligar o aplicativo em horário de livre escolha dos/as trabalhadores/as não ameniza o direcionamento empresarial, somente muda sua perspectiva. Afinal, as plataformas se utilizam de um modelo de gestão que controla sentimentos e sensações, que subordina pela dependência psíquica e econômica.

As plataformas digitais controlam todo o processo do trabalho, pois escolhem quem pode ou não se cadastrar em seu aplicativo, elencando, previamente, quais são as condições a serem atendidas pelos/as trabalhadores/as, estando esses "sempre sujeitos à aceitação do cadastro na plataforma para poder trabalhar" (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 67). Além disso, são as plataformas que determinam o que será feito, não podendo os/as trabalhadores/as se cadastrarem em uma plataforma de entrega e realizarem outro tipo de serviço quando em contato com os consumidores, pois "não podem prestar serviços não contemplados" (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 67).

As atividades são delimitadas pelas plataformas no que tange a trajetos, condições de veículos, preços cobrados, comportamentos desejados, prazos de execução dos serviços e os trabalhadores são avaliados pelos algoritmos e também pelos clientes das plataformas (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

As plataformas realizam a comunicação com os/as trabalhadores/as, em geral, através de mensagens de texto enviadas via celular, mas os trabalhadores não conseguem se comunicar diretamente com suas gerências e lhes é vedado qualquer outro tipo de comunicação, seja pelo Reclame Aqui ou por outras redes sociais, sob pena de sofrerem punições (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020). Além disso, as plataformas, através da gestão algorítmica e da gamificação, pressionam os trabalhadores para permanecerem mais tempo logados e à disposição das plataformas, se utilizam de "bloqueio para ameaçar os/as trabalhadores/as" e dispensam sem justificativa (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 68).

Assim, apesar de um ambiente lúdico de trabalho, desenvolvido como um jogo dinâmico, o trabalho em plataformas digitais não é pautado pela liberdade dos/as trabalhadores/as, mas pela intensificação do trabalho e da exploração. Ao invés da ausência da subordinação jurídica, percebe-se que sua onipresença ao lado da subordinação psíquica, emocional, pautada na necessidade, em uma subsunção real do trabalho (MARX, 2013).

4.2.4 O tempo e o preço do tempo na remuneração por peça

Na sociedade capitalista várias são as formas de trabalho subordinado, dependente e assalariado e, da mesma maneira, várias são as formas de remunerar esse trabalho. Sendo que a prestação de qualquer trabalho sob dependência na sociedade capitalista, excetuadas formas de servidão e escravidão, pressupõe pessoas livres para contratar e livres de qualquer outra forma de ganhar a vida que não seja a venda de sua própria força física de trabalho (MARX, 2013).

É sobre a exploração do trabalho assalariado que se funda a sociedade capitalista e o salário pago por essa força de trabalho "aparece como preço do trabalho, como determinada quantidade de dinheiro paga por determinada quantidade de trabalho" (MARX, 2013, p. 401). Mas, na realidade, o que o salário remunera não é o tempo de trabalho total desempenhado pelo/a trabalhador/a, mas somente parte desse tempo, o tempo essencialmente necessário para permitir que o trabalhador sobreviva e retorne no dia seguinte para vender mais força de trabalho (MARX, 2013). O restante do tempo de trabalho, o que excede o valor necessário para sua sobrevivência, não é pago ao trabalhador e é exatamente esse tempo que constitui a mais valia e que faz o capital estar sempre se reproduzindo mediante a exploração do trabalho (MARX, 2013).

Apesar disso, no trabalho assalariado "o mais-trabalho ou trabalho não pago aparece como trabalho pago [...] a relação monetária oculta o trabalho gratuito do assalariado" (MARX, 2013, p. 403). E toda essa questão gira em torno de que maneira poderia ser precificada a força de trabalho, pois o que se está vendendo é a própria força física da pessoa humana.

Várias são as formas de remunerar a força de trabalho e, dentre elas é possível citar a remuneração que se constitui no salário por tempo, que é "a soma de dinheiro que o trabalhador recebe por seu trabalho diário, semanal, etc." (MARX, 2013, p. 404). Assim, o que se remunera no trabalho por tempo é o tempo da jornada do trabalhador, não importando o que foi feito nesta jornada, se houve muito ou pouco trabalho, se houveram muitas ou poucas pausas.

Nesse tipo de remuneração a delimitação entre tempos de trabalho e tempos de não trabalho é mais bem definida, pois se tem uma noção mais delimitada de quando deve se iniciar e quando se deve findar a jornada, como se o tempo de trabalho fosse um ambiente que a pessoa adentra durante a jornada e sai após o seu fim. Na remuneração por tempo torna-se mais difícil controlar os poros do trabalho no interior da jornada, pois ainda que existam supervisores incentivando (ou determinando) a produtividade, os tempos de ociosidade no trabalho, tais como as idas ao banheiro, as conversas com os companheiros, as trocas de máquinas, tudo isso é tempo em que não se está efetivamente trabalhando, mas é tempo remunerado, à disposição do trabalho (MARX, 2013).

Quando o/a trabalhador/a recebe pelo tempo de trabalho desempenhado tem a sensação que o seu tempo de vida, como um todo, é controlado pelo capitalista, pois esse tempo no trabalho influencia o seu tempo de vida fora do trabalho. Nesse sentido, tem-se a sensação de uma ausência de liberdade mais palpável, fica mais claro que o que se está vendendo é o tempo de vida e que a vida tem um preço. Fora isso, a jornada extra de trabalho, para além do que é delimitada legalmente, fica mais visível e mais fácil de ser quantificada e remunerada.

De acordo com Marx (2013a), outra forma de remuneração seria o salário por peça, o qual se constituiria em uma forma diferenciada do salário por tempo, pois tem-se a impressão de que o que está sendo pago à pessoa que trabalha não é especificamente o tempo que esta permaneceu trabalhando, mas sim a sua capacidade de produção. Afinal, na remuneração por peça o que se remunera é o produto do trabalho, independente do tempo de trabalho que se gastou para chegar a esse.

No trabalho em plataformas verifica-se que a remuneração dos/as trabalhadores/as acontece da forma como Marx (2013a) descreveu o salário por peça. Nesse trabalho o que se remunera é o tempo que os/as trabalhadores/as estão empenhados na realização efetiva do trabalho, não se remunerando os tempos à disposição do trabalho. De forma que, no caso dos/as motoristas de transporte de pessoas, esses somente são remunerados pelo tempo em que recebem o cliente no veículo e o deixam em seu destino. Os/as motofretistas só são remunerados pelo tempo a partir do qual recebem a encomenda até o seu local de entrega.

Em nenhum dos dois casos, os momentos que esses/as trabalhadores/as estão aguardando um chamado da plataforma, ou o tempo que se deslocam até chegar ao cliente é remunerado. Assim, um/a trabalhador/a pode ficar o dia inteiro à disposição da plataforma, pronto/a para o trabalho, mas se não receber nenhum chamado e/ou não realizar nenhum serviço não receberá nenhuma remuneração por isso.

Nesse ponto específico, a remuneração por peça e a gamificação do trabalho se entrelaçam (VIDIGAL, 2021), pois somente os trabalhadores com melhor classificação no aplicativo, aqueles que aceitam mais corridas e recusam menos chamados ou os melhores classificados pelos clientes, receberão os melhores chamados ou receberão um chamado após o outro, permanecendo mais tempo em trabalho efetivo e tendo mais tempo remunerado. Já aqueles trabalhadores que não seguem à risca as regras do aplicativo, os que escolhem mais as corridas que irão aceitar, que possuem uma taxa de recusa de corridas altas ou que não são bem avaliados pelos clientes, não conseguem subir sua classificação no aplicativo e recebem menos chamados das plataformas. E, receber menos chamados, implica ficar mais tempo à disposição e mais tempo sem remuneração.

Assim, a discrepâncias entre os salários de trabalhadores/as de plataformas pode, em parte, ser explicada pelo fato de que alguns permanecem mais tempo em trabalho efetivo e remunerado, enquanto outros ficam mais tempo aguardando chamados e sem remuneração por esse tempo à disposição. De forma que todas estas formas de controle, seja o controle pela subjetividade empreendedora, pela gamificação ou pela remuneração por peça se imbricam (VIDIGAL, 2021), se complementam.

Nesse sentido, o trabalho que é pago por peça é ainda mais fetichizado do que o trabalho pago por tempo, pois o tempo na remuneração por peça é mais fortemente ocultado pelo produto do trabalho, ocultam-se os tempos de trabalho (MARX, 2013). Acredita-se que não se está vendendo o tempo do/a trabalhador/a em troca da remuneração, mas sim um produto objetificado que independeria do tempo de trabalho desses.

Assim, o tempo de trabalho passa a ser responsabilidade do próprio trabalhador, pois cabe a esse gerir o seu tempo e produzir mais, em menor quantidade de tempo. Nesse o/a trabalhador/a tem a impressão de uma certa liberdade na gestão do tempo, pois acredita que depende somente de si para finalizar um produto ou serviço, de forma que o/a trabalhador/a torna-se o próprio algoz e supervisor de seu tempo de trabalho.

Assim, porosidade no trabalho, os momentos ócio, de descanso, são eliminados por vontade dos próprios trabalhadores que, interessados em terminar o produto em menos tempo, se auto exploram e não se incomodam em estender suas jornadas. Os tempos de trabalho e de não trabalho se turvam, pois, todo o momento pode ser tempo de trabalho se isso significar terminar o produto mais rápido, de forma que o/a trabalhador/a não entra e sai da jornada, ele permanece em jornada contínua.

A busca pela eliminação da porosidade no tempo de trabalho pode ser observada pelos relatos de uma das entrevistadas, Samira[57]: “Assim, não tem nada de pressão não, mas, se você parar muito, aí perde dinheiro, né. Eu não almoço não, eu só almoço quando chego em casa, ou nem almoço não porque já tá tarde. E, às vezes eu paro pra ir no banheiro, mas paro umas duas vezes só, uma, no máximo.”.

Outra entrevistada Rita[58] diz que para o horário do almoço “Tenho levado marmita e como no carro mesmo.”. Já a entrevistada Arabela[59] relata o seguinte:

> Meu horário de descanso eu que faço. Eu procuro não descansar né? Graças a Deus não estou tendo tempo de descansar não, mas eu tenho meu horário de almoçar, de tomar meu lanchinho da tarde, que é coisa rápida, 20 minutinhos, 15, no máximo, porque o trabalho não pode esperar e eu já acostumei com isso.

Todos esses relatos demonstram que quando a remuneração é paga por peças, como no caso do trabalho em plataformas digitais, a pessoa que trabalha passa a ser o próprio gestor da sua jornada de trabalho, o que gera um aumento da jornada, bem como a eliminação de tempos de descanso e refeição pelo próprio trabalhador/a, tudo isso para se adequar à qualidade de trabalho que a plataforma espera deles e que é representada por suas classificações. A ausência de pausas no trabalho é, inclusive, enxergada como um ponto positivo, significa que o trabalhador está indo no caminho certo, pois não tem tempo de descansar.

No entanto, apesar das aparências, de acordo com Marx (2013a, p. 411), “a diferença de forma no pagamento do salário não modifica em nada a essência desse último”, pois, independente do salário ser pago por tempo ou por peça o que esse está remunerando é o tempo que o/a trabalhador/a gasta na produção de um produto ou na execução de um serviço. Para Marx (2013a, p. 412), “No salário por tempo, o trabalho se mede por sua duração imediata; no salário por peça, pela quantidade de produtos em que o trabalho se condensa durante um tempo”, mas o que os dois de fato remuneram é o tempo de trabalho e o que os dois deixam de remunerar é que se transforma na mais valia perseguida pelo sistema capitalista (MARX, 2013a).

Na forma da remuneração por peça avalia-se a qualidade do produto, não havendo um controle direto sobre o tempo de trabalho, mas sim um controle indireto que se mede pela aptidão média do produto ou do serviço, a qual é estabelecida pelo capitalista. Assim, na remuneração por peça, ainda que se acredite que o capitalista não tem controle direto sobre o tempo, como a produção e sua qualidade é determinada por esse último, é possível dizer que

[57] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[58] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[59] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

existe um controle do tempo. Afinal, quanto maior a qualidade exigida ou as determinações de produção impostas pelo capitalista, maior será o tempo a ser dedicado a esta produção.

As plataformas digitais controlam a qualidade do serviço prestados por seus trabalhadores/as, e isso ocorre de várias formas. O veículo a ser utilizado para a prestação do serviço é uma questão imposta pelas plataformas, como fica claro pelos relatos de Samira[60], "Os veículos dependem (de determinação) da Uber e da 99. Eu não lembro ao certo não, mas a 99 tem que ser 2008 em diante, e a Uber, eu acho que tem que ser 2011. E, se você não tiver o carro do ano que eles pedem, você nem consegue entrar, né.".

Sobre a qualidade dos veículos, a entrevistada Rita[61] disse que:

> [...] eu já tinha o carro, né, que na época era um Siena 2008/2009, que eles aceitavam na Uber, 99. Aí este ano a 99 ainda está aceitando esse carro, só que eu estava pegando muita corrida que estava me levando para área de risco, sabe? Eu vendi o Siena e peguei um carro menor, mais econômico, mais "novo" para poder voltar para a Uber, eu peguei esse carro exclusivamente para isso, senão eu não teria nem pego ele não, aí eu tô pagando o financiamento dele.

Outra forma de controlar a qualidade do serviço é pela avaliação do cliente, a qual pode impactar na classificação do/a trabalhador/a, no recebimento de chamados e em sua remuneração. Nesse sentido, Rita[62] pontua que:

> [...] minha preocupação é minha nota não ser abaixo de 4,70. Essa é minha única preocupação, porque existe a possibilidade de exclusão da plataforma. Então, eu cuido pra isso, eu zelo meu atendimento. Tem gente que não gosta, essa semana passada mesmo eu recebi uma estrela, fiquei chateada, mas é igual eu falei, eu me agarro ao que foi bom, no mesmo dia eu recebi dois elogios, então, é de cada pessoa né. Uma coisa que muda, do passageiro me dar cinco estrelas, e tal, é igual aconteceu ontem. Ontem eu ganhei R$ 10,00 de gorjeta, na semana passada eu ganhei R$ 5,00 de gorjeta também, e assim vai.

Sobre a avaliação dos clientes Arabela[63] disse:

> [...] na moto, avalia-se muito o comportamento e a sua postura, tem plataformas que excluem o motoboy por conta das estrelas. As estrelas são de 0 a 5 estrelas, quanto mais estrelas mais toca para o motoboy, quanto menos estrelas o motoboy é bloqueado temporariamente ou até definitivamente, por conta destes fatores, recusa, comportamento e postura também. Quem avalia são os clientes, são os clientes que pedem os trabalhos.

E esta avaliação dos clientes sobre o trabalho prestado é encarada com naturalidade e até de forma pacífica, como se observa pelos relatos de Arabela[64]:

---

[60] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[61] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[62] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[63] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[64] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

> Lógico, eu já recebi alguma nota baixa, mas, eu não me importei porque no momento eu devo ter pensado que talvez o cliente não estava no seu bom dia ou algo que eu fiz e que não o agradou, não sei. Mas é muito difícil, as minhas notas são sempre altas, pelo que eu saiba.

Uma das entrevistadas, Madalena[65], declarou já ter sido excluída da plataforma para a qual trabalhava devido a uma avaliação equivocada do cliente:

> Já passei por acareação que chama, o cliente falou que não recebeu a mercadoria, mas estava no local, só que estava com outra pessoa, o zelador, ele não sabia e reclamou com a Loggi. Aí a Loggi me bloqueou, eu fiquei só uma semana só bloqueada. Eu mandei um email pra eles, eles pediram para mandar uma foto. Eu cheguei a ter contato com o aplicativo, depois de mandar uma carta gigante, pedi até para o cliente ligar, na época, mas, mesmo assim tem uns dias, porque como eles recebem muitos e-mails, eles têm que responder um por um. Aí me atrasou demais nessa época.

De acordo com Marx (2013a, p. 412), "o salário por peça se torna a fonte mais fértil de descontos salariais e de fraudes capitalistas. Ele proporciona ao capitalista uma medida plenamente determinada para a intensidade do trabalho.". E isso se dá porque no salário por peça "a qualidade e a intensidade do trabalho são, aqui, controladas pela própria forma-salário, esta torna supérflua grande parte da supervisão do trabalho" (MARX, 2013a, p. 412).

Assim, quando o capitalista previamente estipula a qualidade média do produto ou serviço, direcionando a execução da atividade de trabalho e estipula o valor a ser pago por cada peça, influencia a pessoa que trabalha a produzir o produto ou executar o serviço no menor tempo possível, pois esta acredita que, assim, estará ganhando mais remuneração em um tempo menor. Além disso, a supervisão do trabalho será feita pela própria pessoa que trabalha, pois caso a qualidade não esteja a contento do capitalista, conforme previamente estipulada, o serviço pode nem ser pago.

A pessoa que trabalha e é remunerada por peça se força a produzir muito, com a qualidade desejada pelo capitalista, o que gera uma extração ainda maior da mais valia, uma intensificação do trabalho, da jornada e uma maior exploração. Ademais, a própria pessoa que trabalha se torna sua auto supervisora, o que faz com que queira eliminar todos os poros do trabalho (MARX, 2013a), fazendo seu tempo todo produtivo, em um envolvimento sentimental com a cobrança pessoal para trabalhar mais. Afinal, de acordo com Marx (2013a, p. 413), no "salário por peça, é natural que o interesse pessoal do trabalhador seja o de empregar sua força de trabalho o mais intensamente possível, o que facilita ao capitalista a elevação do grau normal de intensidade".

[65] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

No trabalho em plataformas, pelos relatos das entrevistadas, verifica-se que é normal estender o trabalho por 12 horas diárias, pois não se atentam ao tempo de trabalho prestado por dia, mas a uma remuneração média que almejam receber como meta própria. A entrevistada Odete[66] relatou o seguinte:

> Você fica *online*, aí cai a corrida pra você e aí a corrida e vai aparecer passageiro, ela está a 800 m de você, o percurso dela vai dar um total de 12 km, aí você já sabe quanto vai dar, por exemplo, R$24,00 nessa corrida, é preciso fazer esse cálculo rápido na sua cabeça, eu vou andar 12Km, eu estou ganhando R$ 24,00, vai dar R$ 2,00 por km, em média, ok, vou aceitar essa corrida ou não. Como cai, por exemplo, a passageira está a 1,5 km de distância de mim, ela vai rodar mais 6 km, está me ofertando R$ 8,00 pela corrida, aí não estou ganhando nem R$ 0,80 por km, aí eu não aceito, eu recuso. Se eu tiver que rodar mais de 1 km para buscar o passageiro aí eu não aceito, porque não compensa, ele só paga o deslocamento a partir do momento que você pega o passageiro até o destino. Esse (tempo) de onde eu estou até o passageiro é por minha conta.

No mesmo sentido, a entrevistada Graça[67] disse:

> [...] eu faço uma conta rápida antes de aceitar cada corrida como quantidade de km pra buscar e quantidade de km pra levar o passageiro ao seu destino, não pego corrida com menos de 1 real o km, pois com o rendimento do meu carro não compensa, e eu tbm estabeleço um valor que quero ganhar por dia, pelo menos 100,00 livre no dia eu tenho que tirar, o que vier a mais é lucro.

Verifica-se que o/a trabalhador/a se torna seu/a próprio/a supervisor/a e elimina, ao menos um posto de trabalho importante no processo produtivo, pois não necessita de nenhum gestor para lhe dar ordens ou conferir seu trabalho, pois tem interesse pessoal na execução do serviço e na qualidade do produto. E, como ensina Marx (2013a), o comprometimento do trabalhador que recebe por peça influencia, inclusive, a exploração dos trabalhadores por outros trabalhadores, os quais podem terceirizar para trabalhadores mais precários parte do processo do trabalho, por um preço baixo, com o intuito de entregar as peças no tempo e na qualidade desejada pelo capitalista. Isso pode ser demonstrado na fala da entrevistada Madalena[68] que relatou, “Então se eu não consigo fazer (o trabalho da minha empresa), eu tenho outro motoboy que está mais próximo e eu pago pra ele fazer, cerca de R$ 2,00 o km.”.

O interesse pela prolongação da jornada ou da intensificação do trabalho passa a ser da própria pessoa que trabalha, pois esta acredita que quanto mais trabalhar, mais salário irá ganhar (MARX, 2013a). No entanto, como bem pontua Marx (2013a, p. 413), “o prolongamento da jornada de trabalho, mesmo mantendo-se constante a taxa do salário por peça, implica, por si mesmo, uma redução no preço do trabalho.”.

---

[66] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[67] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[68] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

De acordo com Marx (2013a, p. 413), “o maior espaço de ação que o salário por peça proporciona à individualidade tende a desenvolver [...] o sentimento de liberdade, a independência e o autocontrole dos trabalhadores”, pois esses acreditam que o seu crescimento no trabalho, que o aumento de sua remuneração dependeria somente de seus esforços pessoais. No entanto, a relação entre capital e trabalho permanece inalterada, mantendo-se a exploração do primeiro em face do segundo, pois enquanto uns trabalhadores produzirão muito e, de fato elevarão seus salários, outros trabalhadores produzirão menos e irão ser um ponto de referência para salários mais baixos, de forma que a média salarial permanecerá a mesma.

Dessa maneira, “O salário por peça tem, assim, uma tendência a aumentar os salários individuais acima do nível médio e, ao mesmo tempo, a abaixar esse nível” (MARX, 2013, p. 413), nivelando por baixo os salários, apesar da produtividade aumentada. Os/as trabalhadores/as mais rápidos no trabalho irão produzir mais peças em menos tempo, enquanto os/as trabalhadores/as mais lentos, aqueles que fazem mais pausas, produzirão menos peças no mesmo tempo e terão a função de nivelar a remuneração para baixo.

Para Marx (2013a, p. 414), “o salário por peça é a forma de salário mais adequada ao modo de produção capitalista”, pois possibilita que os/as trabalhadores/as se empenhem ao máximo no trabalho, sejam seus próprios supervisores, eliminem tempos de trabalho ociosos, forcem a concorrência entre os trabalhadores, aumentando as jornadas e diminuindo os salários. De acordo com David Harvey (2013), o salário por peça força a concorrência e a competitividade entre os próprios/as trabalhadores/as, fazendo com que esses/as acreditem que sua produtividade e remuneração dependem de trabalhar mais que o seu colega, dissociando a intensificação do seu trabalho da responsabilidade do capitalista.

Sob esse modelo de remuneração, a intensificação do trabalho e das jornadas se naturaliza, pois o controle do tempo é feito pelo próprio trabalhador, motivado pela possibilidade de ganhar mais dinheiro, em, supostamente, menos tempo (VIDIGAL, 2021). A solidariedade entre as pessoas que trabalham também se dissolve, pois o outro é visto como um concorrente que deve ser superado, senão eliminado (VIDIGAL, 2021).

O trabalho plataformizado traz a aparência de uma tal liberdade, flexibilidade e autonomia que são construídas por discursos e ideologias que não se sustentam mediante uma análise crítica da realidade. De forma que a subjetividade empreendedora, a gestão algorítmica, a gamificação do trabalho e a remuneração por peça, longe de se identificarem com liberdade e autonomia no trabalho, se tratam de estratégias de uma nova forma de gestão implementada no capitalismo de plataformas (SRNICEK, 2018). Se está diante de um novo modelo de produção e controle do trabalho que pode ser denominado como plataformização (GROHMANN, 2020),

o qual disfarça a subordinação e a dependência do trabalhador, oculta a exploração do capital pelo trabalho através de novas formas tecnológicas e disfarça o assalariamento (ANTUNES, 2020).

Sendo que todas estas novas formas de gestão tratadas nesse capítulo, quando conectadas a questões relacionadas à classe, raça e gênero podem vir a reforçar a exploração e a intensificação do trabalho, conforme será explicitado no capítulo seguinte.

5 CAPITALISMO E PATRIARCADO: A unidade da divisão

O capitalismo é um sistema contraditório, em primeiro plano porque necessita da existência de classes com interesses opostos, de um lado a classe trabalhadora que necessita sua vender a força de trabalho e, de outro lado, a classe capitalista disposta a compra-la. De acordo com Heleieth Saffioti (1976, p. 25) "o modo capitalista de produção eleva ao máximo as contradições presentes em todas as formações econômico-sociais anteriores".

É justamente a divisão das pessoas em classes que ajuda a manter a unidade do capital enquanto sistema, pois a forma como as pessoas participam da produção, seja enquanto trabalhadoras ou capitalistas, é o irá influenciar a sua posição nas relações sociais. Apesar dessa determinação, esse modo de produção necessita de pessoas aparentemente livres para contratar, pois "É como livres possuidores de sua força de trabalho que os homens participam do mercado", o que leva "à ilusão de que as realizações de cada um variam em razão direta de suas capacidades individuais." (SAFFIOTI, 1976, p. 26).

A representação da realidade social, no capitalismo, se divide em, ao menos, duas perspectivas, uma real e a outra ilusória (DEBORD, 1997). A perspectiva real representa a realidade do modo de viver de uma sociedade dividida em classes, onde uma classe (capitalista) explora a vida da outra classe (trabalhadora). De acordo com Debord (1997), a segunda perspectiva do modo de produção capitalista derivaria de uma ilusão criada para alienar os indivíduos dessa sociedade, no sentido de os fazer acreditar que toda a vida deve girar em torno da aquisição de mercadorias. O modo de produção capitalista, para se consolidar, precisa alienar as suas classes integrantes e fazê-las acreditar que o processo de exploração do trabalho pelo capital é natural e necessário, sendo esta condição de exploração colocada como indispensável para se atingir o que ilusoriamente importa: adquirir mercadorias.

A divisão das pessoas em classes aparece como uma unidade, onde, no mercado, todos seriam iguais, detentores das mesmas oportunidades, na medida que "camufla as verdadeiras relações entre as classes sociais" (SAFFIOTTI, 1976, p. 27). A identidade das pessoas se torna

homogênea no mercado econômico, enquanto trabalhadores livres juridicamente para vender sua força de trabalho, assim como os capitalistas livres para compra-las. De acordo com Debord (1997, p. 43), na superfície das relações sociais a vida aparente se desenvolve "sem profundidade", nas "infinitas subdivisões das especializações produtivas efetivamente vividas".

De acordo com Debord (1997, p. 52) "a unidade irreal que o espetáculo proclama é a máscara da divisão de classe sobre a qual repousa a unidade real do modo de produção capitalista.". E o modo de produção capitalista ainda se utiliza de outras "válvulas de escape no sentido de um aliviamento simulado de tensões sociais geradas [...] no sentido, ainda, de desviar da estrutura de classes a atenção" (SAFFIOT, 1976, p. 29), estas válvulas de escape podem ser construídas como questões naturais e biológicas, relacionadas ao sexo e etnia, que se entrelaçam com questões de classe.

Nesse sentido, de acordo com Quijano (2005), a sociedade capitalista se desenvolve mediante uma divisão entre as pessoas, para além da classe, em sua classificação enquanto seres superiores e inferiores. Com base nisso, a sociedade capitalista estabelece eixos centrais que perpetuam as relações de poder e que podem se ligar à ideia de gênero e raça, utilizadas como forma de controle do trabalho em torno do capital (QUIJANO, 2005).

A ideia de raça se torna, de acordo com Quijano (2005), o primeiro critério de estruturação de poder na sociedade moderna e é justificada pelas supostas diferenças biológicas entre as pessoas, possibilitando a classificação destas como índios, negros, mestiços e outras denominações. Essa divisão das pessoas, seja com base em raça ou gênero se sustenta no discurso de existência de diferenças biológicas entre as pessoas, o que de fato existe e não pode ser negado. Para além das diferenças biológicas, mas com base nelas, constroem-se papeis sociais distintos e que irão influenciar, senão determinar, a trajetória de vida das pessoas (FEDERICI, 2017).

A dualidade de papéis fundada, por exemplo, no gênero sustenta a inferioridade da mulher em relação ao homem e a sua natural submissão a esse, inclusive no trabalho. Com base nisso, verifica-se uma forma de divisão do trabalho decorrente da relação social entre os sexos, modulada histórica e socialmente (HIRATA; KERGOAT, 2007), a qual receberá, ainda, influencias relacionadas à etnia.

Na divisão sexual do trabalho se atribuem sentidos do masculino e do feminino, os quais passam a fazer parte da construção do que seria tornar-se uma mulher e tornar-se um homem (HIRATA; KERGOAT, 2007). De acordo com Flávia Biroli (2018), a questão do gênero não se resume a uma questão identitária, mas sim a uma questão de como os privilégios se estabelecem e são repartidos a partir do trabalho.

O papel da mulher na sociedade é apoiado na ideia de que esta é responsável pelos cuidados a serem dispensados à sua família, fundado na ideia do amor maternal. Tanto é assim, que as mulheres ainda dedicam a maior parte do tempo ao trabalho doméstico e continuam sendo as principais responsáveis por esse (FEDERICI, 2017).

Na sociedade capitalista, de acordo com Quijano (2005), a organização e o controle do trabalho são direcionados para a produção de mercadorias com o objetivo de extração de mais valia e geração de lucro. Sendo que as identidades sociais, baseadas na ideia de raças e gênero, são associadas à esta estrutura de controle do trabalho, de forma que a divisão social do trabalho se apoia na divisão racial e de gênero entre as pessoas (QUIJANO, 2005).

Para Quijano (2005) esta divisão das pessoas traz a branquitude e a masculinidade social relacionada ao trabalho remunerado, enquanto que negros, mestiços, índios e mulheres passam a ser associados a trabalho gratuitos, escravos ou de servidão, mediante um discurso de naturalidade. De acordo com Quijano (2005) a criação dessa hierarquia entre as pessoas poderia ser denominada colonialidade do controle do trabalho, a qual foi distribuída geograficamente no mundo, de forma a identificar o centro capitalista, tal como Europa e Estados Unidos, com o local onde se concentravam os melhores e mais bem pagos trabalhos. Aos países periféricos ou pobres foram relegados os piores trabalhos, mais precários, escravos, degradantes (QUIJANO, 2005).

Como a estrutura de classes capitalistas é degradante e limitativa, eleger condições naturais, tais como etnia e gênero como pontos de aparente diferenciação entre as pessoas auxilia a manutenção da unidade desse modo de produção, pois não deixa aparecer as limitações do próprio sistema. De acordo com Heleieth Saffioti (1976, p. 29), é como se algumas características naturais, relacionadas a etnia e ao sexo, em compasso com características sociais construídas, de raça e gênero, barrassem o desenvolvimento de algumas pessoas e do capitalismo:

> [...] como se a ordem social competitiva não se expandisse [...] como se a liberdade formal não se tornasse concreta e palpável em virtude de desvantagens maiores ou menores com que cada um joga no processo de luta pela existência. Do ponto de vista da aparência, portanto, não é a estrutura de classes que limita a atualização das potencialidades humanas, mas, ao contrário, a ausência de potencialidades de determinadas categorias sociais que dificulta e mesmo impede a realização plena da ordem social competitiva. (SAFFIOTI, 1976, p. 29).

Dizer que o gênero é uma construção social significa dizer que esse é a projeção de tudo aquilo o que a sociedade e a cultura esperam que seja típico do comportamento masculino e feminino (KIRK, 2009). A construção de classificações baseadas no gênero se apresenta de forma binária, entre masculino e feminino, estabelecendo relações de opressões e privilégios

entre si, sendo construída de forma tão estrutural e implícita na subjetividade das pessoas que, por vezes, se tornam invisíveis.

Além de outras questões, a questão da divisão binária das pessoas entre os gêneros masculino e feminino pode ser vista como uma construção social relacionada a uma função de trabalho (BIROLI, 2018). E, como na sociedade capitalista o controle do trabalho é questão fundamental, estando o gênero relacionado ao trabalho, é possível dizer que, no capitalismo, controlar o gênero significa também controlar o trabalho masculino e feminino e estabelecer quais são as atividades que podem ser realizadas pelas mulheres e quais atividades podem ser realizadas pelos homens, o que vai direcionar a trajetória de vida das pessoas.

De acordo com Mary Kirk (2009) a divisão das pessoas em gênero é também acompanhada pela criação de uma hierarquia social que se constrói a partir do gênero. Gerda Lerner (2019, p. 239) nomeia esta hierarquia social, baseada no gênero, como patriarcado e o define como: "A manifestação e institucionalização da dominação masculina sobre as mulheres e crianças na família e a extensão dessa dominação sobre as mulheres na sociedade como um todo".

Sob uma ótica tradicionalista e "científica", "esta sociedade considera a submissão das mulheres como algo universal, determinado por Deus ou natural, portanto, imutável, algo que não precisa ser questionado" (LERNER, 2019, p. 52). Ainda, para a mesma corrente tradicionalista, a sociedade patriarcal permaneceu ao longo da história por ser a melhor opção e "consequentemente, deve continuar assim." (LERNER, 2019, p. 52).

Em termos religiosos, a submissão da mulher ao homem é justificada porque esta situação foi criada por Deus, desde os tempos imemoriais da criação do mundo (LERNER, 2019). Além disso, como foi agraciada com o dom de gerar a vida, a mulher deve ficar responsável por todo o trabalho reprodutivo e de cuidados, pois isso é de sua natureza, é como Deus quis (LERNER, 2019, p. 52).

As explicações sobre a inferioridade feminina, além das bases biológicas, religiosas e "científicas", também já encontraram adeptos na psicologia, a qual, algumas vezes também reforçou os papéis de gênero dominantes. De acordo com Lerner (2019, p. 57):

> As teorias de Sigmund Freud reforçaram ainda mais a explicação tradicionalista. O humano normal de Freud era macho; a fêmea era, de acordo com sua definição, um ser humano desviante sem pênis, cuja completa estrutura psicológica concentrava-se, segundo supunha, no esforço em compensar essa deficiência. [...] principal papel da mulher é ter e criar filhos. (LERNER, 2019, p. 57).

De acordo com Heleieth Saffioti (1976, p. 29), "[...] a mulher sempre foi considerada menor e incapaz, necessitando da tutela de um homem, marido ou não", inclusive nas fases pré-

capitalistas. Oyewùmí (2021) acredita que as relações de hierarquização entre os gêneros poderiam ser anteriores ao capitalismo, mas seriam disseminadas a outros povos não ocidentais pelo modelo de colonização implementada pelo capitalismo. Para Maria Lugones (2008) a hierarquização de gênero nasceria com as relações coloniais. De acordo com Sílvia Federici (2017) o sistema patriarcal seria contemporâneo ao capitalismo, funcionando como uma questão imprescindível para a implementação desse sistema produtivo.

Sob a perspectiva de Sílvia Federici (2017) é com o advento do capitalismo que a mulher passa a ser restrita e destinada ao espaço privado, é quando aflora a divisão sexual do trabalho e se instituem os papéis de gênero, inclusive com a depreciação literária e cultural da mulher. Nesse cenário, constrói-se um novo modelo de feminilidade, imposto às mulheres, restringindo-as ao lar, ao cuidado da família, depreciando e controlando sua sexualidade. Assim, com o capitalismo, inicia-se uma nova forma de controle do trabalho e do corpo dos trabalhadores/as, os/as quais precisam ser docilizados/as e controlados/as, em especial o das mulheres.

Nesse sentido, as mulheres que antes trabalhavam em corporações de ofício, se reuniam para fazer o trabalho reprodutivo em conjunto, que detinham o conhecimento sobre ervas medicinais e controlavam a vida e a morte das comunidades, que tinham uma ligação muito grande com a natureza, com o divino, que eram elementos de comunhão e de resistência social são relegadas ao ambiente privado, para serem produtoras de novos trabalhadores e disciplinadoras desses mesmos trabalhadores (FEDERICI, 2017). Para Sílvia Federici (2017) a primeira instituição que disciplina os trabalhadores para o capitalismo e para o trabalho alienado é a família, são as mães que, responsáveis pelo trabalho reprodutivo e de cuidados, geram e criam os novos trabalhadores disciplinados para o capitalismo.

Assim, ocorre uma naturalização do trabalho feminino, ligado ao amor da mulher à sua família e a necessidade de sua permanência em papeis reprodutivos e de cuidados. Nesses termos, Sílvia Federici (2017) diz que o corpo da mulher passa a representar o que a fábrica representa para os homens, um local de opressão, de violência, mas também de possibilidade de resistência.

Harvey (2013) diz que a defesa da família, da propriedade, dos bons costumes são um mantra ideológico que é sempre repetido ao longo dos tempos. Isso porque a estrutura da sociedade capitalista é construída em torno da família tradicional, onde homens e mulheres heterossexuais se unem para fazer mais trabalhadores, o pai sai para fazer o trabalho produtivo e produzir mais vali para o capitalista, a mão fica em casa e faz o trabalho reprodutivo de graça, o que ajuda a não aumentar o valor da força de trabalho, educa os filhos para serem bons cidadão

e bons trabalhadores, o primeiro local onde se aprende a disciplina do trabalho é em casa. Isso domina o homem, porque ele tem que sustentar a família, então tem que aceitar as sujeições do trabalho. A mulher fica sujeitada ao marido porque não tem salário. Ao mesmo tempo, todos aqueles que tiverem uma sexualidade diferente e que possa ameaçar esta estrutura, são discriminados e excluídos.

Nesse contexto, de acordo com Flávia Biroli (2018), capitalismo e patriarcado seriam dois sistemas distintos, mas que se ligam e se interpenetram. Enquanto o capitalismo cria uma hierarquia de classes, o patriarcado cria uma hierarquia que se baseia no gênero e que irá auxiliar controle da força de trabalho.

Para Christine Delphy (2015, p. 111):

> Constata-se a existência de dois modos de produção em nossa sociedade: a maioria das mercadorias é produzida no modo industrial; os serviços domésticos, a criação dos filhos e algumas mercadorias são produzidos no modo familiar. O primeiro dá lugar à exploração capitalista. O segundo, à exploração familiar, mais exatamente, patriarcal. (DELPHY, 2015, p. 111).

No patriarcado temos duas classes de pessoas, de um lado os homens, e, de outro, as mulheres, estas últimas responsabilizadas pelo trabalho não remunerado, enquanto os homens ficam "livres para se engajar no trabalho remunerado" (BIROLI, 2018, *online*). O patriarcado possibilita a divisão sexual do trabalho, que pode ser é caracterizada por uma responsabilização desigual do trabalho reprodutivo e de cuidados entre homens e mulheres, criando uma hierarquização entre esses, mediante a definição de papeis específicos aos gêneros (BIROLI, 2018).

Ao contrário de todas estas justificativas hierarquizante, Gerda Lerner (2019, p. 60) diz que:

> Atributos sexuais são fatos biológicos, mas gênero é produto de um processo histórico. O fato de mulheres terem filhos ocorre em razão do sexo; o fato de mulheres cuidarem dos filhos ocorre em razão do gênero, uma construção social. É o gênero que vem sendo o principal responsável por determinar o lugar das mulheres na sociedade. (LERNER, 2019, p. 60).

Riane Esler *apud* Mary Kirk (2009, p. 41, tradução nossa) referência que o sistema de hierarquias sociais, presentes na sociedade atual, se apresenta como um modelo social dominador "que se concentra em suposições estruturais que contribuem para o classismo, racismo e muitos outros "ismos" além do sexismo". Sob esta perspectiva, as hierarquias vão além do capitalismo e do patriarcado e a esses se entrelaçam, relacionando-se "com o grau de autoritarismo e hierarquismo correspondentes à dominância masculina" (KIRK, 2009, p. 41, tradução nossa).

O fato é que, nesse modelo de sociedade capitalista e patriarcal, na maior parte das vezes, o poder econômico, político e cultural se encontra nas mãos de homens considerados padrão, em geral brancos, heterossexuais. Tal fato demonstra que a questão do gênero está incrustrada de forma estrutural na sociedade capitalista, influenciando a distribuição de riquezas, a ocupação de cargos políticos, a construção da subjetividade, os caminhos da própria democracia (BIROLLI, 2018), onde ela exista.

De acordo com Kesselman *apud* Mary Kirk (2009, p. 37, tradução nossa), na sociedade patriarcal o modelo padrão considerado como correto é aquele relacionado ao gênero masculino, de forma que "a mensagem dominante é que a experiência humana é igual a experiência masculina. Sendo assim, o gênero masculino é o centro do poder, enquanto mulheres, homossexuais, travestis, ou todos aqueles sujeitos que não se identificam com o gênero masculino, são sempre considerados e comparados em relação ao sexo masculino, estando sempre degraus abaixo desse modelo ideal. E, para Mary Kirk (2009, p. 37) "Essa suposição básica é a base para as atitudes e crenças que informam todas as nossas instituições sociais".

Nesse sentido, capitalismo, racismo e o patriarcado se entrelaçam, e as "marcas sociais" do gênero e da raça passam a "justificar o desprestígio de outros setores demográficos e sua localização na base da pirâmide social" (SAFFIOTTI, 1976, p. 30). Ao mesmo tempo, classificações de gênero e raça tiram as relações de classe como causa central das contradições próprias desse sistema. Sendo que para operar a hierarquização com base no gênero algumas invenções foram necessárias, motivo pelo qual o próximo tópico tratará da construção da subjetividade das mulheres enquanto gênero (OYEWÙMÍ, 2021).

5.1 Mulheres Inventadas[69]

Em sociedades do tipo patriarcal verifica-se uma verdadeira hierarquia social, baseada no gênero, em que predomina a "institucionalização da dominação masculina sobre as mulheres e crianças na família e a extensão dessa dominação sobre as mulheres na sociedade como um todo" (LERNER, 2019, p. 239). Nesse sentido, o princípio organizador da sociedade se baseia, em grande medida, na classificação das pessoas em termos de gênero e raça, onde a biologia traça e determina destinos, em uma "interpretação biológica do mundo social" (OYEWÙMÍ, 2021, p. 32).

[69] O título faz referência ao livro "A Invenção das Mulheres" de Oyèrónkẹ́ Oyěwùmí (2021).

Verifica-se uma verdadeira separação entre a racionalidade e determinados corpos, pois somente alguns corpos específicos, em geral os corpos masculinos, brancos e heterossexual são dotados de racionalidade e objetividade. Os outros corpos, os de mulheres, negros, mestiços, de sexualidade não padrão, dentre outros, são dissociados da razão, e vistos apenas como corpos. Nesse sentido, "apenas as mulheres eram percebidas como corporificadas; os homens não tinham corpos", ou ainda que tivessem corpos, os homens tinham corpos racionais, eficientes, superiores em muitos sentidos (OYEWÙMÍ, 2021, p. 33).

Enquanto o corpo do homem lhe dá confiabilidade, crédito, certeza e segurança, o corpo da mulher lhe afasta de tudo isso, sendo a mulher entendida como um ser incompleto, dependente, fraco, ineficaz, irracional (OYEWÙMÍ, 2021). A imagem e o corpo do homem são construídos como uma norma a ser seguida, um modelo superior de humanidade, a mulher, bem como outras pessoas fora desse padrão, por sua vez, destoam da norma e são construídos/as como sujeitos subordinados, inferiorizados e prontos a serem excluídos (LUGONES, 2008).

A mulher é inventada como corpo, sem razão e fora do padrão, pronto a ser violentado de diversas formas, tanto física, quanto mental e emocionalmente, submetido aos mais diversos tipos de controle das instituições sociais. E estas violências se fundam na construção social e histórica das relações sociais em termos de gênero, a qual hierarquiza as pessoas com base em uma ficção biológica (LUGONES, 2008).

Sendo que classificação das pessoas em termos de gênero influencia diversos aspectos do cotidiano, direciona instituições sociais e cria identidades. A própria produção do conhecimento é estruturada sob o ponto de vista masculino e branco, de forma a naturalizar a experiências desses sujeitos, partindo dos pressupostos de que todas as pessoas tem as mesmas vivências e oportunidades.

O próprio padrão de conhecimento atual que foi construído no iluminismo, considerado o ponto zero do conhecimento, onde a razão emergiu, se refere a um conhecimento puro, unicamente racional e que não pode ser contaminado por questões subjetivas, sentimentais (KIRK, 2009). O ideal que se passa é que razão não é para mulheres, pois a razão é associada ao conhecimento que é desenvolvido pelo homem europeu, branco, heterossexual, sem deficiências e de classe social alta (KIRK, 2009).

De acordo com Margareth Rago (2019, p. 4):

> Pensa-se a partir de um conceito universal de homem, que remete ao branco-heterossexual-civilizado-do-Primeiro-Mundo, deixando-se de lado todos aqueles que escapam deste modelo de referência. Da mesma forma, as práticas masculinas são mais valorizadas e hierarquizadas em relação às femininas, o mundo privado sendo

> considerado de menor importância frente à esfera pública, no imaginário ocidental. (RAGO, 2019, p. 4).

Assim, características subjetivas tais como objetividade, razão e competência vão sendo construídas como características naturalmente masculinas. Em compasso, o feminino é associado a valores que, teoricamente, só são bem aceitos no ambiente privado, conjugado a cuidados e à maternidade, tais como intuição, sensibilidade, submissão (KIRK, 2009).

No iluminismo, quando a mulher é retratada no ambiente público é como coadjuvante, um apoio a algum homem, pronta para servir, como um adorno ao ser masculino principal representado (KIRK, 2009), tal como na frase "por trás de um grande homem sempre existe uma grande mulher". Inclusive, durante o iluminismo, várias pesquisadoras e criadoras de grandes teorias foram simplesmente ocultadas da história por serem mulheres (KIRK, 2009).

Na construção social do que é ser mulher verifica-se que muitas características são atribuídas de forma inata às mulheres, dentre elas a tendência ao cuidado dos outros, a identificação compulsória com a maternidade e com o casamento, a submissão. Assim, a mulher é inventada como um ser compreensivo, passivo, delicado, amoroso, paciente, dentre outras diversas características que pretendem relegar ao ambiente doméstico (KIRK, 2009). E toda mulher que destoa dessa construção pode, de alguma forma ser punida, sendo considerada muito brava, muito assertiva, muito independente ou pouco paciente, características estas que não caem bem nas mulheres.

Ao passo que, para os homens ser muito brava, muito assertiva, muito independente ou pouco paciente pode significar a descrição de um ótimo profissional (KIRK, 2009), adjetivos que certamente são usados para designar vários *CEOs* de grandes empresas. E isso porque as características construídas para os homens os identificam mais com os espaços públicos, de poder, de dinheiro, onde não há tempo para a sensibilidade feminina.

Acredita-se que o ambiente público não pode ser contaminado com questões tidas por femininas, pois esse ambiente deve ser neutro, racional, por isso os homens se adequam melhor (KIRK, 2009). Em compasso, questões femininas e feministas são tidas como não sérias, demonstrando o quão arraigado está na sociedade a inferioridade do papel feminino na sociedade (KIRK, 2009).

A subjetividade de todas as pessoas é construída com base nesta hierarquia de gênero, sendo que, muitas vezes, as próprias mulheres veem a si mesmas e a outras mulheres sob uma perspectiva negativa, internalizada por processos sociais a que foram submetidas desde o nosso nascimento (KIRK, 2009). Tal fato deriva de um processo histórico organizado para diminuir importância e a representação da mulher na sociedade, rebaixando os conhecimentos

produzidos e disseminados por elas, pois isso ajuda a construir a divisão sexual do trabalho que irá favorecer o desenvolvimento do capitalismo.

A divisão social do trabalho também leva em conta a experiência dos sujeitos masculinos, afinal, o sujeito do trabalho protegido, assalariado, dos altos cargos, da eficiência e do sucesso, em geral, se identifica com o sujeito masculino. Inúmeras características femininas são tidas como incompatíveis com o trabalho eficiente, sendo as mulheres consideradas ora muito submissa, pouco ambiciosas e pouco disponíveis para o trabalho duro, mais associadas ao trabalho de cuidados, de zelo, de amor, exatamente aquele trabalho necessário ao ambiente privado e familiar (KIRK, 2009).

E todas estas categorias de classificação dos sujeitos invisibilizam as mulheres, em especial, as mulheres negras, estas ainda mais submetidas às violências (LUGONES, 2008). Afinal, o padrão é o homem branco e abaixo desse, outros sujeitos se hierarquizam, mas o seu par subalterno é uma mulher inventada (DESPENTES, 2016, p. 11): "[...] branca, sedutora, mas não puta, bem casada, mas não nula, que trabalha, mas sem tanto sucesso para não esmagar seu homem [...] uma mãe realizada que não se deixa monopolizar pelas fraldas [...] culta, mas não tão culta quanto um homem."

E essa mulher ideal, branca e de classe média, esse ser inventado que, talvez, "nem mesmo exista" (DESPENTES, 2016, p. 11) serve a ideais de poder e de controle. Na categoria homem, o referencial é o homem branco, na categoria mulher, o referencial é a mulher branca, sendo a mulher negra se vê ainda mais inferiorizada, pois na categoria de gênero não se enquadra no padrão, bem como não se enquadra na categoria de raça, sendo ainda mais subalternizada por esses princípios organizadores (LUGONES, 2008). Se no trabalho a mulher branca encontra desafios invisíveis que lhe impedem de prosseguir com sucesso em uma carreira, às mulheres negras são destinados os trabalhos mais pesados, precários e mal pagos, o que vem demonstrar gênero e raça não podem ser concebidos de maneira separada, sob pena de se ocultar como o sistema de gênero também se apoia e se intensifica quando em contato com a classificação racial (LUGONES, 2008).

E estas categorias inventadas e opostas, homens brancos/ homens negros, homens/mulheres, mulheres brancas/mulheres negras, constroem-se de maneiras opostas e são utilizadas explicar a história com fundamentos biológicos, influenciando instituições e discursos que se organizam com base na raça e no gênero, de forma androcêntrica (OYEWÙMÍ, 2021). Nesse sentido, "a biologia é o destino" (OYEWÙMÍ, 2021, p. 21), e nascer mulher branca pode significar nascer menos eficiente e menos capaz, ao passo que, nascer mulher negra pode significar, além da ineficiência e incapacidade, viver na pobreza e sem alternativas.

Estas categoriais sociais se erguem sob o sistema de gênero e raça, são hierarquias que se constroem sob corpos subalternizados, para justificar a implementação de poder e controle em suas vidas (OYEWÙMÍ, 2021). No entanto, não são categorias estáticas, elas mudam ao longo do tempo, como é possível verificar que, ao longo da história, foi possível que as mulheres tivessem a opção de sair do âmbito estritamente doméstico e se inserissem no mercado de trabalho, angariando alguma independência para suas vidas. Apesar disso, a hierarquização não desaparece, ela permanece binária e oposta, androcêntrica e racial, mas muda o discurso da mulher relegada ao lar para a mulher que não possui tanta eficiência quanto o homem quando o assunto é trabalho produtivo.

Assim, como permanência, é possível dizer que o gênero, socialmente construído, ainda continua determinando o destino das mulheres com base na biologia (OYEWÙMÍ, 2021). Sendo que discursos que se baseiam na descrição de uma realidade social materialmente igualitária desconsidera toda a teia, produtiva e reprodutiva, sob a qual se desenvolve a vida das mulheres, as brancas e as negras, negando o princípio organizador do gênero. Princípio sob o qual se desenvolve a divisão sexual do trabalho, onde capitalismo e patriarcado se fundem, e onde o afeto que se cria e se impõe afeta a vida daquelas que dele não podem fugir.

5.2 Divisão Sexual do Trabalho: O afeto que afeta

De acordo com Flávia Biroli (2018, *online*), “Falar de divisão sexual do trabalho é tocar no que vem sendo definido historicamente, como trabalho de mulher [...] lugar de mulher.”. De acordo com Sílvia Federici (2019, p. 26), ao descrever os ensaios que compõem a coletânea “O Ponto Zero”, é possível reconhecer que “os atributos da feminilidade são na realidade funções de trabalho” e as hierarquias sociais decorrente do gênero fundam a divisão social do trabalho entre os sexos e ajudam a construir a identidade dos indivíduos.

Nesse sentido, o papel social, as dificuldades enfrentadas, a possibilidade de riqueza ou a condenação à pobreza, assim como as oportunidades de vida, profissionais ou pessoais, são atravessadas pela divisão sexual do trabalho (BIROLI, 2018). Para as mulheres, ficar responsável pela realização do trabalho doméstico, nesse incluído o trabalho reprodutivo e de cuidados, é um fator chave da exploração destas no capitalismo.

Diante disso, “casa e o trabalho doméstico não são estranhos ao sistema fabril, mas sim a sua base” (FEDERICI, 2019, p. 23), pois, na conjugação entre capitalismo e patriarcado, as mulheres se tornam as principais responsáveis pela gerência da “fábrica social” (FEDERICI, 2019, p. 28), ou seja, da casa e família onde se (re) produz a força de trabalho. Ao mesmo

tempo, esse trabalho de reprodução é estabelecido como gratuito, pois ao invés de enxergado como um verdadeiro trabalho, ele aparece no contexto das relações sociais como um desdobramento da feminilidade, como um ato de amor que a mulher deve à sua família (FEDERICI, 2019).

A gratuidade do trabalho reprodutivo e de cuidados é bastante didática, pois assegura a desvalorização destas atividades no sistema capitalista, o qual somente valoriza o trabalho remunerado por um salário ou por qualquer outra denominação que se dê ao dinheiro pago em contrapartida à realização de uma atividade (FEDERICI, 2019). De forma que a remuneração é utilizada "para extrair o trabalho de uma grande parte da população de trabalhadores que parece estar fora da relação salarial: escravos, colonizados, prisioneiros, donas de casa e estudantes" (FEDERICI, 2019, p. 26). Nesse sentido, trabalho doméstico e plataformizado encontram um ponto de conexão, pois ambos se encontram fora da relação salarial tradicional.

O sistema capitalista necessita de trabalhos gratuitos, em especial o das mulheres, de forma a manter sua estrutura em pleno funcionamento, e isso porque a base do capital é construída em torno da família tradicional, formada por homens e mulheres heterossexuais, os quais se unem para reproduzir a força de trabalho, inserindo a mão de obra produtiva e excedente no mercado (FEDERICI, 2019). Nesse contexto, ao pai cabe se inserir no âmbito do trabalho chamado de produtivo, o qual produz a mais valia de forma direta para o capitalista (HARVEY, 2013).

Enquanto isso, a mãe fica em casa, ao menos por parte de seu tempo, gerindo o lar de forma gratuita, realizando trabalhos que poderiam ser considerados produtivos se fossem realizados fora do lar (DELPHY, 2015), auxiliando a manutenção do valor da força de trabalho (HARVEY, 2013). A mulher cabe a educação dos filhos para serem bons cidadão e bons trabalhadores, pois a casa é o primeiro local onde se aprende a disciplina do trabalho (HARVEY, 2013).

Na medida em que o valor da força de trabalho leva em conta o valor que precisa ser pago ao trabalhador para que esse possa se reproduzir, a manutenção do trabalho reprodutivo como um serviço gratuito da mulher à sua família, não precificado enquanto produto necessário à sobrevivência, auxilia a manutenção do baixo valor da força de trabalho. Afinal, se o trabalho reprodutivo fosse contabilizado como um produto necessário à sobrevivência, tal como a comida, as roupas, os remédios, isso aumentaria o valor da força de trabalho na mesma medida que diminuiria a mais valia. De forma que, precificar o trabalho reprodutivo significa aumentar o valor do trabalho produtivo (HARVEY, 2013).

Na sociedade capitalista o trabalho doméstico, reprodutivo e de cuidados, é tido como um trabalho improdutivo na medida em que somente possui valor de uso, mas não possui valor de troca, pois o que é produzido no âmbito familiar e doméstico é ali mesmo consumido, não é levado ao mercado para ser trocado e vendido além de seu preço. Para Christine Delphy (2015) o trabalho feminino sempre auxiliou a produção de mercadorias na sociedade capitalista mediante uma produção que poderia ser considerada produtiva do ponto de vista do capital, afirmando que não é a produção das mulheres que é excluída do mercado de troca, mas são as próprias mulheres as excluídas.

De acordo com Christine Delphy (2015, p. 104), "Histórica e etimologicamente, a família é uma unidade de produção" na qual as mulheres desempenham trabalhos e produzem produtos de forma gratuita, produtos esses que, caso fossem destinados à troca certamente possuiriam valor. Assim, quando a mulher realiza, no âmbito familiar, a arrumação de sua casa ou a preparação de refeições, tais atividades não possuem valor de troca, ao passo que, se estas atividades fossem realizadas fora desse âmbito familiar teriam valor de troca.

Sendo assim, não é que o trabalho da mulher seja improdutivo, não tenha valor e não produza mais valia, o que ocorre, de fato, é que a naturalização do papel da mulher enquanto responsável pelo trabalho doméstico e a gratuidade desse trabalho oculta-lhe o valor de troca (DELPHY, 2015). De acordo com Christine Delphy (2015, p. 104), na mesma medida que o "A gratuidade do trabalho dos homens é rechaçada [...] a gratuidade do trabalho das mulheres é institucionalizada não somente na prática, mas também na contabilidade do Estado", o que auxilia o sistema capitalista a se desenvolver sem perder mais ainda a lucratividade pela necessidade de pagar por esse trabalho reprodutivo.

Tudo que é produzido pelo trabalho reprodutivo é cabível de ser vendido e valorizável no mercado de trocas, sendo que esse trabalho possui valores de uso e valores de troca da mesma forma que o trabalho considerado produtivo fora do âmbito doméstico (DELPHY, 2015). O trabalho reprodutivo também modifica um produto ou situação através do trabalho, sendo que sua única diferença é que o produto desse trabalho não circula no mercado antes de ser consumido, sendo autoconsumido pela própria família (DELPHY, 2015). A título de exemplo Christine Delphy (2015, p. 107), pontua:

> O padeiro, as fábricas de tecidos e de confecção vendem hoje um trabalho que antes as mulheres faziam de modo gratuito. Essas fabricações são consideradas como produções e contabilizadas oficialmente no produto nacional: o trabalho agregado a elas é considerado produtivo, e os indivíduos que o efetuam, produtores, o que não acontecia quando eram criadas pelo trabalho gratuito das mulheres. (DELPHY, 2015, p. 107).

Essa divisão sexual do trabalho domina e explora o homem, pois esse carrega a carga social de ter de sustentar a família, de ser seu arrimo, sendo socialmente obrigado a aceitar as sujeições que se apresentam no trabalho assalariado (FEDERICI, 2019). Ao mesmo tempo, a mulher sem salário, ou com salário inferior, fica sujeitada ao seu provedor e à sua família, obrigada a desempenhar um trabalho gratuito e invisível que lhe é atribuído com naturalidade (FEDERICI, 2019).

Assim, de acordo com Harvey (2013), a defesa da família, da propriedade, dos bons costumes são um mantra ideológico que é sempre repetido ao longo dos tempos, pois isso beneficia o desenvolvimento capitalista. Nesse sentido, todos aqueles que apresentem uma alternativa diferente da família tradicional, uma sexualidade diferente, desejos diferentes e que possam ameaçar esta estrutura são discriminados e excluídos.

Na atualidade, as mulheres não se encontram mais restritas exclusivamente ao ambiente doméstico, sendo que desde 1970, o percentual de mulheres ativas aumentou, o que veio a modificar a vida cotidiana destas (BIROLI, 2018). No entanto, se inserir no trabalho fora do ambiente doméstico e remunerado não teve o condão de desonerar as mulheres do trabalho reprodutivo, como bem pondera Christine Delphy (2015), “Trabalhar fora não somente não a dispensa das tarefas domésticas, mas, além disso, não deve atrapalhá-las. Portanto, para ter uma certa independência econômica, a mulher só é livre para ter uma dupla jornada de trabalho.”.

No âmbito da remuneração, enquanto as mulheres realizavam somente o trabalho doméstico poderia crer que a gratuidade desse trabalho era rechaçada pelo sustento que a família lhe proporcionava, tal como ocorria em relações de servidão feudal ou escravidão colonial (DELPHY, 2015). No entanto, ao se inserirem no âmbito do trabalho remunerado, mas permanecerem no desempenho do trabalho reprodutivo gratuitamente, é possível dizer que “As mulheres que trabalham se sustentam sozinhas e efetuam esse trabalho em troca de nada” (DELPHY, 2015, p. 110). Sendo que, de acordo com Delphy (2015, p. 111) essa relação entre trabalho remunerado e não remunerado, onde a mulher realiza um trabalho gratuito e ajuda nas despesas familiares com seu trabalho remunerado, demonstra que “Ao fim desse cálculo, descobre-se geralmente que a mulher não ganha ‘quase nada’”.

Na precarização da vida o gênero não atua de forma isolada, mas se conecta a relações de classe e raça, em uma imbricação entre capitalismo e patriarcado. Nesta interseção, “as mulheres são posicionadas como um grupo onerado pelo cotidiano de trabalho prestado gratuitamente” (BIROLI, 2018, *online*). Assim, a divisão sexual do trabalho auxilia a produção do gênero, na medida em que o gênero é construído como uma função de trabalho (BIROLI,

2018), atravessada por questões de raça, produtora reprodutora de relações de classes capitalistas.

Atribuem-se papeis convencionais ao feminino e ao masculino que irão corroborar a divisão sexual do trabalho, a qual irá afetar a forma como a própria cidadania é exercida pelas mulheres (BIROLI, 2018). E, apesar da divisão sexual do trabalho impor restrições e desvantagens a todas as mulheres impacta de maneira diversa mulheres brancas e negras, mulheres ricas e pobres, solteiras, casadas ou amasiadas, sem filhos ou mães (BIROLI, 2018).

De acordo com Christine Delphy (2015), diferentemente de trabalhos assalariados, o trabalho reprodutivo exercido pelas mulheres não possui precisão e especificação de serviços e, tampouco uma tabela de precificação. Assim, para exercer o trabalho doméstico a mulher pode ser mais onerada, como no caso de mulheres negras, pobres e mães que tem de se incumbir da criação dos filhos e dos cuidados com a casa, além de trabalhar em trabalhos precários. Ou, ainda, podem ser menos oneradas, tal como mulheres, brancas e mais abastadas que irão somente cumprir papeis de representação social junto às suas famílias, pois possuem ajuda de mulheres mais precárias na execução propriamente dita do serviço doméstico (DELPHY, 2015).

A divisão sexual do trabalho, enquanto um dos fundamentos da organização capitalista, diferencia trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, alocando os primeiros no dito trabalho produtivo e as segundas no trabalho reprodutivo e, caso sobre tempo e haja necessidade, no trabalho produtivo. Mas, para Christine Delphy (2015, p. 113), a diferença entre o trabalho produtivo e reprodutivo, é que “Enquanto o assalariado vende sua força de trabalho, a mulher casada dá a sua”, assim como as mulheres fora de uma relação de casamento.

Nesse sentido, questões que consideramos neutras, como cuidar da casa e dos filhos ou dos idosos, podem não ser tão neutras, simplesmente estamos acostumados a viver assim, pois nossa subjetividade foi construída sob esses fundamentos. De acordo com Flávia Biroli (2018, *online*), “a divisão sexual do trabalho permeia as relações sociais e é fundamental na sua organização”.

Para Sílvia Federici (2019, p. 42), o trabalho doméstico se trata “da manipulação mais disseminada e da violência mais sutil que o capitalismo já perpetuou contra qualquer setor da classe trabalhadora”. Afinal, apesar de todos os trabalhos assalariados no capitalismo serem marcados pela sua submissão ao capital, o salário recebido confere a impressão de justiça nas relações laborais, como se cada parte oferecesse uma contraprestação equivalente à outra, conferindo ao trabalhador uma sensação de liberdade, pois dá o trabalho em troca do salário.

Apesar dessa impressão, o salário "oculta todo o trabalho não pago que resulta no lucro" (FEDERICI, 2019, p. 42).

O trabalho doméstico, por sua vez, foi imposto às mulheres de forma gratuita, o que oferece a esse trabalho uma impressão de que não se trata de um trabalho propriamente dito, mas de uma obrigação para com a família, em uma relação sagrada e que não pode ser contaminada pelo dinheiro ou por relações monetárias (FEDERICI, 2019). Esse trabalho se apresenta como um atributo natural decorrente da essência feminina, como se pelo fato de a mulher poder gerar e carregar uma criança em seu corpo e alimentá-la durante certo período de tempo, certas tarefas como cozinhar, varrer, cuidar, dentre outras, fossem desdobramentos inatos do fato de possuir um útero.

A subjetividade dos/as trabalhadores/as é construída também nessa relação entre trabalho remunerado e não remunerado, na diferenciação do que pode ou não ser considerado trabalho. Assim, quando trabalhadores assalariados se revoltam contra as precárias condições de trabalho podem ser entendidos como trabalhadores em luta. Enquanto que as mulheres reclamam ou se revoltam pela obrigatoriedade do trabalho doméstico, pela distribuição desigual entre homens e mulheres ou pela sua gratuidade "são vistas como mal-amadas, não como trabalhadoras em luta" (FEDERICI, 2019, p. 43).

Para Sílvia Federici (2019, p. 43), no entanto, não há nada de natural no trabalho doméstico para as mulheres e prova disso é a resistência com que a maioria delas o recebe em suas vidas, sendo necessário vários anos de treinamento, iniciado desde a primeira infância com as bonecas, para que uma mulher se convença "de que crianças e marido são o melhor que ela pode esperar da vida". Mas a visão capitalista sobre o trabalho doméstico o constrói como um atributo natural da feminilidade, o desvencilhando de qualquer relação monetária, pois necessita da gratuidade dele (FEDERICI, 2019).

Quando, no sistema capitalista e patriarcal, perpetua-se a gratuidade do trabalho doméstico torna-se possível a exploração gratuita do trabalho de milhares de mulheres, além disso, o capital também "disciplinou o homem trabalhador, ao tornar "sua" mulher dependente de seu trabalho e de seu salário, e o aprisionou nessa disciplina" (FEDERICI, 2019, p. 44).

A disciplina do trabalho doméstico é ensinada às mulheres, as quais aprendem que "para ser uma mulher de verdade e ter um casamento 'bem-sucedido'" (FEDERICI, 2019, p. 45) é preciso aderir a esta disciplina. E esse problema, identificado enquanto amor ou afeto da mulher, além de atingir mulheres de formas diferentes, se mostra invisível para outras pessoas.

De acordo com Sílvia Federici (2019, p. 27), além do peso do trabalho doméstico ser invisível para quem não o exerce, a questão ainda pode parecer ultrapassada para mulheres mais

jovens e que ainda não tenham filhos ou idosos para cuidar, “porque elas têm uma possibilidade maior de escapar desse trabalho quando são mais novas”. No entanto, o trabalho doméstico, apesar de invisibilizado, não é uma opção para a maioria das mulheres e entrará em sua vida, “de mala e cuia”, a qualquer momento. Ao mesmo tempo, exercer um trabalho assalariado não é garantia de liberdade, pois ainda que se adquira uma certa autonomia financeira, o peso da responsabilidade de ser mulher, com todas as suas consequências, não é eliminada pelo trabalho remunerado (FEDERICI, 2019).

Flávia Biroli (2018) pontua que a gratuidade do trabalho feminino se define no casamento, pois é no ambiente doméstico da família tradicional que o trabalho reprodutivo e de cuidados passa a não ter valor econômico, haja vista que se tais atividades fossem realizadas fora do ambiente do lar poderiam serem consideradas produtivas. Nesse sentido, é possível dizer que uma cozinheira, fora do lar, pode possuir um trabalho produtivo e que tenha valor econômico, mas, à medida que realiza esse mesmo trabalho, em seu ambiente familiar, ele perde totalmente seu valor econômico e seu caráter produtivo (BIROLI, 2018).

Mas, a exploração feminina não se limita ao ambiente da casa, pois a maior responsabilização feminina pelo trabalho reprodutivo e de cuidados impacta diretamente a inserção das mulheres no ambiente de trabalho remunerado, de forma a permitir que seja ainda mais explorada do que trabalhadores homens (BIROLI, 2018). Para Flávia Biroli (2018) a exploração feminina ocorre no nível coletivo, com a maior responsabilização feminina pelo trabalho reprodutivo e de cuidados, liberando os homens destas atividades. E também ocorreria no nível individual, com a exploração das mulheres pelos maridos e companheiros, na medida que, enquanto provedores principais da sobrevivência familiar, exploram a força de trabalho não remunerada de suas mulheres (BIROLI, 2018).

E, apesar de esta exploração individual se afirmar no casamento, para Flávia Biroli (2018, *online*), ela não termina com o fim da convivência matrimonial e “não se esgota em formas convencionais da conjugalidade”. Isso se verifica em arranjos familiares não inseridos no casamento, tal como divórcio ou maternidade solo, pois as mulheres ainda permanecem sendo as responsáveis pelo trabalho reprodutivo e de cuidados.

De acordo com Sílvia Federici (2019, p. 46):

> Podemos não servir a um homem, mas todas estamos em uma relação de servidão no que concerne ao mundo masculino como um todo. É por isso que ser chamada de “mulher” é uma provocação, é algo degradante. “Sorria, querida, qual é o seu problema?”, é algo que qualquer homem se sente legitimado a perguntar a uma mulher, seja ele o marido, o cobrador no ônibus ou o chefe no trabalho. (FEDERICI, 2019, p. 46).

E esse mesmo trabalho não remunerado, de acordo com Flávia Biroli (2018, *online*), impõe limites ao trabalho remunerado, esses "derivados das responsabilidades assumidas durante o casamento; por outro lado, os limites que se impõem pelo fato de permanecerem as principais responsáveis pelas crianças quando termina o casamento.". Assim, tem-se que a exploração individual do trabalho feminino se escancara no casamento ou nos arranjos não convencionais de relacionamento, mas se estende para além dele representado pelas obrigações familiares que continuam com as mulheres. Nesse sentido, pode-se dizer que (BIROLI, 2018, *online*): "[...] as restrições sofridas pelas divorciadas e pelas solteiras com filhos expõem o caráter sistêmico e institucionalizado da opressão: elas vivenciam os custos ampliados da ruptura com os padrões de dependência vigentes.".

Essa exploração institucionalizada faz com que algumas mulheres prefiram se manter em arranjos conjugais violentos e depreciativos, pois sua escolha é influenciada porque elas sabem que a opressão de gênero não irá terminar com a conjugalidade (BIROLI, 2018). Assim, a opressão de gênero influencia padrões afetivos e ocupacionais, retira a mulher de lugares de autonomia e prejudica a visualização de opressões, a luta pela libertação da exploração, bem como pela implementação de direitos realmente efetivos (BIROLI, 2018).

O trabalho não remunerado, reprodutivo e de cuidados, influencia a organização do trabalho assalariado no capitalismo e, apesar da inserção das mulheres em ambientes produtivos, a distância entre os gêneros ainda é latente (BIROLI, 2018). As mulheres dedicam mais tempo ao trabalho doméstico do que os homens, quase o dobro do tempo em termos semanais, o que acarreta terem menos tempo para se dedicar à sua formação profissional, apesar de, em termos gerais, investirem em sua formação mais do que os homens, mesmo assim, quando engajadas no trabalho remunerado tem salários menores que esses (TEODORO, 2020).

O tempo e a renda das mulheres são influenciados pelo trabalho doméstico e mesmo que as mulheres participem do ambiente dito produtivo continuam influenciando a opressão de gênero. Do ponto de vista da liberdade financeira, quando as mulheres realizam trabalho remunerado, verifica-se uma diferença entre aquelas que exercem trabalhos mais ou menos precarizados. Quando participam de atividades e cargos de ensino superior, menos precarizados, o ambiente de opressão se mostra mais ameno, mas, ainda assim, "os rendimentos recebidos por homens e mulheres, pelo contrário, a diferença acentua-se" (TEODORO, 2020, p. 109). Quando se trata de mulheres "assalariadas, posicionadas em atividades mal remuneradas e precarizadas", a opressão de gênero no trabalho pode se acentuar, sendo, ainda, reforçada pela desconstrução dos direitos trabalhistas no Brasil (BIROLI, 2018, *online*) e pela forma de gestão do trabalho plataformizado que agora se apresenta.

No âmbito familiar, de acordo com Sílvia Federici (2019, p. 45), “quanto mais pobre a família, maior a escravidão a que a mulher está submetida”, haja vista que o trabalho doméstico é totalmente assumido pela mulher ou pelas mulheres “da casa”, sem qualquer ajuda externa. Além disso, em famílias marcadas pela precariedade econômica, “quanto mais pancadas o homem leva no trabalho, mais bem treinada deve estar sua esposa para absorvê-las”, pois “Quanto mais o homem serve e recebe ordens, mais ele manda” (FEDERICI, 2019, p. 45), e mais a mulher em sua companhia, seja esposa, companheira, mãe, filha, irmã, deve estar preparada para lidar com o excesso de trabalho, doméstico e remunerado, com a pobreza e precariedade, bem como com a violência.

Nesse sentido, a opressão de gênero se articula entre ambientes públicos e privados, se moldando de acordo com as mudanças operadas pelo sistema de produção capitalista que vem alterar as configurações de como opera o patriarcado. Durante o advento do capitalismo e da industrialização o patriarcado expulsa as mulheres do ambiente produtivo e as confina no lar, a mulher passa a ser restrita e destinada ao espaço privado da casa e dos trabalhos domésticos, acentuando a divisão sexual do trabalho e posicionando o ambiente familiar como grande opressor das mulheres (BIROLI, 2018; FEDERICI, 2017). E esta disciplina, quando não aderida espontaneamente, contou com inúmeros métodos de convencimento pela força, como foi o caso da construção do papel das bruxas no início do capitalismo, quando mulheres que não aderiam ao modelo de feminilidade imposto e se rebelavam, reclamavam ou clamavam por alguma liberdade fora ou dentro do ambiente privado eram queimadas na fogueira como bruxas (FEDERICI, 2017).

Ao longo do desenvolvimento capitalista, marcado por diversas crises e por guerras, foi sendo necessários que as mulheres fossem se inserindo no ambiente público, “Depois de dois conflitos mundiais que, no intervalo de três décadas, dizimaram mais de setenta milhões de pessoas” (FEDERICI, 2019, p. 20). Sendo preciso ressaltar, ainda, que a inserção das mulheres em ambientes públicos foi possível em decorrência da luta pela emancipação dos movimentos feministas, os quais tiveram um importante papel na vida de todas as mulheres (FEDERICI, 2019).

Assim, foram se abrindo mais espaço para as mulheres em ambientes públicos, o que não significa que elas já não trabalhassem muito de forma remunerada e não remunerada, mas nesse momento o ambiente público passa a lhes permitir formalmente a entrada, mas sem deixar suas obrigações familiares (BIROLI, 2018). As mulheres passam a estar também nos ambientes públicos, mas, ainda, de forma subordinada, conjugando a exploração coletiva com a individual (BIROLI, 2018).

Nesta conjuntura, para Flávia Biroli (2018, *online*), as desigualdades de gênero se movimentam “do mercado para a família”, na medida em que o capitalismo e patriarcado permitem a inserção das mulheres no trabalho remunerado, reorganizando a vida doméstica, mas sem propiciar uma divisão igualitária do trabalho não remunerado entre homens e mulheres. Tal cenário, além de manter as mulheres ainda responsáveis pelo um trabalho doméstico e gratuito, provoca uma dificuldade de as mulheres conseguirem direitos trabalhistas efetivos.

De acordo com Flávia Biroli (2018), uma das causas que explica a dificuldade das mulheres se posicionarem na busca de direitos trabalhistas realmente efetivos derivaria do fato de que estas não conseguem pois sequer conseguem se inserir em ambientes coletivos sindicais, pois além de serem ambientes masculinos por natureza e existir a dificuldade de absorção das pautas femininas, falta tempo às mulheres para se dedicarem à pautas coletivas e sociais. Além disso, o trabalho não remunerado ocasiona muitos conflitos profissionais para as mulheres, o que culmina com descontinuidades profissionais que lhes impedem de criar vínculos coletivos (BIROLI, 2018).

É fato que a condição material das mulheres se modifica quando elas têm acesso ao trabalho remunerado, aumentando sua independência, de certa forma. Mas essa independência não é plena, mas sim limitada, pois as mulheres encontram opressão, pobreza e precariedade no ambiente de trabalho remunerado, pois tanto a remuneração, o reconhecimento profissional e os direitos ainda são atribuídos desigualmente entre mulheres e homens (TEODORO, 2020).

Para Flávia Biroli (2018) são os constrangimentos materiais que influenciam as escolhas das mulheres, e não as escolhas destas que vem gerar esses constrangimentos. As mulheres, muitas vezes, não têm escolha de não realizar o trabalho não remunerado, tampouco o remunerado, sendo preciso aceitar o que encontram pelo caminho para garantir sua sobrevivência. Nesse sentido, pode-se dizer que o trabalho não remunerado influencia as escolhas e trajetórias das mulheres no âmbito do trabalho remunerado, bem como esse último influência nas relações domésticas, nas relações de afeto, na maior ou menor opressão das mulheres (BIROLI, 2018), em uma imbricação constante e contínua entre opressões do capitalismo e opressões do patriarcado.

Atualmente é possível perceber um abrandamento da ideologia da dependência emocional das mulheres em relação aos homens, as mulheres encontram-se mais empoderadas e lutam por esse empoderamento, mas, ainda assim, as mulheres ainda são mais vulneráveis. De acordo com Flávia Biroli (2018), a opressão de gênero se deslocou da dependência, seja ela

emocional ou material, para uma vulnerabilidade das mulheres representada por sua posição desigual na sociedade, em especial para as mulheres mais pobres.

Sendo que esta vulnerabilidade impacta todas as mulheres, mas de maneiras diferentes, levando em conta fatores como raça, classe, maternidade, ou outros fatores. Assim, na atualidade, o gênero é produzido "na forma da exploração do trabalho das mulheres e da vulnerabilidade relativa que incide sobre elas" (BIROLI, 2018, *online*).

Nesse sentido, características que são naturalmente atribuídas às mulheres e aos homens, baseadas em uma construção social, atribui a cada um dos sexos habilidades e atividades distintas, no trabalho e na vida doméstica. No contexto da pandemia, no qual muitas mulheres foram levadas de volta ao ambiente doméstico, seja pelo desemprego ou pelo trabalho em *home office*, e a desigualdade entre os gêneros, bem como a vulnerabilidade feminina foi retirada do canto escuro e trazida ao centro da sala, escancarada para quem quisesse ver (MACHADO; VIDIGAL, 2021).

O confinamento das pessoas em casa, para contenção da pandemia, o fechamento de creches e escolas, bem como a migração das aulas para o ambiente *online* e do trabalho para o ambiente remoto, ocasionou o aumento da carga de trabalho das mulheres, o que passou a ser escancarado pela rotina daqueles que permaneceram trabalhando ou estudando no ambiente *online*, exposto "nas câmeras constantemente ligadas, nos microfones não mutados, nas interrupções dos filhos, nas birras e gritos diante das câmeras, na exposição da dinâmica familiar" (MACHADO; VIDIGAL, 2021).

Aos menos privilegiados e que não tiveram o luxo de participar do confinamento, tais como os trabalhadores/as plataformizados/as, sua rotina também foi exposta pelas câmeras, seja na essencialidade do trabalho desses/as profissionais que ficou evidente e necessária para possibilitar o confinamento de alguns, seja pelos vários "breques" dos/as profissionais de aplicativo em decorrência das péssimas condições de trabalho na pandemia, seja pelas inúmeras reportagens televisivas expondo a discriminação sofrida por esses/as profissionais. Apesar disso, a dinâmica do ambiente privado desses profissionais, no que tange à divisão do trabalho doméstico, não ficou tão evidenciada pelas câmeras.

De acordo com Machado e Vidigal (2021), a própria forma como a maternidade foi retratada na pandemia deixou evidente como a vulnerabilidade feminina e a opressão de gênero operam:

> Em maio de 2020 a Folha de São Paulo publicou uma matéria intitulada "Crianças ganham mais tempo com as mães na quarentena". Trata-se de um texto sobre as mulheres e a privatização do cuidado, reforçando a ideia de que as responsáveis pelo trabalho reprodutivo e de cuidados, de fato, são as mulheres. [...] Apesar dos homens

> também estarem mais em casa no atual contexto, o que se verifica é que as mulheres ainda assumem mais obrigações. O homem também foi para a casa mas as tarefas domésticas não foram assumidas por eles. (MACHADO; VIDIGAL, 2021, *online*).

Assim, a vida das mulheres vai sendo moldada de acordo com as necessidades do capitalismo, entrelaçadas ao patriarcado, e a depender dessa necessidade, as mulheres se movimentam entre ambientes públicos e particulares, nem sempre por escolha própria.

De acordo com Flávia Biroli (2018), as mulheres são definidas em relação aos homens e não como um grupo específico e essa posição é utilizada também para justificar suas desvantagens financeiras. A definição de divisão sexual também posiciona mulheres contra homens, mas isso afeta as mulheres como um grupo e não só individualmente, motivo pelo qual a oposição é do próprio sistema de classes também.

Obviamente o sistema de opressão e privilégios, tanto do capitalismo, quanto do patriarcado, diz respeito e é implementado a pessoas. De acordo com Marx (2013a), os capitalistas, apesar de serem pessoas e poderem estar expostos a sentimentos humanos de compaixão pelos trabalhadores explorados, ainda assim tem de se submeter aos moldes do sistema, pois dependem disso para continuarem na posição de capitalistas e querem continuar com seus privilégios. Na mesma medida, no patriarcado as opressões são implementadas por pessoas, mas Sílvia Federici (2019, p. 27) pontua que "Estado, como representante do capital coletivo — (é) o verdadeiro "Homem" que se beneficia do trabalho doméstico. Nesse sentido, capital e patriarcado enquanto unidade, dividem as pessoas que deles participam e as opõe umas às outras, reforçando a exploração individual e minando a identificação coletiva.

E por falar em divisão, tanto a responsabilização pelo trabalho não remunerado, quanto o acesso ao trabalho remunerado, leva em conta, além do gênero, também a classe e raça das pessoas (BIROLI, 2018), dividindo e opondo mais grupos entre si. De acordo com Flávia Biroli (2018), mulheres brancas e de classe média realizam menos trabalho doméstico, pois podem delegar esse trabalho a mulheres mais precárias, ao mesmo tempo em que tem acesso maior a educação e a trabalhos melhores. Enquanto isso, mulheres pobres e negras dedicam mais tempo ao trabalho doméstico e se inserem em trabalhos mais precários.

Assim, para Flávia Biroli (2018) a divisão sexual do trabalho produz o gênero em conjunto com classe e raça e outros fatores. Os constrangimentos materiais e ideológicos são diferentes para as mulheres, a depender da cor, classe, sexualidade, e as opressões se constituem a partir das diferenças.

O problema, então, não são as diferenças, mas sim os privilégios que são atribuídos pelas diferenças, na medida em que a generalização da posição de privilégios de algumas

mulheres oculta as opressões de mulheres diferentes. De acordo com Sueli Carneiro (2011, p. 118), "constata-se que a conjugação do racismo com o sexismo produz sobre as mulheres negras uma espécie de asfixia social com desdobramentos negativos sobre todas as dimensões da vida". No ambiente social mulheres negras sofrem mais discriminações estéticas, pois não se enquadram no padrão construído, tem sua imagem mais sexualizada e brutalizada, o que vem influenciar as violências que sofrem e as atividades que lhes são atribuídas, se inserem em relacionamentos mais precários e violentos, possuem expectativa de vida menor do que as mulheres brancas (CARNEIRO, 2011).

Em relação ao trabalho, as mulheres negras também se inserem em trabalhos mais precários, ocupando a maior parte dos trabalhos manuais e domésticos, mal pagos e desprotegidos socialmente (CARNEIRO, 2011). As mulheres negras representam, ainda, a maior parte das mulheres desempregadas e, quando empregadas, ganham cerca de duas vezes menos do que mulheres brancas (CARNEIRO, 2011).

Nesse sentido, Sueli Carneiro (2011, p. 121), pontua que as mulheres negras fazem parte do "matriarcado da miséria", expressão cunhada pelo poeta negro Arnaldo Xavier, "para mostrar como as mulheres negras brasileiras tiveram sua experiência histórica marcada pela exclusão, pela discriminação e pela rejeição social.". Mas, apesar dessa exclusão e da invisibilidade das situações mais opressoras sofridas pelas mulheres negras, estas mulheres ainda se mostram como arrimos de suas famílias, possuindo um papel importante de resistência e liderança em seus meios sociais (CARNEIRO, 2011).

O ambiente familiar também é opressor em diferentes níveis, a depender da mulher, da sua classe, raça, sexualidade, mãe ou não (BIROLI, 2018). Podendo se construir ora como um ambiente de refúgio para muitas mulheres, em especial quando inseridas em trabalhos muito precários, pois "a vida familiar pode possibilitar formas de cooperação e afeto que se apresentem como alternativas às violências sofridas fora de seus limites" (BIROLI, 2018, *online*).

Há que se ressaltar que, em condições precárias, o trabalho remunerado pode não libertar a mulher, mas representar uma continuidade da exploração e opressão, e, inclusive, sua acentuação (BIROLI, 2018). Nesta situação, de acordo com Flávia Biroli (2018) a família, ainda que opressora, pode representar um suporte, um refúgio. Ao mesmo tempo, conseguir o mínimo de independência com o trabalho remunerado pode ser importante mesmo para mulheres em trabalhos precários, tudo isso depende da experiência individual de cada um e do grau de opressão a que a mulher está submetida no ambiente familiar.

Acredita-se que, apesar das diferenças entre as mulheres, todas elas, em maior ou menor grau, sofrem de alguma forma com a opressão de gênero que se constrói como uma função de trabalho, entrelaçando trabalhos remunerados e não remunerados, influenciando de alguma forma a trajetória destas mulheres (BIROLI, 2018). A divisão sexual do trabalho se fundamenta justamente na hierarquização de gênero, justificada como natural e biológica, entrelaçada com a questão de raça e classe, impondo responsabilizações desiguais que acabam por conduzir algumas mulheres a trabalhos mais precários e mal remunerados.

Apesar da divisão sexual do trabalho ser um tema bastante debatido e se mostrar visível em várias pesquisas relacionados às áreas da sociologia, muitas vezes, as barreiras disciplinares não deixam o Direito absorver o problema e trata-lo de forma adequada, se tratando de um tema também invisibilizado nesta área do conhecimento (BIROLI, 2018). Muitas vezes, a questão da mulher no Direito do Trabalho se restringe à diferenciação de algumas situações na legislação, em especial relacionadas à maternidade, acreditando-se que isso bastaria para que se alcançasse a igualdade material entre mulheres e homens no trabalho (TEODORO, 2020).

O trabalho plataformizado, o qual já possui um viés mais precário e desprotegido como um todo, tanto para homens, quanto para mulheres, quando analisado sob uma perspectiva de gênero apresenta acentuações em sua precariedade, reforçadas pela maior vulnerabilidade das mulheres e ocultadas por questões tecnológicas. Sendo assim, como será demonstrado no próximo tópico, a divisão do gênero estrutura identidades, alternativas e oportunidades no ambiente de trabalho plataformizado, o que vem precarizar a participação das mulheres, reforçando a discriminação, auxiliando na baixa do preço da remuneração como um todo e ocultando tal situações sob vieses da tecnologia. O Direito do Trabalho, que ainda não conseguiu estender suas fronteiras protetivas para o trabalho plataformizado, ao fazê-lo necessita atentar para as diferenciações evidenciadas no trabalho feminino como se verá a seguir.

5.3 O patriarcado da miséria[70] no trabalho plataformizado

Para Marx (2013), a maquinaria ou a tecnologia teria como uma de suas consequências a facilitação da utilização da força de trabalho feminina e infantil e isso porque o fardo físico do trabalho poderia ser diminuído pelo emprego destas técnicas. A tecnologia poderia vencer a resistência do/a trabalhador/a, tornando o trabalho aparentemente mais fácil de ser executado,

[70] Este título faz referência ao "matriarcado da miséria" expressão citada por Sueli Carneiro (2011, p. 121) e cunhada pelo poeta negro Arnaldo Xavier.

o que possibilitaria a inclusão de mais mulheres e crianças no processo de trabalho (HARVEY, 2013).

Com a inclusão de mulheres e crianças no trabalho remunerado o capitalismo aumentaria seu exército de reserva, pois o aumento do contingente de força de trabalho significa a reprodução do próprio capital. Nesse sentido, Marx (2013a, p. 452) diz que "acumulação do capital é, portanto, multiplicação do proletariado [...] O trabalho dos pobres é a mina dos ricos.", pois é através do trabalho que o mais valor é produzido.

A tecnologia incrementa a produtividade, inclui uma massa maior de trabalhadores no mercado, ao mesmo tempo que oculta o aumento da exploração, pois traz a aparência de um trabalho leve, limpo, neutro. Mas, contrariamente a isso, a tecnologia, sob o viés do capitalismo, ao invés de facilitar e diminuir o tempo de trabalho, cria novas condições de exploração no trabalho (HARVEY, 2013).

O trabalho plataformizado também é atravessado por questões de gênero, estas replicadas pelos dados constantemente capturados e processados pelos algoritmos, os quais desconsideram o contexto discriminatório da sociedade patriarcal ao mesmo tempo que confirmam seus preceitos através de suas análises. Vários exemplos podem ser citados para confirmar a replicação de discriminação das mulheres pelos algoritmos, tais como o já mencionado o estudo da Universidade de Stanford, nos EUA, intitulado *The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers* (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018), o qual analisou os dados de mais de 1 milhão de motoristas da Uber, entre janeiro de 2015 e março de 2017, com o objetivo de verificar se as condições de trabalho em plataformas digitais de transporte apresentariam algum viés de discriminação de gênero.

Assim como pontuou Marx (2013a) quando disse que a tecnologia possibilitaria a maior inclusão das mulheres no processo de trabalho mediante o uso da tecnologia, a pesquisa em comento partiu da ideia de que a flexibilidade de trabalho nas plataformas permitiria aos/às trabalhadores/as escolherem seus horários de trabalho e o tempo a ser dedicado ao trabalho. Considerou-se que esta flexibilidade de horários favoreceria o trabalho feminino, pois permitiria que as mulheres conciliassem o trabalho produtivo e reprodutivo, trazendo uma maior equidade entre os gêneros no trabalho (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018).

No entanto, apesar dessa premissa inicial, a pesquisa concluiu que as motoristas mulheres ganham 7% a menos do que os motoristas homens (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018). Apesar dessa diferença, a pesquisa não atribui isso à discriminação de

gênero, seja pelos clientes do aplicativo ou pelos algoritmos gestores do trabalho, e conclui-se que, nem clientes e nem algoritmos, fazem qualquer diferenciação discriminatória entre homens e mulheres (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018).

Quanto aos algoritmos essa conclusão foi justificada pelo fato do pagamento dos motoristas se fundar em uma fórmula fixa e não negociável, a qual não levaria em conta nenhuma característica relacionada ao gênero. Ademais, em relação aos clientes, de acordo com a pesquisa, a avaliação desses não leva em conta o gênero, mas sim questões relacionadas à direção segura (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018).

De acordo com a pesquisa, os incentivos remuneratórios oferecidos aos motoristas durante o tempo de trabalho, os quais fazem crescer a remuneração total desses, também não teriam relação com o gênero, mas sim com a maior aceitação de viagens em horários específicos do dia, onde há maior procura dos clientes das plataformas. Sendo que a diferença de ganhos entre os gêneros não poderia ser relacionada ao maior tempo de dedicação ao trabalho, mas sim a opção por dirigir em horários estratégicos, de maior procura, o que viria, inclusive, favorecer motoristas mulheres, pois a flexibilidade permitiria a estas escolher o horário de trabalho (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018). Sendo assim, caso a mulher viesse a se planejar de forma inteligente e estratégica para o trabalho poderia escolher o melhor horário para trabalhar, o que possuísse maior remuneração. Dessa forma, seus ganhos não necessariamente estariam relacionados ao maior tempo de dedicação ao trabalho, o que poderia vir a favorecer os homens que tem mais tempo para se dedicar ao trabalho (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018).

De acordo com a pesquisa, as diferenças compensatórias no trabalho poderiam ser justificadas pelo fato dos homens serem melhores motoristas do que as mulheres, isso porque homens dirigirem mais e adquirirem mais prática na direção (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018). Além disso, a fórmula utilizada para calcular a remuneração dos motoristas, ao levar em conta a distância e o tempo da viagem, viria a favorecer os homens, pois esses seriam mais rápidos e produtivos no trabalho (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018). Ainda, de acordo com a pesquisa, os homens seriam mais dinâmicos no trabalho, pois teriam menos restrições de quando e onde dirigir, recusariam menos viagens e aceitariam com mais rapidez os chamados da plataforma (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018).

Enfim, a pesquisa concluiu que a diferença de remuneração entre homens e mulheres existe e que ela não será apaziguada. No entanto, esta diferença de ganhos nada teria a ver com a diferenciação e hierarquização entre os gêneros, não teria também relação com raça e classe,

estando totalmente dissociada da estrutura patriarcal da sociedade atual (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018).

Na pesquisa, não se verificam questionamentos de porque as mulheres recusam e cancelam mais viagens, porque são mais seletivas nos locais onde vão dirigir, se recusando a dirigir à noite e em locais considerados perigosos. Não há questionamento de porque as mulheres não estão presentes nos horários de maior remuneração das plataformas, em geral nos chamados "horários de pico", ou porque as mulheres estariam menos disponíveis para trabalhar mais horas por dia, o que impacta na sua prática de direção e de utilização do aplicativo, pois estas questões são tratadas como se fossem uma mera opção e não uma imposição.

Sendo que, ao deixar de levantar todas estas questões, a pesquisa analisada já apresenta um viés de discriminação de gênero, partindo do pressuposto de que viveríamos em uma sociedade equânime, onde todos partissem da mesma linha de saída e pudessem chegar, ao mesmo tempo, na mesma linha de chegada. Uma sociedade neutra, objetiva, desgenerizada, uma sociedade inventada, com mulheres inventadas (OYEWÙMÍ, 2021).

Assim como a pesquisa citada chegou a esta conclusão, a qual também se transforma em dado nesta sociedade digital, os algoritmos também podem chegar à mesma conclusão e passar a discriminar mulheres, se é que já não está fazendo, ainda que em sua fórmula não conste uma determinação expressa para a manutenção da opressão de gênero. Por tal motivo, é preciso ir além da objetividade e da suposta neutralidade da tecnologia e contextualizar como o trabalho de mulheres plataformizadas ocorre na prática e como o trabalho não remunerado influencia a atuação destas mulheres, analisando seus vieses, seus labirintos, seus guetos.

Durante a pesquisa de campo percebeu-se, de primeiro plano, uma diferença considerável de percepções sobre como o trabalho doméstico, reprodutivo ou de cuidados afetam as mulheres a depender da idade, dessa estar inserida ou não em um arranjo de conjugalidade e, principalmente, a depender da maternidade. Mulheres mais jovens, solteiras e sem filhos não sentem um peso muito grande em suas vidas decorrentes do trabalho doméstico, pois ainda conseguem fugir desse, pois só tem responsabilidade pelo cuidado da própria vida, não se responsabilizando pelos cuidados de outra pessoa. Apesar disso, na maior parte dos casos, estas mulheres percebem que existe uma desigualdade na assunção de responsabilidades domésticas de forma desigual entre homens e mulheres.

A entrevistada Samira[71], 22 anos, solteira e sem filhos, relatou que, apesar de trabalhar por cerca de 8 (oito) horas seguidas como motorista de aplicativo e estar cursando um curso

[71] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

universitário noturno, ainda realiza o trabalho doméstico diariamente em sua casa, por cerca de 01:30 (uma hora e trinta minutos). Quando questionada se possui ajuda de alguma pessoa na execução do trabalho doméstico disse que "Moramos 4 pessoas, apenas 3 fazem. O que não faz é homem e acredita que chega cansado demais pra fazer", o que demonstra a existência de uma distribuição desigual entre os gêneros nesse arranjo familiar.

Perguntada se considera o trabalho doméstico como uma obrigação feminina, a entrevistada Samira[72] respondeu que "Não enxergo como obrigação feminina. Meu padrasto assim enxerga.". Apesar disso, disse considerar "natural" a forma como a divisão do trabalho doméstico se deu em sua casa, o que demonstra que a subjetividade das pessoas é construída sob um enfoque patriarcal, o que faz levar a crer que é normal que mulheres assumam as obrigações domésticas e nada recebam por esse trabalho.

Samira[73] disse que ficar responsável pelo trabalho doméstico "Me atrapalha um pouco nos estudos, no trabalho não atrapalha". E quando questionada se gostaria de receber uma renda mensal pelo desempenho do trabalho doméstico disse que "Não, acho que não se faz necessário. Acredito que há coisas mais importantes a serem priorizadas pelo Governo", o que demonstra que o trabalho doméstico lhe onera de alguma forma, mas ainda não lhe onera tanto a ponto de deixar alguma outra atividade de lado, seja profissional, de estudo ou lazer.

A entrevistada Rita[74], 32 anos, solteira e sem filhos, relatou que "Cuidei da minha mãe durante 13 anos", e, somente após a morte da mãe a entrevistada, que agora vive sozinha e sem companheiro, começou a trabalhar como motorista de plataforma. De acordo com a entrevistada "Quando me cadastrei já possuía carro. E era financiado. A princípio me cadastrei, pois, minhas cadelas ficaram doentes e tive gastos muito altos com veterinário.".

Questionada sobre o número de horas semanais que trabalha para plataformas, Rita[75] relata que: "Registrado na Uber foram 41 horas. Na 99 não tem o registro de horas mas foi em torno de umas 50 horas. [...] Início as 14/15, chego meia noite ou menos na maioria dos dias. Aos sábados costumo virar e chego em casa depois das 2 da madrugada.".

Além das várias horas de trabalho remunerado, Rita[76] ainda relata não ter ajuda no trabalho doméstico, fazendo todo o trabalho sozinha, "Sim. Faço tudo! [...] Como tenho optado pelo horário da tarde, faço pela manhã, cada dia faço um pouco para ir mantendo a ordem. Possuo 5 animais também.". Mesmo após ter ficado 13 anos cuidando sozinha da mãe doente,

[72] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[73] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[74] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[75] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[76] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

a entrevistada Rita[77] diz considerar que o trabalho doméstico e de cuidados não é uma obrigação feminina "Não considero, pois o lar é como uma empresa, só funciona com a colaboração de todos". Quando perguntada se o trabalho doméstico impacta negativamente sua vida profissional ou pessoal disse que "Não" e questionada se gostaria de receber uma renda mensal pelo desempenho do trabalho doméstico disse "Não acho que o governo tenha que me pagar. Mas se ele quiser, eu aceito!".

A entrevistada Alma[78], 31 anos, casada e sem filhos, relatou que trabalha cerca de "40 horas" semanais como motorista de plataforma, dizendo que "Saio 7:00 e chego 20:00". Apesar da longa jornada, quando perguntada se realiza o trabalho doméstico em sua casa Alma diz "Todos os dias eu trabalho em casa pois o serviço de casa nunca acaba".

Quando perguntada qual o horário utiliza para fazer o trabalho doméstico, já que trabalha o dia todo para as plataformas, relata que é "durante meu horário de almoço e no sábado". Questionada se alguém lhe auxilia na execução desse serviço, Alma[79] diz que "às vezes meu marido me ajuda", demonstrando a percepção de que a responsabilidade pelo trabalho doméstico não é do homem, pois esse cumpre um papel de ajuda em um trabalho que não é tido como seu.

Alma[80] ainda relata que não existe negociação com seu marido sobre a divisão do serviço doméstico, dizendo que "Não temos divisão quando quer ajudar ajuda". Perguntada se acredita que o trabalho doméstico é uma obrigação feminina, a entrevistada reponde que "Não, mais 90% são as mulheres que fazem", demonstrando que percebe a divisão desigual entre os gêneros, mas também demonstrando não ter esperanças de alguma mudança efetiva nesse quesito.

Essa entrevistada não considera que o trabalho doméstico atrapalha a sua vida profissional, mas, apesar disso, em respostas anteriores, diz gastar seus momentos de descanso para realizar o trabalho doméstico e, às vezes, recebe alguma ajuda do marido. Além disso, quando perguntada se gostaria de receber uma renda mensal pelo desempenho do trabalho doméstico, Alma[81] respondeu que "Não tem trabalho doméstico e pessoas que fazem as escolhas", o que demonstra que a entrevistada, mesmo sendo mulher e, por isso, mais oprimida com esse trabalho, não considera o serviço realizado em casa como um verdadeiro trabalho, além de acreditar que existem escolhas nesse sentido, apesar dela mesma relatar que para ela

[77] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[78] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[79] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[80] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[81] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

não existe escolha. Tal narrativa evidencia a invisibilização do trabalho doméstico como um verdadeiro trabalho, a sua desvalorização na sociedade, bem como a hierarquização dos gêneros e a distribuição de privilégios desiguais que está internalizada nas identidades das pessoas, tornando imperceptível o impacto negativo da divisão sexual do trabalho na vida das mulheres.

A entrevistada Lydia[82], de 47 anos, solteira, mãe de quatro filhos, todos maiores de idade, relatou que "Dependo exclusivamente do aplicativo trabalho, 12 horas todos os dias sábados domingos e feriados". Essa entrevistada trabalha com veículo alugado e possui muitos custos para conseguir desempenhar o serviço em plataformas, o que faz com, apesar de trabalhar muito, receba uma renda mensal em torno de um salário mínimo.

Lydia[83] relatou que realiza o trabalho doméstico em sua casa todos os dias, por diversas vezes, aproveitava o momento da entrevista para arrumar sua casa ou cozinhar, de forma a otimizar seu tempo. Relatou que as tarefas da casa eram divididas com os filhos, dizendo que "É combinado. Quem suja lava.". No entanto, ponderou que "Acaba que por causa da minha flexibilidade de horário eu acabo assumindo mais porque meus filhos trabalham e fazem faculdade.", o que demonstra que o trabalho doméstico, mesmo em casas onde existe uma certa divisão de tarefas, a responsável pelo trabalho continua sendo a mãe, como se isso fosse sua atribuição natural.

Tal situação pode ser percebida na continuidade de seus relatos:

> Lá em casa eu criei os meus filhos para cada um fazer a sua parte. Eles mesmos lavam a sua roupa, cuidam do seu quarto, cada um tem seu banheiro, cada um faz o seu. Eu sou responsável pela cozinha, eu cozinho. Aí eu vou lá e cozinho, cada um come, lava seu prato, seu copo, seu talher. O que, às vezes me sobrecarrega um pouco é porque as vasilhas do almoço e da janta fica pra mim. O café quem faz sou eu ou quem acordar primeiro faz, mas, normalmente, quem acorda primeiro sou eu, quem dorme por último sou eu. Entendeu? Na minha casa é muito bem resolvido, eu não sei com relação às demais casas, mas os meus filhos, todos tem mais de 20 anos, eu não tenho criança pequena em casa. Entendeu?[84]

Em outras falas, Lydia [85] deixa evidente como o trabalho doméstico e a divisão de tarefas influencia a vida profissional e pessoal das mulheres, de forma a determinar suas trajetórias, "Quando meus filhos eram menores eu não trabalhava fora, meu ex-marido era bem de vida, ele, literalmente, bancava a casa, então eu ficava por conta, era outra realidade.". Enquanto os filhos eram pequenos Lydia[86] se dedicou exclusivamente aos cuidados deles, sendo a completa responsável pelo trabalho doméstico em sua casa. Após o divórcio, percebe-se que

[82] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[83] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[84] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[85] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[86] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

os filhos continuaram sob a responsabilidade de Lydia[87], e que agora que os filhos estão grandes e não dependem tanto de seus cuidados, lhe sobrou tempo para se dedicar a um trabalho remunerado. No entanto, como não pode se dedicar a uma formação profissional, teve de se direcionar a um trabalho precário e sem direitos trabalhistas nas plataformas digitais, apesar de relatar que adora dirigir e conversar com as pessoas.

Lydia[88] contou que:

> [...] minha mãe foi criada para ser esposa e, desde pequena, ela sempre falou comigo que mulher tem que trabalhar fora, tem que estudar, tem que ter dinheiro, tem que ser mão também, mas, principalmente, tem que ser dona de si. Eu tive uma excelente criação da minha mãe. A minha mãe é espetacular e acho que, acho não, a mulher forte e determinada que eu sou hoje, eu sou graças a ela.

Sendo que tal relato demonstra como a cultura patriarcal e de hierarquização entre os gêneros atravessa gerações, demonstrando também como cada mulher, ainda que oprimida, busca formas de tornar a geração posterior mais independente e empoderada. Nesse sentido, Lydia[89] diz que:

> [...] eu não concordo com esta versão machista da sociedade. Tanto o homem, quanto a mulher, trabalham e estudam fora, as tarefas tem que ser divididas. Afinal de contas, a casa é dos dois. [...] Tudo que eu sou eu agradeço à minha mãe. Eu faço o que eu aprendi com ela, filhos a gente cria para a vida, a gente não cria pra gente, a gente não cria pra ficar na casa de mamãe, a gente não cria pra ficar debaixo da nossa asa.

Quando questionada se gostaria de receber uma renda mensal pelo desempenho do trabalho doméstico, Lydia[90] respondeu que "Para todas as mulheres seria importante, porque a maioria é subjugada e humilhada por não ter renda". Verifica-se que a percepção de Lydia[91], em relação a outras entrevistadas, solteiras ou que não tenham filhos, se modifica sensivelmente, pois a maternidade e todo o trabalho doméstico e de cuidados que fica para a mãe a oneram e sobrecarregam. De forma que, com a maternidade, se torna bem visível a desigualdade entre os gêneros, ao mesmo tempo em que não é mais possível fugir desse trabalho, pois tem os filhos que dependem dessa mãe, na maior parte dos casos.

A entrevistada Odete[92], de 41 anos, vivendo em união estável e com dois filhos, relatou possuir curso superior e ter trabalhado durante 12 (doze) anos em um emprego formal, na

[87] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[88] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[89] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[90] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[91] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[92] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

indústria de cosméticos. Sobre o tempo que permaneceu no trabalho formal a entrevistada relatou o seguinte:

> [...] fui trabalhando, trabalhando, trabalhando, aí eu falo que é uma falha minha, não me atualizei, formei, não me preocupei em fazer uma pós, um doutorado, alguma coisa, me especializar, me aprofundar, na ilusão de que a gente vai continuar, foram 12 anos trabalhando para a indústria. Aí você acaba ficando obsoleta. E aí a hora que você vê essa necessidade, aí já passou ... Porque tem uma turma jovem, bilingue, trilíngue, com vários cursos. Aí a gente entende, eu entendo a indústria. Se eu posso pegar o melhor porque eu vou ter o mediano? Não condeno tanto. Aí também não posso ficar de braços cruzados, então parti para esse mundo, para ver se me especializo em outras áreas, faço uma gestão, enfim, quem sabe, né?

A narrativa de Odete[93] demonstra como a subjetividade dos/as trabalhadores/as vai sendo alterada para que a própria pessoa assuma a responsabilidade pelos insucessos da carreira profissional, como se a conjuntura social e econômica não influenciasse as trajetórias profissionais. Odete[94] entende que ter ficado desempregada foi culpa sua ou que, pelo menos, poderia ter se esforçado mais, se especializado mais, de forma a se manter atrativa para o mercado formal de trabalho.

Além disso, é possível perceber como a maternidade influenciou sua trajetória profissional, tendo se mostrado como um elemento importante para sua saída do mercado formal de trabalho:

> (Depois que teve filhos) Comecei a perceber que recebia os setores que sobrava, eu não tinha mais setores de destaque. Por exemplo, me mandavam para setores que não tem tanta demanda, porque não vai poder ir para o setor de viagem mesmo porque tem filhos. Mas isso era uma questão deles, isso nunca foi um empecilho meu, porque eu tenho ajudante aqui em casa, meu marido super tranquilo, isso não era um empecilho meu, era na empresa, na cabeça dela. A gente fica subvalorizada.[95]

Pela narrativa de Odete[96] percebe-se que o trabalho doméstico e de cuidados, a maternidade, em especial, influencia a inserção ou a retirada da mulher do mercado de trabalho. Odete, após ter filhos e não sendo mais tão jovem, não possuindo as várias especializações exigidas pelo mercado, encontrou como única alternativa migrar para o mercado informal de trabalho nas plataformas digitais. Apesar da flexibilidade que se verifica no trabalho em plataformas, podendo haver uma certa escolha dos horários para trabalhar, o trabalho doméstico e de cuidados ainda influencia a trajetória das mulheres e as mantém em uma posição de vulnerabilidade.

---

[93] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[94] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[95] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[96] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

Odete[97] relata, sobre o trabalho em plataforma:

> Eu me programo para trabalhar de 06:00 da manhã às 06:00 da tarde. Mas, eu não consigo fazer isso, porque como eu te disse, eu venho almoçar em casa. Então, normalmente eu vou de 06:00 da manhã às 20:00 da noite, porque eu paro para almoçar, eu levo na escola, eu busco na escola (os filhos). Eu tenho que trabalhar, no mínimo, 8 horas para eu poder fazer a renda que eu preciso, vamos dizer assim. É, não trabalho sábado e domingo, primeiro porque eu não tenho ajudante aqui em casa final de semana, a minha ajudante trabalha de segunda a sexta, e, segundo que é o meu momento com os meninos.

O fato de as mulheres terem de conciliar o trabalho nas plataformas e o trabalho doméstico faz com que estas tenham menos tempo para entenderem como funcionam os aplicativos, elas também tendem a recusar mais corridas ou a escolher melhor os clientes e os locais em que trabalham, o que termina por influenciar suas classificações na plataforma. Assim, consequentemente, com classificações piores do que os homens, esses mais disponíveis para a direção, as mulheres recebem menos chamados, menos viagens caras, o que acaba por influenciar a sua remuneração, a qual influencia a sua vulnerabilidade social.

Para conseguir dar conta do trabalho remunerado e do trabalho não remunerado, Odete conta com a ajuda de uma trabalhadora doméstica, sem a qual não seria possível que a entrevistada trabalhasse nas plataformas. Quando questionada se entende que o trabalho doméstico seria uma obrigação feminina Odete[98] relata que não, mas que em sua casa a distribuição desse trabalho se dá de forma desigual e opressora:

> Eu não acho que seja obrigação da mulher, eu acho que é os dois, eu acho que deveria haver um equilíbrio maior, afinal de contas foram os dois que fizeram os filhos. Talvez a mulher tenha mais paciência, mais resiliência para esta situação, então eu caio no momento de aceitação. Já tive o momento de revolta, falava "Ah não vou fazer e aí eu quero ver", só que no final das contas que são prejudicados são as crianças, que não tem culpa mesmo, efetivamente e aí eu caí na fase da aceitação, não tem jeito, é o que nós temos pra hoje, então vamos cumprir a tarefa e seguir a vida. Mas concordar, eu continuo sem concordar, eu acredito que deveria ser melhor dividido.

Quando questionada se gostaria de receber uma renda mensal pelo desempenho do trabalho doméstico, Odete[99] diz que:

> É como se fosse na onda dos auxílios né? O auxílio mãe. Sim, seria essencial. Porque, por exemplo, meu marido tem condições de arcar com as despesas grossas da casa, saúde, condomínio, água, luz, telefone, etc. Eu trabalho porque mãe é diferente né, porque às vezes eu quero trocar as roupas dos meninos, quero comprar um brinquedo, quero levar eles pra fazer alguma coisa e ele (o marido) fala assim "Não, a vida está muito cara". Então, eu trabalho para o supérfluo e para as minhas contas, porque a vida inteira eu trabalhei para me sentir útil. Vamos dizer assim que eu tiro um salário na faixa de R$ 2.000,00 a R$ 2.500,00, você concorda comigo que eu poderia, se eu

[97] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[98] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[99] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

> tivesse (auxílio do Estado), por exemplo, um salário mínimo, eu poderia me organizar de forma que eu conseguiria me dedicar mais aos meus filhos? A grande discussão aqui em casa é que eu saio para trabalhar praticamente para eu pagar o salário da minha ajudante, quase que empata, entendeu? Enfim, mas eu acho que o governo deveria pensar, porque às vezes eles ajudam pessoas que são capazes de estar aí fora no mercado trabalhando e às vezes uma mãe tem um valor fundamental para os filhos [...] eu não precisaria estar aí 10/12 horas no volante, de repente eu ficaria 4 (horas). E aí uma coisa facilitaria a outra.

No mesmo sentido, a entrevistada Madalena[100], de 34 anos, mãe de dois filhos menores, motofretista de plataforma digital, relata as dificuldades da maternidade e evidencia que assume sozinha os cuidados com os filhos, pois: "O pai não assume as obrigações com os filhos. É responsabilidade demais, eu estou no trabalho e fico ligando, perguntando como estão, no intervalo das entregas vou ligando, perguntando se estão bem, é responsabilidade demais.".

Madalena[101] relata que não tem quem lhe auxilia nos cuidados com a casa e com os filhos, o que influencia muito sua rotina diária, sendo necessário que faça vários arranjos com os filhos, um de 5 anos e outro de 10 anos, para deem conta de sobreviver. De acordo com a entrevistada:

> Não tenho ninguém que me ajude. O meu filho de 10 anos toma conta do de 5 anos. Minha casa é um apartamento, eu pago aluguel. O pai do pequeno não ajuda em nada, na pensão do pequeno. E aí eu coloco as câmeras e falo pra ele (o filho de 10 anos) quais são as tarefas. Agora, como voltou a escola, amanhã eu consegui, graças a Deus, uma escola em período integral para os dois. Então, eu levo um, depois eu levo o outro, e depois a perua me traz os dois. Dá pra eu ficar mais tranquila, conseguir trabalhar melhor. Hoje foi pra uma loucura, eles me ligando. Eles têm que aprender, o mais velho sabe das suas responsabilidades, mas ele me ajuda bastante, ele dá comida para o irmão, ele dá café da manhã para o irmão na hora que acorda, ele dá banho, ele lava louça, só não deixo mexer no fogão, de resto ... Mesmo ele me ajudando ainda chego e tenho roupa pra guardar, estava terminando de fazer janta.

O trabalho em plataformas digitais, não oferecendo nenhum tipo de garantia aos/as trabalhadores/as vulnerabiliza ainda mais as mulheres, as quais tem de dar conta do cuidado e do sustento dos filhos, não tendo a oportunidade nem de dedicar cuidados à sua saúde quando adoecem, pois, isso pode significar que não conseguirão pagar as contas no fim do mês:

> Hoje mesmo eu estava resfriada, não conseguia levantar da cama, pensei, não podia ir ao hospital, fui na farmácia, tomei um coquetel pra ver se eu melhoro, trabalhei a pulso. Cheguei, já estou melhor, é uma coisa imprevisível. A gente que é mulher não pode parar. Os homens se ficam doentes, caem de cama, fica morrendo, tem que internar. A gente não pode, ainda mais porque eles dependem de mim.[102]

[100] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[101] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[102] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

A trajetória profissional de Madalena[103] é bastante influenciada pelo trabalho não remunerado que realiza em sua casa, assim como o trabalho remunerado é influenciado pela rotina de cuidados que precisa dispensar aos filhos: “Quem dera eu pudesse ter uma pessoa que ficasse com eles, pra eu não ter que ficar chamando Uber, pagando perua. Você acha que eu durmo? Quando é 03:00 da manhã eu já estou de pé providenciando as coisas.”.

A entrevistada Abgail[104], 34 anos, solteira, mãe de um filho menor, trabalha como motofretista de aplicativo há vários anos e relatou como concilia trabalho remunerado e não remunerado:

> Na questão de serviços de casa, cuidar de criança, da filha, tudo isso eu que faço. Quem me ajuda, de vez em quando é minha mãe. Só que assim, geralmente sou eu que faço e eu tenho que me organizar, tipo acordar um pouco mais cedo pra deixar as coisas prontas, levar criança para a escola, então, com certeza, acaba cansando um pouco mais.

Abgail[105] percebe a existência de uma divisão desigual em relação ao trabalho doméstico e que isso influencia diretamente a sua disposição para o trabalho e gera uma diferenciação entre os trabalhos de homens e mulheres nas plataformas digitais:

> Os homens, realmente, já como é de costume, agora que eles estão ajudando um pouco mais, mas a maioria pensa que homem não tem que fazer serviço de casa, não tem que ficar lavando louça, esses negócios. Então, consequentemente, os homens tem mais disposição para trabalhar, porque, geralmente, não trabalham em casa. Querendo ou não, a gente mulher, a gente tem um duplo trabalho, trabalho em casa, trabalho fora ainda e isso cansa um pouquinho mais.

Apesar de perceber essa diferenciação, Abgail[106] se mostra resignada com esta realidade e não acredita que isso possa se modificar, sendo mais fácil que ela se adapte a esta realidade: “Só que a gente tem que ir se virando e se adaptando às necessidades. Então eu acordo um pouco mais cedo e faço as minhas coisas, arrumo minha casa, levo minha filha para a escola e depois eu vou trabalhar. E quando chego tem coisa pra fazer e isso é a rotina do dia a dia.”.

Assim, mesmo que o algoritmo que faz a gestão do trabalho não possua em sua fórmula termos de discriminação de gênero, a própria estruturação social do gênero na sociedade influencia para que o trabalho de homens e mulheres seja classificado de formas diferentes, como percebeu a entrevistada Lydia[107]:

> Os homens ganham mais porque eles ficam mais horas. Aos sábados eles trabalham, eu não trabalho porque tenho minhas obrigações dentro de casa. Se eu não tivesse

[103] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[104] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[105] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[106] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[107] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

> meus filhos, estivesse tudo tranquilo, não tivesse a casa para limpar, com certeza eu estava trabalhando sábado. Tem gente que trabalha sábado, domingo, eles ficam dependentes do aplicativo. Eles ficam à disposição, então eles têm uma hora para entrar e uma hora para sair, eles entram 22:00 e saem 01:00, eles puxam muito mais que 12 horas.

As mulheres se mostram oprimidas pelo trabalho não remunerado principalmente pela fata de tempo para se dedicar ao trabalho remunerado. Tal fato as direcionada para o mercado informal e precarizado de trabalho, em especial para o trabalho de plataformas que se apresenta como flexível em relação ao tempo de trabalho. A entrevistada Abgail[108] disse que:

> Os pontos positivos de trabalhar para aplicativo é a questão de você poder trabalhar a hora que você quiser. Se você tiver um compromisso, uma consulta médica, uma reunião na escolha de filho, você pode desativar o aplicativo e fazer o que você precisa fazer e isso não te prejudica em nada, assim, questão do aplicativo te bloquear ou te punir de alguma forma, isso, no meu caso não acontece. Então pra mim é bom porque você acaba conseguindo fazer suas coisas e também trabalhar.

No entanto, quando inseridas no trabalho em plataformas, estas mulheres experimentam uma precarização e desvalorização constante do seu trabalho, tanto do remunerado, quanto do não remunerado. De acordo com Abgail[109]:

> Em caso de eu sofrer algum acidente ou fique doente, ou minha filha, no caso, precise dos meus cuidados, infelizmente a gente não tem suporte nenhum. Nesse caso, a gente se sente até mal, porque a gente sabe que se a gente não for trabalhar hoje ou uma semana ou um mês, o aplicativo mal liga, manda uma mensagem, nada disso, pra perguntar se está tudo bem, se precisa de alguma coisa. É tudo por nossa conta mesmo. E a gente sabe que, Deus me livre, se a gente morre hoje, amanhã já tem outro no lugar e não precisa nem ter a experiência que você tem, no meu caso, por exemplo, de tantos anos de trabalho, da profissão.

Além das mulheres terem suas trajetórias profissionais nas plataformas influenciadas pelo trabalho não remunerado, algumas relatam perceber uma certa discriminação de clientes das plataformas por estarem realizando um trabalho que, socialmente, é considerado mais masculino. Sendo que tal fato pode influenciar as notas que os clientes atribuem à estas trabalhadoras ao final de cada viagem, o que culminará com uma classificação pior no aplicativo e com uma remuneração menor. Nesse sentido entrevista Samira[110] relatou:

> Não me senti discriminada, mas observei que os passageiros homens me observam dirigir e são mais inseguros contra mim, mulher, dirigindo. Eles tendem a "ditar" mais as normas, por onde tenho que ir e o que devo fazer. [...] comentários como "você dirige muito bem pra ser mulher, melhor que muitos homens", como se homens fossem melhores motoristas que mulheres.

[108] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[109] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[110] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

A entrevistada Lydia[111], quando questionada se já se sentiu discriminada de alguma forma, pelo fato de ser mulher, por algum cliente ou pela plataforma, disse:

> Várias vezes, infelizmente, principalmente quando você pega corridas com homens eu percebo uma certa, um certo desconforto da parte deles por eu ser mulher. Principalmente quando o homem é mais velho eu noto este tipo de desconforto. Infelizmente a sociedade é muito machista e ainda tem a torpe percepção que o homem dirige melhor.

Em outra entrevista, a motorista Graça[112] também relatou discriminações de gênero por parte de clientes da plataforma:

> Já aconteceu algumas vezes de homens mais velhos entrarem no carro e começarem a dar palpites na forma de dirigir, dando a impressão que estavam com medo, mas aí que dirijo melhor ainda. Uma vez um senhor falou "Nossa uma mulher no Uber?", com expressão de indignação.

Já a entrevistada Odete[113] relata que se sente discriminada pelos próprios colegas de trabalho homens, os quais chegam até a intimidar no trabalho. Percebe-se que nas próprias plataformas existe uma certa divisão entre o que se considera trabalho de homem e trabalho de mulher, pois enquanto trabalhar no transporte de pessoas é considerada uma profissão mais masculina, fazer compras pela Cornershop é considerado um trabalho mais feminino. De acordo com Odete[114]:

> É o perfil da sociedade, a sociedade é machista ainda. Nós somos pioneiras, mas não tão bem aceitas até mesmo pela categoria, eles ainda acham que lugar de mulher é na cozinha. Até os próprios motoristas falam "Eu não sei porque tá rodando de Uber, vai fazer supermercado, vai trabalhar só no Cornershop". E, no entanto, eles agora estão invadindo a nossa área de compras, muito, de uma maneiro muito feroz.

Odete[115] relatou que se sente hostilizada nos locais de parada dos/as motoristas e que isso lhe gera insegurança, fazendo com que, algumas vezes, deixe seu trabalho e volte para casa:

> Aí você para e não conhece ninguém, a rua é pública, eu paro, faz cara ruim pra mim eu pego meu celular, vou ler, vou rezar, vou estudar, vou fazer qualquer outra coisa, não estou nem aí, a rua é pública eu posso parar onde eu quiser. Mas aí você ouve piadinha, geralmente quando só tem homem sabe? Aí tem aqueles bolinhos de homens, brincando, caçoando. Eu, graças a Deus, nem fico muito parada, eu não fico nestes pontos estratégicos não. Quando eu vejo que a praça tá ruim eu vou pra casa, ver meus filhos até ela movimentar de novo. Mas existe esse preconceito e ele é muito grande.

[111] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[112] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[113] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[114] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[115] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

No próprio grupo de Whatsapp dos/as motoristas existem relatos de Odete[116] de discriminação de gênero, "No grupo de whatsapp já teve colega que saiu do grupo porque se sentiu ofendida com comentários inoportunos do tipo "Ah, também é mulher né? Se fosse a gente não faria desse jeito". Aí a pessoa apelou e saiu do grupo, entendeu?".

Sobre a discriminação de gênero na profissão de motofretista, a entrevistada Arabela[117] disse:

> Olha, há alguns anos atrás, isso já faz muito tempo, eu cheguei a ouvir dizer na rua "Anda caramba, só podia ser mulher mesmo!". Mas, hoje em dia, é pelo contrário, eu tenho muitos amigos motoboys, os que não são meus amigos, que eu vejo na rua, eles me respeitam muito. Eu sou muito comunicativa, então eu estou sempre conversando, fazendo amizade, eles são muito educados, os meninos. E os clientes então, a maioria, falam "Ah que legal! Uma mulher! Nossa nunca veio uma mulher aqui" ou ", "Nossa, tem poucas mulheres", "Que bom! Que legal!".

Algumas das mulheres entrevistadas relatam perceber algumas formas de diferenciação entre os gêneros no trabalho, tanto no que tange ao número e à qualidade de chamados que aparenta ser melhor para os homens, tanto no que tange à remuneração. Nesse sentido, a motofretista Abgail[118] relatou o seguinte:

> Eu reparei que homens, motofretistas do sexo masculino, recebiam mais chamados do que eu. Porque eu, como são poucas mulheres que tem, então a gente se enturma com os colegas de trabalho que tem ali, então eu sempre estava na companhia de homens e eu sempre reparava que o deles tocava mais e tinha corrida de valores altos que pra mim nunca chegou a tocar. Aí, às vezes eu perguntava pra eles se fazia tempo que eles estavam no aplicativo, porque às vezes poderia ser isso, poque às vezes estava há muito tempo aí tinha uma certa confiança a mais. Só que alguns tinham pouco tempo, até menos que eu, então aí eu percebia que tinha uma certa preferência. [...] Só que existe sim esta preferência de um entregador para o outro, não sei dizer exatamente se é pelo fato de ser homem ou ser mulher, mas eu reparei bastante que existe sim uma preferência.

Como os/as trabalhadores/as não tem a exata noção de como funcionam os aplicativos e seus algoritmos, pois não tem acesso às suas fórmulas e instruções de gestão, não têm certeza de que, de fato, exista discriminação de gênero, mas detectam vários indícios em sua rotina de que isso aconteça. A entrevistada Odete[119], comparando os seus ganhos com os ganhos de seu irmão que também é motorista nos mesmos aplicativos que ela, disse:

> É uma coisa gritante. Eu te afirmo este valor porque meu irmão também é Uber, foi ele que me convenceu a voltar, meu irmão já é diamante, aí ele fala assim "Você trabalhou domingo? Estava ótimo, fiz cento e tantas corridas", aí eu não consigo fazer 30 e não é porque eu estava escolhendo, é porque não cai mesmo. E para ele cai. Se você pegar meu volume de trabalho do fim do mês, você chora e fala que não tem

[116] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[117] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[118] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[119] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

> lógica. Minha média é entre R$ 2.000,00, R$ 2.500,00, a dele é R$ 8.000,00, R$ 9.000,00.

Essa entrevistada é classificada no Uber Pro como "Azul", primeira etapa de classificação, enquanto seu irmão é classificado como "Diamante", a classificação mais alta, pois consegue trabalhar mais tempo para a plataforma e desenvolver habilidades para tornar seu trabalho mais produtivo. A entrevistada, como tem uma classificação pior, não consegue boas viagens, não recebe tantos chamados quanto seu irmão e isso influencia sua remuneração. Assim, a condição da mulher influencia a sua classificação, e esta última influencia seus ganhos, em um ciclo de precarização feminina que se retroalimenta.

Nos relatos das entrevistas percebeu-se que as mulheres tendem a recusar chamados quando se sentem acuadas pelo local da prestação de serviço ou pelo próprio perfil dos clientes que as chamam. E isso se dá porque as mulheres se sentem mais frágeis do que os homens, pois socialmente são vistas assim, como descreve Odete[120]:

> Eu recuso muita corrida, se é área de risco eu não aceito, mas área de risco não impacta se você não aceitar, eles levam em consideração que é uma defesa sua, um mecanismo de defesa. Vamos dizer que eu faço uma média de 20 a 30 corridas por dia, eu vou bem devagarzinho, eu estou tranquila neste sentido, eu prezo pela minha segurança, pelo meu bem estar nesse momento. [...] (Tem mais homens trabalhando em aplicativo) Isso é por motivo de segurança mesmo. Eu estava até conversando isso com a esposa de um colega que também é Uber. É muito mais fácil um casalzinho vim pra cima de mim que tenho 1,60 m e 52 kg, do que do marido dela que tem 1,87 m e cento e pouco quilos, é defesa, mecanismo de defesa, com isso eles ficam mais corajosos e vão avançando cada vez mais.

A entrevistada Abgail[121] também relatou ter medo de trabalhar em certos locais e em certos horários:

> Em questão de ter uma limitação devido a horário, locais para trabalhar, eu sempre tento ter esse cuidado, porque igual eu te falei, mulher fica mais vulnerável, visivelmente mais frágil, na visão de outras pessoas, eu não tenho medo de entrar em certos lugares, eu evito certos horários porque também a gente não pode ficar abusando, então é melhor prevenir do que remediar. Eu não tenho problema nenhum em entrar em certos locais, mas eu evito tipo à noite, não vou entrar em uma comunidade à noite, em uma favela, viela, porque eu sei que o risco é bem maior. Aí acaba tendo uma limitação.

E esse medo, muitas vezes se concretiza na forma de assédios e até de assaltos, deixando clara a falta de segurança que as mulheres sofrem nesse tipo de trabalho, como contou Odete[122] que foi assaltada por um casal que pediu uma viagem pela plataforma que a entrevistada trabalhava:

---

[120] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[121] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[122] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

> Eu estava na Rua da Bahia, 12:15 hs da tarde, foi 08/12/2020, era um casalzinho, aparentando 20 e poucos anos e eles estavam indo para a Newton de Paiva da Silva Lobos ... Quando estava descendo pelo Guitierrez ... a menina colocou um canivete na minha cintura e falou assim: "não faz nada, não esboça reação, não faz nada e segue reto no sentido da favela". [...] na hora do assalto eles falaram que não iam levar o carro, porque o carro não era interessante era rastreado, me falaram para passar tudo que tivesse. Na época eu já tinha feito o depósito, estava com R$ 187,00 (cento e oitenta e sete reais) dois celulares [...]

Perguntada qual foi a atitude do aplicativo após o assalto, esta entrevistada relatou que "Eu fui pra casa, fiz um Boletim de Ocorrência, acionei a Uber, ficou por isso mesmo e aí eu parei de rodar".

Outra entrevistada que relatou a questão da falta de segurança no trabalho em plataformas foi Abgail[123]:

> Eu já sofri tentativa de roubo, já me senti em lugares perigosos, que sabia que estava correndo risco, momentos de eu ver que a pessoa estava vindo na minha direção e ter que sair já rápido e não sofrer o pior. Porque nos aplicativos a gente entra em bastante comunidade, em área de risco mesmo, já cheguei a fazer entrega em viela, tem lugares que mal uma moto consegue entrar, aí o risco é bem grande.

Assédios também se mostrou um relato comum entre as entrevistadas. Questionada se já havia sofrido algum tipo de assédio no trabalho, Lydia[124] relatou que:

> Sim, duas vezes. Todas as duas vezes eles tentaram, literalmente, partir para o físico, me agarrar. E uma delas foi mulher também, um homem e uma mulher. Eu saí do carro e mandei a pessoa descer e estava discando para o 190 e falei "Se você não sair da minha frente, você vai ser preso por assédio". Em ambos os casos eles evadiram.

Questionada sobre como a plataforma reagiu em relação aos assédios ela disse "Eu relatei e a pessoa foi expulsa da plataforma.". No entanto, percebe-se que até a segurança no trabalho é terceirizada para os/as trabalhadores/as, pois quando perguntada o qual o esquema de segurança propiciado pela plataforma a entrevistada contou que "Eu tenho a opção de compartilhar o meu trajeto com parceiros que estão trabalhando. No caso da 99 e da Uber tem câmera de segurança e gravação de áudio.".

Abgail[125] disse, ainda, sobre o assédio no trabalho:

> Referente a assédio de clientes, de colegas de trabalho, sempre tem, sempre tem uma piadinha, uma coisa assim, só que eu acho que devido ao meu jeito de ser, fechada, não dar muita trela, eu nunca tive problemas mais sérios ao ponto de ter que acionar o aplicativo. Graças a Deus! Mas sempre tem umas piadinhas que te deixa constrangida.

[123] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[124] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[125] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

Outra dificuldade que foi relatada pelas mulheres entrevistadas foi a questão de acesso a banheiros e a locais de descanso e alimentação seguros. Sendo que esse fato impacta diretamente no adoecimento destas trabalhadoras.

Para os homens é possível ir ao banheiro de forma mais fácil e sem tanta possibilidade de contaminação de saúde durante o horário de trabalho nas plataformas, apesar de também ser uma situação precária e indigna também para eles. Já para as mulheres frequentar banheiros de postos de gasolina, restaurantes ou até a rua pode representar uma possibilidade maior de infecção urinária ou outros adoecimentos. De forma que estas mulheres passam a não tomar tanta água durante o dia ou limitar a sua alimentação para não terem vontade de irem tantas vezes ao banheiro durante a jornada de trabalho, o que também pode gerar outras consequências maléficas à saúde.

De acordo com Samira[126]:

> [...] às vezes eu paro pra ir no banheiro, mas paro umas duas vezes só, uma, no máximo. Na maioria das vezes uma, às vezes eu paro duas. É, isso é um lado ruim mesmo, não tem muito lugar pra gente ir no banheiro. Eu, por exemplo, tenho que ficar segurando até chegar uma corrida lá pra perto de casa, aí eu paro lá em caso e vou ao banheiro.

Rita[127] disse que "Banheiros, durante o dia vou ao supermercado, a noite vou em algum restaurante (peço a permissão de usar) ou hospital que seja próximo.", mostrando a precariedade a que estas mulheres ficam submetidas, bem como o risco à saúde. No mesmo sentido, Lydia relata "Agora ida ao banheiro sim é problema, normalmente eu vou em supermercados. Os postos de gasolina, a maioria deles, sempre estão em estado deplorável os banheiros, nunca tem papel higiênico, eu sempre ando com papel higiênico no carro.".

Sobre as idas ao banheiro Madalena[128] disse:

> No final da tarde dá vontade de ir ao banheiro, aí eu seleciono os postos de combustíveis melhores, porque eu já tive problema com isso, tive infecção, mulher é mais difícil, então eu seleciono bastante. Tem vezes que eu não consigo parar e não vou ao banheiro, então de 13:00 às 19:00, na hora que eu chego em casa eu vou no banheiro, já vou direto também. É só por causa da higiene, você fica com nojo, você vê todo mundo usando.

Alma[129] considera como ponto negativo de trabalhar em aplicativos "não ter pontos de descanso e banheiros". Odete[130] também enumerou esta questão como um ponto negativo,

[126] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[127] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[128] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[129] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[130] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

“Uma deficiência grande são os pontos de apoio [...] somos seres humanos, a gente tem que parar, tem que usar o banheiro, às vezes o dia está desgastante [...]”.

Abgail[131] relatou:

> Referente a banheiro a gente não tem suporte nenhum. Porque como a gente trabalha em aplicativo e vai indo para todos os lugares, então não tem um lugar específico para a gente usar, eu geralmente, uso em postos de gasolina quando eu vejo que é mais viável, porque tem uns que são muito precários, mas tem uns que dá pra gente usar.

A falta de banheiros e pontos de apoio dificulta o trabalho das mulheres no período menstrual, uma questão tipicamente feminina, como relata Rebeca[132], “O que é pior pra mim como mulher é ter que trabalhar menstruada, isso é horrível, sol de 40 graus, você tem que ir.”. Essa entrevistada relatou que quando trabalhava para plataformas digitais chegava a fazer uso de remédios para não menstruar, de forma que não precisasse ficar sem trabalhar, pois, precisava muito do dinheiro, “[...] quando eu tinha oportunidade eu tomava o anticoncepcional emendando uma cartela na outra pra não menstruar. Para a menstruação, porque uma semana que você está com muita cólica e menstruando, como é que você vai?”.

Verifica-se que a precarização do trabalho da mulher nas plataformas digitais opera em muitas frentes, sendo que as plataformas não oferecem suporte adequado para propiciar um ambiente de trabalho seguro, saudável e sem discriminações para as mulheres. Assim, percebe-se uma verdadeira omissão das plataformas no combate à discriminação do trabalho feminino e, mesmo que o algoritmo das plataformas não contenham em suas fórmulas instruções de discriminação, a estruturação da sociedade patriarcal reproduzida pelas plataformas, baseada na hierarquização entre os gêneros, seja pela construção do modelo de feminilidade inferior ao masculino, seja pela divisão sexual do trabalho, em conjunto com a falta de medidas efetivas para promover a igualdade material entre os/as trabalhadores/as vulnerabiliza ainda mais estas mulheres. Nesse sentido, assim como é preciso pensar em formas de proteger o trabalho plataformizado como um todo, há que se dar atenção especial à como se opera a discriminação de gênero nesse trabalho, buscando formas de promover a igualdade material entre as pessoas.

6 AS RAZÕES DE SER DA PROTEÇÃO DO TRABALHO: PARA ALÉM DA RELAÇÃO DE EMPREGO

[131] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[132] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

Sob a égide de modelos de produção e de organização do trabalho de momentos anteriores, tais como no sistema taylorista/fordista, a produção e o trabalho eram realizados muitas vezes no interior da fábrica, onde havia a necessidade de hierarquização e subordinação dos trabalhadores a um processo produtivo controlado e direcionado pelos empregadores e seus prepostos, muitas vezes em sua presença física, tendo este período sido marcado pelo emprego como forma de trabalho dominante, ainda que no contexto brasileiro o emprego formal não tenha sido sempre a regra para todas as pessoas trabalhadoras (ABÍLIO, AMORIM, GROHMANN, 2021). Tal situação foi resultado do "compromisso" assumido entre o capital e o trabalho, sendo que o primeiro se comprometia a dar segurança ao empregado através da relativa estabilidade de emprego e de direitos reconhecidos pelo Estado, enquanto que o trabalhador assumia o dever de trabalhar intensamente para a reprodução do capital (ANTUNES, 2009).

Naquela conjuntura, com o objetivo de definir e padronizar os mecanismos de regulação das relações sociais, criou-se as bases para o Direito do Trabalho como é conhecido na atualidade. Nesse contexto, nasceu, em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho, em que se convencionou conceder a proteção do Estado ao emprego, por ser esta a forma de trabalho que interessaria ao capital naquele momento de seu desenvolvimento (DELGADO, 2017).

Assim, os artigos 2º e 3º da CLT, dispuseram que os elementos caracterizadores da relação de emprego seriam a prestação de serviço por pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade, com alteridade e subordinação. Presentes tais elementos numa relação de trabalho ela seria classificada como relação de emprego e a ela seriam estendidos todos os direitos dos trabalhadores concedidos pelo Estado e consagrados em sua Constituição, bem como em sua legislação infra constitucional.

Neste período, o trabalhador possui uma relação direta e bastante verticalizada com seu empregador, não possui autonomia, recebe ordens diretas, participa física e pessoalmente do processo produtivo no interior da fábrica. Segundo Ricardo Antunes (2009, p. 43) "O taylorismo/fordismo realizava uma expropriação intensificada do operário massa, destituindo-o de qualquer participação na organização do processo produtivo (...)". Sendo que, sob este contexto, a delineação dos elementos caracterizadores da relação de emprego eram claros e precisos em seus termos clássicos, o trabalhador se encontrava física, moral e financeiramente submetido ao empregador.

No entanto, com as metamorfoses sofridas pelo sistema capitalista, no atual capitalismo de plataformas verifica-se uma modificação acentuada na forma de gerenciar a produção e o trabalho por parte do capital, conforme explanado nos capítulos anteriores. Apesar destas

modificações, o Direito do Trabalho ainda permanece protegendo a relação de emprego que, antes já não era a regra da realidade do mercado de trabalho brasileiro, e agora com a plataformização do trabalho se distancia ainda mais.

Acredita-se que o Direito do Trabalho, além de estar conectado com as transformações nas relações sociais e na forma de gestão da produção e da força de trabalho, não descure de sua verdadeira razão de ser. O Direito do Trabalho pode ser definido, em seu viés teleológico, como um ramo específico do Direito que objetiva o "aperfeiçoamento constante nas condições de pactuação da força de trabalho na sociedade contemporânea" (DELGADO, 2019, p. 48), de forma a diminuir a disparidade existente entre a classe capitalista e a classe trabalhadora, operando como um vetor de proteção social diante das transformações experimentadas na sociedade. Nesse sentido, o Direito pode ser um ambiente propício para a manifestação da luta de classes, a qual encontraria seu ápice no campo político da ação, mas seria no campo jurídico onde as regulações e as fetichizações poderiam começar a serem questionadas, caso esse mesmo Direito optasse por evoluir juntamente com as mudanças no tecido social.

De acordo com Marx (2013a, p. 258), de nada adiantaria um "[...] "pomposo catálogo dos 'direitos humanos inalienáveis'" se as previsões legais não tem aplicabilidade prática e se não cumprem a sua função primeira que é proteger a dignidade da pessoa humana. Marx (2013a) tanto debateu sobre a jornada de trabalho para demonstrar, também a partir dela, a existência da luta de classes e a necessidade de se criarem regulações adequadas para preservar o que há de mais importante em qualquer sociedade, as pessoas e o trabalho. Para Marx (2013a), sob a égide do capitalismo, sempre irá prevalecer a divisão das pessoas entre a classe capitalista e a classe trabalhadora, pois esse sistema se funda na exploração do trabalho e na extração da mais valia.

Nesse sentido, o Direito necessita ir além do superficial e enxergar a realidade de uma sociedade dividida em classes, onde o trabalhador dependente da venda da sua força de trabalho para sobreviver e submete sua energia física a quem pode compra-la, situação essa incompatível com a ideia de autonomia. Acredita-se que, somente assim, será possível aplicar ou criar uma regulação jurídica efetiva para a proteção daqueles que vivem do trabalho.

6.1 Trabalho plataformizado e os elementos da relação de emprego

Pela descrição da forma como se constrói o trabalho plataformizado, levando-se em conta tanto a pesquisa bibliográfica quanto os relatos das pessoas entrevistadas, acredita-se estar diante de um trabalho que pode ser enquadrado como uma relação de emprego. Nas atividades

analisadas, seja nas plataformas de transporte ou de entrega, verificaram-se várias diferenças no que tange à forma de gestão do trabalho, mas também se verificou que isso não altera o fato de que o trabalho plataformizado não é realizado com autonomia, mas sim com subordinação e dependência dos trabalhadores junto às plataformas digitais.

Apesar de descrever os trabalhadores que lhes prestam serviços como autônomos, percebeu-se que as plataformas digitais controlam e dirigem o tempo de trabalho, as rotas seguidas, os preços cobrados, a forma como o trabalho é prestado, ou seja, todo o processo de prestação de serviço é minuciosamente acompanhado e avaliado através do programa de software desenvolvido e pertence a estas empresas. Assim, mesmo que se tenha a impressão de que o/a trabalhador/a tem a liberdade de se conectar quando quiser à plataforma digital, essa liberdade é apenas aparente, pois caso não se conecte e caso não permaneça trabalhando por muitas horas seguidas, caso não tenha uma taxa adequada de aceitação, esse/a trabalhador/a pode ser excluído/a unilateralmente do ambiente da plataforma.

Assim, verifica-se que esta aparência de liberdade e flexibilidade de horários se trata apenas de uma forma diferenciada de gestão do tempo, mas não representa autonomia no trabalho. Essa forma de gestão aderida pelas plataformas está longe de promover a autonomia, o que as plataformas fazem, de fato, é transferir o custo do trabalho aos/as trabalhadores/as e lhes negar direitos trabalhistas promovendo uma precarização da vida.

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2019), trabalhador autônomo é quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego, exercendo por conta própria, atividade econômica com fins lucrativos ou não. Assim, tem-se que trabalhado autônomo é aquele realizado sem um vínculo empregatício, por conta própria e no qual o/a trabalhador/a assume todos os riscos pela atividade econômica, direciona a sua atividade profissional e é dono de todos os frutos de seu trabalho.

Esse/a trabalhador/a autônomo/a não é protegido pela legislação trabalhista como a relação de emprego, a qual elegeu esta última como a principal relação de labor a ser amparada pelo Direito do Trabalho (DELGADO, 2019). Isso porque o/a trabalhador/a autônomo/a assume os riscos da sua atividade econômica, do seu trabalho e dos seus ganhos, e de acordo com Maurício Godinho Delgado (2019, p. 335) deriva de:

> [...] uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual).

Para Maurício Godinho Delgado (2019, p. 336), ao contrário do trabalho autônomo: "O trabalho empregatício (enquanto trabalho livre, mas subordinado) constitui, hoje, a relação jurídica mais importante e frequente entre todas as relações de trabalho que se têm formado na sociedade capitalista."

Sendo que o Direito do Trabalho se ocupa, primordialmente, da proteção desse tipo de trabalho subordinado. Nesse sentido, de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943):

> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
>
> Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943).

Da leitura dos dispositivos em comento tem-se que, para se caracterizar o/a trabalhador/a subordinado/a, inserido em uma relação de emprego e protegido pelas regras da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943), é necessário ficar caracterizado o trabalho sob a dependência de um/a empregador/a, o qual dirige a atividade empresarial e, por isso, deve arcar com os custos dessa. O/a trabalhador/a subordinado/a, por sua vez, trabalha seguindo as regras estipuladas por seu/a empregador/a e não tem controle sobre a forma como o trabalho é prestado ou sobre o produto do trabalho. Sendo que, pela prestação do serviço ele recebe o salário, além dos direitos garantidos em lei (DELGADO, 2019).

Para a caracterização do vínculo empregatício, a Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943) estabeleceu que cinco elementos devem estar presentes nesta relação, exigindo-se que o trabalho seja prestado por uma pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Presentes tais elementos estará caracterizada a relação de emprego e estendida a esta a proteção do Direito do Trabalho (DELGADO, 2019).

De acordo com o primeiro elemento caracterizador da relação de emprego, a prestação de trabalho por pessoa física, tem-se que somente a pessoa natural pode ser empregada. Tal requisito não pode se valer da "a utilização simulatória da roupagem da pessoa jurídica para encobrir prestação efetiva de serviços por uma específica pessoa física" (DELGADO, 2019, 339), nos termos do art. 9º da CLT (BRASIL, 1943).

A relação de emprego é marcada pela natureza *intuitu personae* do empregado em relação ao empregador, o que significa que o/a empregador/a contrata o/a empregado/a para que esse lhe preste serviços pessoalmente (DELGADO, 2019). Assim, é vedado ao/a

empregado/a se fazer substituir por outro/a trabalhador/a, exceto em caráter esporádico, e ainda assim com a aquiescência do empregador/a (DELGADO, 2019).

Para trabalhar em plataformas digitais é necessário realizar um cadastro individual, onde o/a trabalhador/a que irá prestar serviços fornece, antecipadamente, vários dados e informações pessoais (BRASIL, 2021a). O próprio Termo de Uso de algumas plataformas digitais analisadas (UBER; LOGGI, 2021), estabelecem que o cadastro do usuário é pessoal, ainda que esse tenha constituído pessoa jurídica para trabalhar, sendo que o acesso à conta não é permitido senão à pessoa previamente cadastrada.

O Termo de Uso da Uber analisado em ação judicial que se discutia a configuração do vínculo empregatício (BRASIL, 2021a) dispunha que:

> 2.1. ID de motorista. O(A) Motorista receberá de um ID de Motorista para a prestação de Serviços de Transporte para permitir que o(a) Motorista acesse e use o Aplicativo de Motorista em um Dispositivo de acordo com esse Adendo. O(A) Motorista manterá seu ID de Motorista em sigilo, não o compartilhará com terceiros(as) e notificará imediatamente o(a) Cliente caso ocorra qualquer violação ou uso inadequado, efetivo ou potencial, do ID de Motorista ou do Aplicativo de Motorista. (BRASIL, 2021a).

Já a Loggi, em seu Termo de Uso (LOGGI, 2021):

> Após a efetivação do cadastro do Usuário será criada uma conta na Plataforma Loggi e seu respectivo painel de controle, acessível por meio de login e senha. O Usuário se compromete a não informar seu login e senha a terceiros, responsabilizando-se integralmente pelo uso de sua conta e pelos dados fornecidos. (LOGGI, 2021).

Sendo que tais imposições caracterizam a existência de prestação de trabalho por pessoa física e com pessoalidade na prestação de serviços, pois os/as trabalhadores/as cadastrados/as não podem compartilhar suas contas juntos as plataformas digitais com outros trabalhadores/as e nem se podem fazer substituir no trabalho.

Quanto ao requisito da não eventualidade, tem-se que esse resta caracterizado quando o/a trabalhador/a trabalha de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador e é a esse fixado juridicamente (DELGADO, 2019). Assim, é preciso que haja a intenção e a ação de prestar o trabalho de forma repetida ao longo do tempo, ainda que este trabalho não ocorre todos os dias da semana, mas se repita ao longo do tempo (DELGADO, 2019). Trabalhar nas atividades permanentes do tomador, significa que aquele serviço não é disponibilizado pelo/a empregador/a de maneira eventual, por curto período, possuindo caráter permanente na dinâmica da empresa, podendo ser atividade-fim ou atividade-meio (DELGADO, 2019). Estar fixado juridicamente representa que a energia de trabalho do/a empregado/a é dirigida pelo/a empregador, de acordo com suas estipulações (DELGADO, 2019).

Quando o/a trabalhador/a se cadastra nas plataformas digitais desempenha um trabalho relacionado à uma atividade permanente destas empresas, que são os serviços que estas disponibilizam no mercado, seja o transporte de pessoas ou entrega de produtos. Além disso, há a expectativa de que o trabalho irá se repetir no tempo, tanto sob o ponto de vista da plataforma digital que oferece serviços de forma permanente, quanto do ponto de vista do/a trabalhador/a que tem o trabalho de se cadastrar porque pretende trabalhar repetidamente. Lembrando que não se exige continuidade, ou seja, a repetição uniforme ao longo do tempo, mas somente a não eventualidade que é a intenção de continuar a prestar serviços no futuro, ainda que não se preste serviço todos os dias (DELGADO, 2019). A energia de trabalho do/a trabalhador/a também é gerida e direcionada de acordo com os termos das plataformas, não sendo os trabalhadores que estipulam o preço dos serviços ou que escolhem a forma como querem trabalhar, mas são as plataformas que controlam todo o processo de trabalho.

Apesar das plataformas se identificarem como intermediadoras de serviços por demanda, elas prestam serviços de transporte de pessoas ou de entrega (RIO DE JANEIRO, RO 0100853-94.2019.5.01.0067, 2021):

> 1.16 do TERMO E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIAÇÃO DIGITAL descreve que os "serviços da Uber" são "intermediação sob demanda e serviços relacionados que permitem que prestadores(as) de transporte busquem, recebam e atendam solicitações de Serviços de Transporte feitas por Usuários(as) que procurarem tais Serviços de Transporte" e no item 1.13 esclarece que "serviços de transporte" significa "a prestação de serviços de Transporte de passageiros a usuários(as) por meio de serviços da Uber no Território pelo Cliente e seus motoristas usando os veículos.

Em seus termos de uso a empresa Loggi (LOGGI, 2021) admite que realiza o serviço de entregas de mercadorias, quando admite que: “2.1. A Plataforma Loggi oferece o Produto de serviço de entrega “Loggi Corp”, que se trata de entrega preferencial, na qual há exclusividade para o Usuário solicitante, cujo início do pedido é imediato logo após sua solicitação.”

Nos termos de uso também fica claro que quem dirige o serviço prestado são as plataformas digitais (LOGGI, 2021):

> 3.3. Estes T&C poderão sofrer alterações periódicas, seja por questões legais ou estratégicas exclusivas da Loggi. O Usuário desde já concorda e reconhece que é de sua única e inteira responsabilidade a verificação periódica destes T&C no domínio Loggi.com. A Loggi poderá, por mera liberalidade e a seu livre critério, informar ao Usuário sobre alterações significativas nos T&C, por meio de avisos na página principal de sua Plataforma. Todavia, esta liberalidade não afasta a responsabilidade do Usuário de verificar periodicamente o T&C. (LOGGI, 2021).

No mesmo sentido, a Uber dirige o serviço que lhe é prestado (BRASIL, 2021):

> Em que pesem os cuidados na escolha das palavras e os esforços semânticos da UBER, que podem levar a incertezas aos intérpretes mais apressados, a plataforma é o instrumento para intermediar a atividade de motorista essencial aos serviços de transporte entregue ao "usuário passageiro" e, enquanto a UBER não dominar a tecnologia dos carros autônomos e sem motoristas como promete para futuro breve, o que oferta ao mercado é trabalho sob demanda via aplicativo, que se adequa perfeitamente ao conceito doutrinário de *"work on-demand via apps"*.

Nesse sentido, entende-se que os/as trabalhadores/as que prestam serviços às plataformas digitais tem previsão de repetibilidade futura do trabalho, se inserem na atividade principal do empreendimento e tem seu trabalho gerenciado pelas plataformas. Afinal, quando o/a trabalhador/a faz o cadastro no aplicativo, a plataforma controla o número de horas trabalhadas, de viagens, as taxas de cancelamento ou de aceitação, dentre outras questões, o que significa que a plataforma conduz e dirige a atividade empresarial, bem como manipula a energia de trabalho do/a trabalhador/a. Além disso, o fato dos/as trabalhadores/as às vezes trabalharem em várias plataformas não teria o condão de descaracterizar eventual vínculo empregatício, pois a exclusividade não é requisito da relação de emprego (DELGADO, 2019).

Quanto ao requisito da onerosidade pode-se dizer que a "relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico" (DELGADO, 2019, p. 345), na qual o trabalhador se compromete a prestar determinado tipo de serviço estipulado pelo empregador e este último se compromete a lhe pagar um salário. Neste sentido, "O contrato de trabalho é, desse modo, um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso" (DELGADO, 2019, p. 345), onde as partes da relação empregatícia se comprometem em prestações mútuas, uma a prestar serviço, outra a lhe pagar certa quantia em dinheiro por isso.

Para analisar o requisito da onerosidade é preciso dar enfoque ao seu plano objetivo e subjetivo (DELGADO, 2019). Sob o ponto de vista objetivo a onerosidade se caracteriza pelo fato de o trabalhador receber um determinado valor em dinheiro em função do serviço efetivamente prestado ao empregador, valor este que é fixado pelo empregador, sendo este último também que direciona a forma como o serviço deverá ser prestado. Sob o enfoque subjetivo a onerosidade se evidencia pela "intenção econômica (intenção onerosa, pois) conferida pelas partes — em especial pelo prestador de serviços — ao fato da prestação de trabalho" (DELGADO, 2019, p. 347). Este viés subjetivo da onerosidade se torna manifesto quando o trabalhador presta o serviço com a intenção de receber um valor em troca, valor este que se destinará à sua sobrevivência e de sua família, pois não tem outros meios de aferir renda senão pela venda da sua força física de trabalho.

No caso do trabalho em plataformas digitais, o preço do serviço é estipulado pela plataforma, a qual altera preços unilateralmente, determina o seu percentual de desconto

também unilateralmente, organiza a forma de pagamento, bem como a prestação de contas (UBER; LOGGI, 2021). Ao analisar Reclamatória Trabalhista pedindo o reconhecimento de vínculo empregatício com determinada plataforma digital, a sentença assim se manifestou sobre o requisito da onerosidade (BRASIL, 2021a):

> O preço do transporte do "usuário passageiro" é definido pela UBER, calculado com base em um preço básico acrescido da distância e/ou quantidade de tempo, a chamada "tarifa dinâmica" e poderá ser alterado, a critério exclusivo da UBER, a qualquer momento, sendo pago pelo "usuário passageiro" que retira uma porcentagem do preço, a qual também poderá ser ajustada - tanto em seu percentual quando a forma de cálculo - a critério exclusivo a UBER e a qualquer momento. Ainda que o motorista possa negociar o preço para valor inferior ao fixado pela UBER, na excepcionalidade de haver pagamento em dinheiro - se e quando disponibilizada essa modalidade pela UBER, a taxa de serviço será calculada com base no preço fixado pela UBER. Essa "possibilidade negocial" encerra uma falácia em si que pressupõe um prejuízo exclusivamente ao motorista. (BRASIL, 2021a).

Nesse sentido, entende-se estar caracterizado o requisito da onerosidade no desempenho do trabalho em plataformas digitais, pois existe expectativa de remuneração pelos serviços prestados pelo/a trabalhador/a e, quando esses últimos chegam a prestar de fato algum serviço, são remunerados. Em compasso, apesar das plataformas se autointitularem enquanto meras intermediadoras, o que se verifica na realidade da prestação de serviço é que estas empresas estipulam os preços dos serviços, controlam todo o processo de trabalho e direcionam os frutos do trabalho.

Quanto ao último requisito para a caracterização da relação de emprego, a subordinação é considerada “entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia” (DELGADO, 2019, p. 348), pois é especialmente através deste elemento que se torna possível diferenciar a relação de emprego de várias outras formas de relação de trabalho, inclusive o trabalho autônomo. De acordo com Lorena Vasconcelos Porto (2008, p. 36), seria a presença ou não do elemento subordinação “que atrai a incidência das normas de Direito do Trabalho”, haja vista que esta é uma característica que somente se faria presente na típica relação de emprego.

Pela etimologia da palavra subordinação como uma forma “de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores” (DELGADO, 2019, p. 349), sendo a submissão da vontade de uma pessoa aos interesses de outra pessoa. Essa subordinação que se desenvolve entre empregador e empregado é descrita como uma subordinação jurídica pois derivada de um contrato de trabalho acertado entre empregado e empregador, ou seja, “o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços” (DELGADO, 2019, p. 349), com o intuito de receber seu salário

Apesar de se considerar que, além da subordinação jurídica, o empregado também está submetido a uma dependência econômica que lhe limita a liberdade, para analisar a relação de emprego será comentado somente o aspecto jurídico da subordinação.

Essa subordinação jurídica vem se manifestar pela direção exercida pelo empregador sobre o processo de trabalho, sobre a forma como o trabalho deverá ser desempenhado pelo empregado. Neste sentido, a subordinação "o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador" (DELGADO, 2019, p. 349/350).

A subordinação pode se apresentar de forma diferenciada a depender das modificações experimentadas nas relações sociais, o que faz como que este elemento possa se manifestar de forma diferenciada em razão de, ao longo do tempo, a forma de prestação e de gestão do trabalho ter se modificado. Enquanto na fase industrial do capitalismo, sob o modo de produção taylorista/fordista, o trabalho era prestado de maneira concentrada nas fábricas e era gerido sob uma forma hierárquica mais visível. Nesse contexto, a subordinação tem um caráter mais hierárquico e vertical e se apresentava, muitas vezes, através de ordens diretas do/a empregador/a ou encarregado/a.

De acordo com Lorena Vasconcelos Porto (2008), as mudanças sociais experimentadas na atualidade tiveram o condão de modificar os contornos da subordinação, pois o controle do empregador se desloca da maneira de executar o trabalho para o resultado. De forma que o trabalho deixa de ser gerenciado por ordens diretas e relacionadas à forma de execução do trabalho, mas delega-se ao/a trabalhador o autogerenciamento do próprio trabalho e controla-se o resultado que é pretendido pelo empregador. Assim, muda-se a forma de gestão, mas a subordinação permanece.

No entanto, ao se modificarem as formas de gestão do trabalho para modelos mais flexíveis a própria forma como a subordinação se apresenta foi se modificando e, para isso, criaram-se distintas teorias sob as dimensões da subordinação (DELGADO, 2019), em uma tentativa de fazer o Direito acompanhar as relações sociais. Afinal, em um modo de gestão flexível, onde a hierarquia no trabalho não se evidencia de forma tão delineada e vertical, onde o/a trabalhador/a pode passa a ser parte integrante de inúmeros processos decisórios no processo de trabalho, apesar de não ser gestor da atividade como um todo, identificar a subordinação com ordens diretas perdeu o sentido.

Nesse sentido, algumas dimensões do elemento subordinação podem ser destacadas, em especial a dimensão "clássica, a objetiva e a estrutural" (DELGADO, 2019, p. 352).

A subordinação clássica ou tradicional se manifesta pelo direcionamento da prestação de serviço de acordo com as intenções e interesses do empregador, o que acolhido pelo

trabalhador. Esta dimensão da subordinação “Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador” (DELGADO, 2019, p. 352) e por um ambiente verticalmente hierarquizado, onde cumpre ao trabalhador acatar as ordens, muitas vezes diretas, de seu empregador.

Tem-se também a subordinação objetiva, a qual se caracteriza pela integração do/a trabalhador/a nos fins e objetivos do empreendimento do/a tomador/a dos serviços. Nessa dimensão da subordinação o ambiente de trabalho já não se constrói de maneira tão hierarquizada, em especial pelas modificações na forma de gestão do trabalho. Não se espera que o trabalhador seja um mero cumpridor de ordens, mas sim que se integre aos objetivos da atividade empresarial, muitas vezes agindo, sem ordens diretas, para atingir uma finalidade que já sabe previamente ser de seu empregador.

A dimensão estrutural da subordinação se vê presente quando o/a trabalhador/a se insere na dinâmica, organização e funcionamento dirigido pelo/a empregador/a (DELGADO, 2019). O ambiente de trabalho que acolhe a subordinação estrutural também não é verticalmente hierarquizado e prescinde de ordens diretas. O trabalhador pode até não se integrar aos fins e objetivos de seu empregador, mas acolhe para si e para o desempenho de seu trabalho a dinâmica empresarial. Nesse caso, o trabalhador sabe ou procura saber como deve agir para trabalhar, afinal sabe que o desemprego está à sua espreita e que a única alternativa é se enquadrar na prática empresarial.

Sob quaisquer destas nuances da subordinação, a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) estabelece no parágrafo único do seu artigo 6º que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”.

O trabalho nas plataformas digitais é gerenciado por algoritmos que, de posse dos dados dos/as trabalhadores/as dirige a prestação de serviços sob o interesse das plataformas digitais.

Abaixo, decisão judicial (BRASIL, 2021a) ressalta como se dá a modificação da subordinação jurídica quando o trabalho é gerido por processos tecnológicos:

> O uso de tecnologia que permite a comunicação à distância entre serviços de informática por meio de redes de telecomunicações propicia tanto o envio das ordens ao trabalhador orientadoras da forma de realização do trabalho quanto a fiscalização do local e da forma do desenvolvimento da atividade, mediante o uso de, por exemplo, ferramentas de geolocalização, capazes de precisar a localização e velocidade de cada veículo da frota. (BRASIL, 2021a).

Tem-se que o controle do trabalho através do gerenciamento algorítmico de dados, bem como pela gamificação do trabalho, se torna ainda mais abrangente do que o mero recebimento de ordens diretas que caracterizavam a subordinação jurídica clássica (DELGADO, 2019), pois a tecnologia permite visualizar todo o processo de trabalho e influenciar subjetivamente os/as trabalhadores/as, maximizando a eficiência do controle do trabalho e da produção (SRNICEK, 2020).

O fato dos/as trabalhadores/as plataformizado/as não terem contato direto com a sede da empresa para a qual trabalham ou o fato de serem gerenciados por algoritmos e direcionados em seu trabalho pela gamificação não tem o condão de apagar a existência da subordinação jurídica nesse tipo de trabalho. A subordinação jurídica não foi substituída pela autonomia, apenas se modificaram a forma de gestão do trabalho e os modelos de produção utilizados pelo sistema capitalista.

Dessa forma, assim como forma de gerir o trabalho se modificou e absorveu vários instrumentos tecnológicos, se mostra necessário enxergar a subordinação jurídica em contato com a tecnologia, sendo necessário fazer referência à Recomendação da OIT de nº 198 (*on line*), a qual visa "combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal", o que demonstra que o Direito do Trabalho possui amplas bases, nacionais e internacionais, para a proteção do trabalho plataformizado.

Por entenderem estarem caracterizados todos os elementos da relação de emprego, em 08 de novembro de 2021, o Ministério Público do Trabalho ajuizou várias Ações Civis Públicas, em face de várias plataformas digitais, inclusive em face da empresa Uber (BRASIL, 2021b), nas quais requereu que as plataformas digitais reconheçam o vínculo de emprego com seus/as trabalhadores/as.

Verifica-se que, apesar de ainda não haver uniformidade sobre o reconhecimento ou não da relação de emprego para os/as trabalhadores/as plataformizado/as, já existe um movimento no sentido de deixar evidente a caracterização dos elementos da relação de emprego nesse tipo de trabalho. E, o mais importante, é que esse movimento vem evidenciar a necessidade desse tipo de trabalho ser protegido e abarcado pela proteção do Direito do Trabalho, não podendo mais ficar à margem.

Inúmeras são as decisões de Tribunais Estrangeiros tem reconhecido o vínculo empregatício das plataformas digitais entre seus/as motoristas e entregadores/as, tal como pode-se citar o caso da Espanha (AMADO; MOREIRA, 2021), da Inglaterra, da Califórnia, de Nova Iorque, dentre outros (OLIVEIRA; COSTA; ASSIS, 2021). O Direito Comparado mostra que

outros Tribunais já vêm reconhecendo que as plataformas digitais se tratam de empregadoras e não de meras intermediadoras de serviços, reconhecendo que os seus/as trabalhadores/as se constituem como trabalhadores subordinados.

Apesar disso, a proteção ao trabalho não deve ser restringir ao emprego somente quando presentes os requisitos previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943). Afinal, a Constituição da República (BRASIL, 1988), em seu artigo 7º, estabelece um rol de direitos mínimos e que devem ser estendidos a todos os trabalhadores, independente da caracterização da relação de emprego, pois a razão de ser do Direito do Trabalho é proteger a dignidade humana do/a trabalhador/a hipossuficiente.

6.2 Para além da relação de emprego

O ser humano é um ser social e necessita da constante interação com seus outros pares para se desenvolver e progredir (BLANCO; JULIÁN, 2019). Além disso, o espaço social onde se desenvolve a vida humana cotidiana tem a característica de ser dinâmico e mutável, haja vista que o próprio ser humano, como ser racional, possui a característica de estar em constante transformação e evolução (VILLALOBOS, 1995). Com base nisso, modificações de variadas ordens são promovidas pelo ser humano no seu meio social, gerando a necessidade de adaptação constante para um bem viver (VILLALOBOS, 1995).

O trabalho, eixo central da vida humana, é um fator capaz de operar inúmeras modificações no convívio social (VILLALOBOS, 1995). Sendo que as transformações implementadas no mundo do trabalho, em relação à forma de organização e proteção do trabalho, podem gerar variadas modificações na maneira como se dá a interação social entre as pessoas.

De forma que, quando a forma de prestação e organização do trabalho se modificam, adaptações sociais e protetivas podem se mostram necessárias, pois o eixo social do trabalho tem o condão de influenciar “a igualdade jurídica, social, política e econômica a que todos os homens têm direito”. (VILLALOBOS, 1995, p. 169, tradução nossa).

É fato que o trabalho e sua proteção já sofreram inúmeras transformações ao longo do tempo, tendo sido, em algumas épocas, identificado como interação entre o homem e a natureza, representando a libertação do homem das necessidades de sobrevivência que o afligiam (VILLALOBOS, 1995). Em outras épocas, o trabalho foi identificado com a escravidão ou servidão, espelhando verdadeiras formas de tortura (VILLALOBOS, 1995).

Com o advento do capitalismo, o trabalho livre e subordinado, personificado na relação de emprego clássica, ganha destaque na realidade mundial por um longo período. Mas, as inúmeras mudanças sociais e tecnológicas experimentadas nas últimas décadas do século XX fizeram com que a relação de emprego tradicional perdesse seu protagonismo no cenário mundial (ANTUNES, 2009).

Pela própria transformação do capitalismo e em decorrência de suas novas necessidades, o/a trabalhador/a da fábrica passa a ser substituído pelo/a trabalhador/a das plataformas (ANTUNES, 2009). E, assim como ocorreu em épocas anteriores, o trabalho se reveste de uma nova roupagem, agora plataformizado, aparentemente mais livre e autônomo, mas subordinado aos algorítmicos e, ainda, subsumido aos ditames do capital (ANTUNES, 2009).

O que se verifica é que o trabalho, como eixo central da vida social, tem se modificado constantemente ao longo da história, assumindo formas variadas, conforme a conjuntura social, política e econômica vigente. Mas, o que a realidade histórica tem mostrado é que o trabalho, sob a forma de organização capitalista, continua sendo prestado sob dependência do empregador, mesmo que no contexto das plataformas digitais. Nesse trabalho, não existe liberdade ou autonomia plena para aquele que vive e depende do trabalho (VILLALOBOS, 1995), apesar dos discursos de empreendedorismo disseminados.

No capitalismo de plataformas, o capital continua dependendo do trabalho humano para a sua reprodução (SRNICEK, 2018), e, por isso, precisa subordinar o trabalho a si, de forma que esse não se torne independente e ameace a expansão do capital. Para isso, o capital primeiro coisifica o trabalhador em força de trabalho e faz as pessoas crerem que o trabalho é um mero fator material de produção.

Nesse sentido, de acordo com Ricardo Antunes (2009, p. 27):

> Para realizar suas atividades produtivas com a devida consciência que esse processo exige [...] o trabalho deve ser obrigado a reconhecer outro sujeito acima de si mesmo, ainda que na realidade seja só um pseudosujeito. É para obter esse efeito que o capital necessita de suas personificações [...]. (ANTUNES, 2009, p. 27).

Sendo que com o intuito de submeter os trabalhadores aos ditames do capital é que foram criadas as várias formas de organização do trabalho no mundo capitalista, cada uma em um contexto histórico particular e com características específicas (ANTUNES, 2009). Assim, o trabalho já foi organizado sob a forma da escravidão, da servidão, sob o sistema taylorista, fordista, toyotista e, no contexto atual, se organiza na forma do trabalho plataformizado.

Em torno da plataformização, como estrutura de organização do trabalho, percebe-se uma precarização crescente da vida, o que se mostra como uma das características estruturais do capitalismo. Afinal, a degradação das condições necessárias para o pleno desenvolvimento dos trabalhadores é a base sob a qual esse sistema produtivo se desenvolve e o que torna possível ao capital submeter os trabalhadores a si (FEDERICI, 2017).

Sendo que esse processo de precarização conta, ainda, com uma dimensão subjetiva, proporcionada pelo individualismo crescente e que torna possível que os indivíduos aceitam se inserir em contextos de trabalhos cada vez mais precários e carentes de segurança. E esse individualismo que promove a precarização se funda na construção da subjetividade dos trabalhadores como se esses fossem empreendedores (DARDOT; LAVAL, 2016). E, sendo o Direito do Trabalho um ramo do Direito fruto de lutas sociais da classe trabalhadora, quando esta não mais se identifica esse ramo se enfraquece (TEODORO, 2017).

É exatamente esta realidade que o mundo do trabalho vivencia na atualidade, os/as trabalhadores/as são convencidos a se identificarem enquanto empreendedores, desagregados de suas lutas sociais, individualistas, empenhados em seu desenvolvimento pessoal e não coletivo, de forma que se mantém passivamente diante da retirada de direitos arduamente conquistados no passado e de discursos que diminuem a importância do trabalho (TEODORO, 2017). O discurso neoliberal identifica o/a trabalhador/a como empresa, inserida no ambiente do mercado, cujo objetivo é competir com as outras empresas-indivíduos para ter sucesso e consumir. Dissemina-se "a ideia de que o ser humano que trabalha só se emancipará e se tornará exitoso quando se transformar em empreendedor" (TEODORO, 2017, p. 07).

O modelo neoliberal não se interessa mais pelo "sujeito produtivo das sociedades industriais" (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 316), disciplinado, vigiado, concreto. O que se busca agora é o "animal produtivo e consumidor, esse ser de labor e necessidade" (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 317), o qual tem sua essência moldada nos parâmetros empresariais da alta competitividade e que adere o discurso que não precisa mais da proteção estatal ou do Direito do Trabalho, pois se identifica como um sujeito autônomo.

As plataformas digitais se utilizam dessa retórica discursiva do empreendedorismo e pregam a ideia de que seus trabalhadores tem a "liberdade de ser seu próprio patrão" como "ferramenta que usam para promover a figura do próprio empresário" (MUNOZ, 2020, p. 26, tradução nossa). Além disso, como destaca Munoz (2020, p. 30, tradução nossa):

> O apelo à força pessoal e o recurso à própria individualidade para enfrentar as contingências da vida, que derivam de contextos nacionais de falta de proteção e precariedade, é perfeitamente compatível com as demandas para serem concebidos como empresários ou empresários de si próprios. (MUÑOZ, 2020, p. 30).

Diante disso, cria-se o ambiente perfeito para que os trabalhadores aceitem que não precisam mais de proteção do Estado e do Direito do Trabalho, o que permite ao Estado justificar suas políticas de diminuição de gastos e desregulamentação/flexibilização do trabalho. Afinal, o Direito do Trabalho foi criado para proteger trabalhadores/as hipossuficientes, os quais deixaram de existir de acordo com o discurso neoliberal do empreendedorismo.

No entanto, tem-se que a proteção social, proporcionada pelo Direito do Trabalho, em sua dimensão socioantropológica, significa dar condições aos indivíduos de converterem-se em membros da sociedade com direitos próprios, como autênticos sujeitos de direitos (CASTEL, 2010). De forma que, ainda que se admita que a realidade social é formada por sujeitos mais individualistas e mais autônomos que em épocas anteriores, não significa que esses sujeitos não necessitem de proteção estatal para terem uma vida digna.

De acordo com Castel (2010), a necessidade de estar protegido tem raízes na condição do homem moderno, ainda mais em um contexto onde predominam relações individualistas, tendo em vista que nesse cenário tendem a desaparecer as proteções coletivas tão contundentes relacionadas à identificação com o trabalho ou sindicatos (CASTEL, 2010). Assim, a proteção social se mostra cada vez mais necessária na sociedade atual, pois é através dela que se torna possível criar laços de solidariedade entre os indivíduos e promover o desenvolvimento com justiça social (SUPIOT, 2014).

No cenário do trabalho plataformizado, marcado pela crescente precariedade das condições de vida e de trabalho, verifica-se que a proteção social tem uma função de desmercantilização da vida, protegendo o indivíduo do mercado (CASTEL, 2010). Ao que parece, as proteções sociais pensadas e construídas para o modo de produção do capitalismo industrial não se adequam ao novo modelo de produção hoje experimentada, sendo que no mercado de trabalho plataformizado se mostra preciso repensar as formas de proteção do indivíduo. Assim, é preciso repensar as formas de proteção, o que pode ocorrer através de uma releitura e uma extensão dos elementos caracterizadores da relação de emprego para levar proteção aos/as trabalhadores/as plataformizado/as (CASTEL, 2010) ou através da concessão de uma proteção para além da relação de emprego, onde todos os trabalhadores tenham, no mínimo, os direitos elencados em na Constituição da República Brasileira.

O artigo 7º da Constituição da República (BRASIL, 1988) estabelece um rol de direitos mínimos que devem ser garantidos a todos os/as trabalhadores/as, prevendo, ainda, que os direitos expressamente elencados não excluiriam outros que viessem a melhorar a condição de vida das pessoas que trabalham. Dentre os direitos expressamente previstos nesse artigo (BRASIL, 1988) constariam a limitação da jornada de trabalho diária e semanal, a estipulação

de um piso salarial mínimo, do pagamento de horas extras, férias, décimo terceiro salário, fundo de garantia por tempo de serviço, proteção da previdência social, garantia de segurança e não discriminação no ambiente de trabalho, proibição de diferenciação entre trabalho feminino e masculino, dentre vários outros expressos nas normas constitucionais.

Os direitos elencados no art. 7º da Constituição da República (BRASIL, 1988) tem como sujeitos os trabalhadores (DELGADO; CARVALHO, 2021), não havendo limitação de que estas garantias mínimas devam se limitar àquelas pessoas inseridas na clássica relação de emprego. Apesar disso, os/as trabalhadores/as plataformizado/as, mesmo realizando um trabalho subordinado, não tem observados os direitos mínimos previstos na Constituição.

Sendo que não conceder o mínimo de proteção aos/as trabalhadores/as plataformizado/as, conforme garantido expressamente na Constituição do República, significa atentar contra a própria ordem constitucional vigente. Nesse sentido, "a compreensão de que os direitos fundamentais trabalhistas se expandem para toda e qualquer relação de trabalho se alia ao reconhecimento do direito de cidadania para todo e qualquer trabalhador" (DELGADO; CARVALHO, 2021, p. 50).

Há que se ter em vista que, apesar dos discursos do empreendedorismo e das modificações tecnológicas experimentadas, não é possível dispor de proteções, pois o indivíduo necessita delas para seu pleno desenvolvimento, bem como para a preservação de sua dignidade (CASTEL, 2012). No sistema capitalista é a propriedade ou, na falta dessa, a proteção social que livra as pessoas dos riscos sociais, retirando o ser humano da dependência de outro ou de suas necessidades (CASTEL, 2012).

Aqueles que não possuem propriedade material, são obrigados a vender sua força de trabalho para conseguirem sobreviver. De forma que em momentos anteriores, aqueles que não tinham nada além de sua força de trabalho, não tinham importância social e nem eram considerados cidadãos. Sendo essa a visão que se tinha dos proletários do começo da revolução industrial, pessoas sem valor e que não mereciam proteção estatal (CASTEL, 2010).

Naquele período, a ordem social se baseava em indivíduos livres e iguais, o que não espelhava a realidade, pois não havia liberdade e igualdade para todos, pois, para fazer parte do corpo político era preciso ter propriedade (CASTEL, 2010). As construções teóricas da época, em especial os escritos de Locke, pregavam que os seres humanos somente se submetiam a determinados governos para que pudessem manter sua propriedade (CASTEL, 2010). No entanto, esse tipo de pensamento se mostrava contrário à construção de um Estado forte e soberano, pois excluía de seu campo de atuação aqueles que não possuíam bens, tais como os proletários, maior parte da população.

De acordo com Castel (2010), para que os sujeitos destituídos de propriedade também pudessem se submeter plenamente aos governos, ajudando a construir Estados fortes e soberanos, ganhou relevância a ideia de o Estado criar proteções sociais. Estas funcionariam como substitutas da propriedade privada, para que, através destas proteções, o indivíduo que não possuía propriedade se tornasse cidadão e se submetesse plenamente ao Estado (CASTEL, 2010).

Esses direitos de proteção social, vinculados ao salário na fase industrial do capitalismo, tiveram o condão de auxiliar na construção de Estados Democráticos, sendo a base da cidadania social (CASTEL, 2010). Afinal, a ideia de democracia não consegue conciliar a plena igualdade de condições entre as pessoas, pois é uma forma social estratificada, onde sempre existirão os mais ricos e os mais pobres. Para sanar estas diferenças materiais entre as pessoas, as proteções sociais se mostram de extrema relevância, pois, longe de igualarem os indivíduos, protegem esses dos principais riscos sociais, e, ao mesmo tempo, os submetem às regras de determinado Estado pelo fato de serem protegidos (CASTEL, 2010).

Assim, formas de trabalho que não oferecem proteções sociais mínimas, tais como o trabalho plataformizado na atualidade, atentam contra a ordem constitucional (DELGADO; CARVALHO, 2021) e ameaçam a própria democracia. Por tal motivo, é tão importante estender a proteção social a todos aqueles que vivem do trabalho, independente da denominação que ostentem, pois isso representa a forma de integração à sociedade daqueles que não possuem propriedade privada e não podem lidar com os riscos sociais individualmente (CASTEL, 2010). Diante disso, “na defesa desse entendimento que se argumenta em favor da interpretação das relações de trabalho à luz da Constituição Federal” (DELGADO; CARVALHO, 2021, p. 50), garantido aos/as trabalhadores/as plataformizado/as o rol de direitos mínimos da Constituição da República (BRASIL, 1988).

Para a preservação da democracia há que se buscar uma retomada das proteções sociais, ainda que repaginadas, sob a forma a garantir a todos o reconhecimento necessário para participar como cidadão da sociedade, através da disponibilização pelo Estado de uma seguridade social mínima. O desafio é encontrar novas formas de proteção e segurança aos indivíduos, diante do individualismo e da flexibilidade que permeiam a sociedade e das modificações sofridas pelo modo de organização do trabalho (CASTEL, 2010).

Afinal, se o trabalho e a sua forma de organização se modificam, então o ordenamento jurídico que o rege e pacifica as relações sociais deve se adaptar a estas transformações (VILLALBOS, 1995). Sendo importante primar por desenvolver relações baseadas em

princípios que valorizem o ser humano e estabeleçam a solidariedade social como condição primeira para sobreviver e se desenvolver (VILLALOBOS, 1995).

Assim, formalismos jurídicos e ideologias, utilizadas para manter o *status quo* de um determinado modo de produção, não podem ser utilizados como desculpa para a precarização da condição humana (VILLALBOS, 1995). O Direito Constitucional do Trabalho (DELGADO; CARVALHO, 2021) aparece, assim, não somente como um conjunto de normas que compõe o sistema jurídico laboral de determinado Estado, mas sim com seu sentido humanista, de proteção da dignidade humana e/ou conjunto de normas que intentam a realização da justiça social (VILLALOBOS, 1995).

Sendo que proteger o trabalho significa também proteger a pessoa humana, tendo em vista que o desempenho do trabalho não pode ser separado do ser humano que trabalha. Nesse sentido, a proteção ao trabalho se confunde com a proteção à dignidade da pessoa humana.

Diante dessa nova forma de organização do sistema produtivo, o mundo do trabalho sofre grande impacto, pois a clássica relação de emprego, objeto de proteção do Direito do Trabalho, tem suas bases modificadas. Com a revolução tecnológica os elementos da relação de emprego se descaracterizam, pois o trabalho não necessita mais ser prestado pessoalmente, no espaço da fábrica, podendo ser prestado a longas distâncias, em plataformas digitais, por pessoas alternadas, de forma esporádica, somente quando se fizer necessário e sob o comando de algorítmicos.

Para Delgado (2017, p. 38/46), os avanços tecnológicos:

> [...] criaram ou acentuaram formas de prestação laborativa que pareciam estranhas ao tradicional sistema de contratação e controle empregatícios – por exemplo, o teletrabalho e o escritório em casa (home office). (...) tudo contribuiu para incentivar novas formas de estruturação do empreendimento empresarial [...], também na direção contrária ao modelo organizacional anteriormente consagrado. [...] Tais peculiaridades provocam dispersões na própria compreensão e regulação do fenômeno pela ordem jurídica, assim como pelos operadores dessa ordem, como o sistema judicial e o sistema de fiscalização trabalhista. (DELGADO, 2017, p. 38/46).

Além disso, o acirramento da competição empresarial impediria "[...] medidas internas de proteção ao trabalho e ao emprego. A qualquer aceno desfavorável à plena acumulação capitalista, o capital levantaria voo em direção a mercados mais benignos (...)" (DELGADO, 2017, pág. 54). Dessa forma, sob o ponto de vista do sistema capitalista, seriam justificáveis e até necessárias a desregulamentação e flexibilização de direitos trabalhistas de forma a propiciar a recuperação das taxas de lucro do capital.

De acordo com Supiot (2014, p. 157-158), as reformas da legislação trabalhista no mundo atual e que vem solapando direitos dos trabalhadores:

> [...] decorrem da (falsa) suposição de que a legislação trabalhista constitui o principal obstáculo ao pleno emprego e deveria ser desmantelada para aumentar a competitividade das empresas. [...] Como resultado, se reduzem as garantias onde elas são mais necessárias, enquanto segue a acumulação por aqueles que se encontram no alto da escala social. [...] A legislação do emprego proporciona um perfeito exemplo do "efeito Mateus": "Porque ao que tem muito, se dará ainda mais; mas ao que tem pouco, até mesmo o que tem lhe será tirado. (SUPIOT, 2014, p. 157-158).

Ainda, conforme ressalta Ricardo Antunes (2018, p. 10):

> Em pleno século XXI, mais do que nunca, bilhões de homens e mulheres dependem de forma exclusiva do trabalho para sobreviver e encontram, cada vez mais, situações instáveis, precárias, ou vivenciam o flagelo do desemprego. (...) Aqueles que se mantém empregados presenciam a corrosão dos seus direitos sociais (...) novas modalidades de trabalho informal, intermitente, "flexível", depauperando ainda mais os níveis de remuneração daqueles que se mantém trabalhando. (...) As corporações se aproveitam: expande-se a "uberização", amplia-se a "pejotização", florescendo uma nova modalidade de trabalho: o escravo digital. Tudo isso para disfarçar o assalariamento. (ANTUNES, 2018, p. 10).

Nesse contexto, o trabalhador se torna frágil, vulnerável, individualista e é obrigado a livremente aceitar, conforme preconizava Marx (2013a), trabalhos precarizados por medo de não conseguir manter a sua sobrevivência e de sua família. E esta é a atual conjuntura do mundo do trabalho no âmbito das plataformas digitais, pois esses novos trabalhadores, além de terem sua identidade como trabalhadores dependentes apagada, "(...) são obrigados a buscar alternativas de trabalho em condições muito adversas, quando comparadas àquelas existentes no período anterior." (ANTUNES, 2009, pág. 104/105).

Esses/as trabalhadores/as, apesar de prestarem trabalho sob a dependência das plataformas digitais, tem a proteção do Direito do Trabalho negada, pois não se inserem na clássica relação de emprego concebida no período taylorista/fordista, além dos elementos dessa relação não serem claramente delineados nos moldes da época anterior. Sendo que, por tal motivo, esses/as trabalhadores/as são excluídos do âmbito de proteção do Direito do Trabalho, sob a justificativa falaciosa desses/as trabalhadores/as não seriam empregados das plataformas.

Conforme ressaltam Muradas e Pereira (2018, p. 2.136):

> O Direito do Trabalho brasileiro, ao assumir como único núcleo-neutro protetivo o paradoxal trabalho livre e subordinado, atribui direitos somente para aqueles que estão acobertados pela relação de emprego, invisibilizando sujeições interseccionais articuladas pelas margens trabalho, derivadas de uma divisão racial sexual laboral colonial, que se perpetua pela colonialidade do saber. (...). Por meio de múltiplos formatos, representados pelo trabalho falsamente autônomo, trabalho a tempo parcial, terceirizado, o trabalho intermitente, trabalho do encarcerado, trabalho informal, há a pulverização da precarização entre trabalhadores e trabalhadoras brasileiras que estão

> fora do núcleo de proteção do Direito do Trabalho. (MURADAS; PEREIRA, 2018, p. 2.136).

Não há como negar que o mundo do trabalho mudou, pois se modificaram as formas de prestar o trabalho, o empregador também mudou e, por vezes, é identificado não com uma plataforma digital. Quanto a isso, não há surpresas, pois ao longo da história humana, o trabalho sofreu diversas modificações, sendo esta situação natural a tudo que é humano.

No entanto, não há como negar que, independentemente da forma como o trabalho é prestado, ele possui a finalidade essencial de libertar o ser humano de suas necessidades mais básicas e necessita ser protegido, regulado. Para Antunes e Filgueiras (2020, p. 29):

> Desde logo é necessário contrapor-se ao léxico e à retórica empresarial acerca desses chamados novos negócios, novas formas de organização [...] Mascarar, e assim negar o que efetivamente significam, tem sido um ingrediente central para o dito sucesso das plataformas e aplicativos. (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 29).

De forma que, não importa se o modelo de organização do trabalho assume a forma taylorista, fordista, toyotista ou plataformizado, pois apesar de se mudarem os nomes e as teorias, esse trabalho continua sendo subordinado ao capital.

Nesse mesmo sentido, Antunes e Filgueiras (2020, p. 32) ressaltam que:

> [...] empresas que se apresentam como plataformas ou aplicativos são, de fato, estratégias de contratação e gestão do trabalho que mascaram o assalariamento presente nas relações que estabelecem. A negação do assalariamento é elemento central da estratégia empresarial, pois, sob a aparência de maior autonomia (eufemismo para burlar o assalariamento e efetivar a transferência dos riscos), o capital busca, de fato, ampliar o controle sobre o trabalho para recrudescer a exploração e sua sujeição. (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 32).

Apesar das plataformas digitais, as quais contratam o trabalho alheio sob a sua dependência, se apresentarem como meras intermediadoras de um determinado serviço elas são verdadeiras empregadoras. Nesse sentido, o que se verifica é que "os traços constitutivos de sua concretude, [...] são expressão de formas diferenciadas de assalariamento, comportando tanto obtenção de lucro, exploração do mais valor e também espoliação do trabalho" (ANTUNES, FILGUEIRAS, 2020, p.32).

Cria-se um "ideário fetichizado" de uma "neutra tecnologia" para disfarçar a realidade de que continua sendo o "capital que tem de fato o comando do algoritmo e, portanto, dos ritmos, tempos, produtividade e eficiência no universo microcósmico do trabalho individual" (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 33). Assim, como aconteceu na época fordista/taylorista e em outras épocas, o trabalho continua dependente e subordinado ao capital, porém, foram as formas de trabalhar que se modificaram pelo incremento da tecnologia.

Ainda, de acordo com Antunes e Filgueiras (2020, p. 34): “O controle e a subordinação são ainda mais exacerbados pela transferência dos riscos a/os assalariados/as, que inclui a assunção de custos, como a aquisição de carros, celulares, computadores bem como a sua manutenção.”

Sendo que a assunção dos riscos do negócio pelos trabalhadores tem reflexos diretos na diminuição de seus salários e no aumento da carga horária de labor para tentar aumentar a renda, em uma clara demonstração de como o trabalho plataformizado contribui para a precarização da vida. De forma que os trabalhos nas plataformas digitais “remetem aos primórdios da Revolução Industrial” em uma “negação completa de direitos do trabalho acentuam os riscos à própria vida do/as trabalhadores/as” (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 37). Mas, apesar dessa exploração se tornar cada vez mais explícita, as plataformas digitais continuam negando que as relações de trabalho desenvolvidas em seu âmbito sejam relações de trabalho dependentes e subordinadas.

Não há como negar que “as plataformas digitais controlam todo o processo, determinam os formatos exatos dos contratos de trabalho, pagam, mobilizam, ameaçam e dispensam.” (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 38). Sob esse ponto de vista, não importa que as ordens sejam diretas ou dadas por algoritmos, pois a subordinação e a dependência se mostram presentes no desempenho do trabalho plataformizado, nos exatos termos descritos pela Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), mas, a par disso, todos os trabalhadores são sujeitos dos direitos previstos na Constituição Federal (DELGADO; CARVALHO, 2021).

Em um movimento contraditório, a própria tecnologia que, supostamente borra os contornos da relação de emprego nas plataformas digitais, pode auxiliar a demonstrar a dependência com que o trabalho é prestado. Afinal, o trabalho nas plataformas digitais é totalmente monitorado, os tempos dos/as trabalhadores/as é controlado e registrado, verifica-se quanto se demorou em uma viagem, o interior dos veículos é filmado, as rotas são georreferenciadas, a produtividade é medida e comparada, sendo que tudo isso é registrado pelas plataformas digitais.

De acordo com Antunes e Filgueiras (2020, p. 39):

> A identificação de todos os aspectos da relação de emprego, antes dependente de testemunhas, papéis e inspeções in loco, agora se encontra minuciosa e detalhadamente disponível na rede e nas bases de dados das empresas, para cada trabalhador/a, individual ou coletivamente: jornadas de trabalho, descansos, pagamentos, tarefas etc. (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 39).

Não há como negar a realidade desses registros, mudar palavras e denominações não é capaz de mudar a essência de uma relação. Assim, a par das mudanças e continuidades no

mundo do trabalho, é preciso que o seu ordenamento regulador acompanhe a dinamicidade dos fatos, se mostrando necessário ampliar a noção de classe trabalhadora e estender os direitos consagrados pela ordem trabalhista e constitucional não somente à relação de emprego clássica, mas concedê-la a todos os/as trabalhadores/as dependentes e plataformizado/as, seja pela releitura dos elementos caracterizadores da relação de emprego, seja pela extensão da proteção constitucional a todas as pessoas que trabalham.

Criando, de acordo com Ricardo Antunes (2009, p. 103):

> Uma noção ampliada da classe trabalhadora inclui, então, todos aqueles e aquelas que vedem sua força de trabalho em troca de salário [...] Essa noção incorpora o proletariado precarizado, o subproletariado moderno, part time, o novo proletariado dos McDonald´s, os trabalhadores hifenizados de que falou Beynon, os trabalhadores terceirizados e precarizados das empresas liofilizadas de que falou Juan José Castilho, os trabalhadores assalariados da chamada "economia informal", que muitas vezes são indiretamente subordinados ao capital [...]. (ANTUNES, 2009, p. 103).

Assim, deve-se renunciar aos subterfúgios utilizados pelo modo de proteção capitalista, o qual busca burlar a legislação de proteção social trabalhista, com espeque em discursos neoliberais de empreendedorismo e sob a falsa alegação da neutralidade da tecnologia e identificação das plataformas digitais como meras intermediadoras de serviços. Estas empresas são empregadoras, responsáveis pela contratação de trabalhadores dependentes de seu trabalho para sobreviver, não podendo lhes ser negada a esses a proteção do Direito do Trabalho e da Constituição Federal.

Nesse sentido, de acordo com Delgado (2017, p. 121):

> A generalização do Direito do Trabalho é o veículo para a afirmação do caminho do desenvolvimento econômico com justiça social (...) existiriam dezenas de milhões de brasileiros laborando com aquilo que tecnicamente seria considerado como elementos da relação de emprego, porém posicionados em uma situação de rebaixamento de direitos, quer pela pura e simples informalidade, quer pela submissão a outras fórmulas engenhosas (ou grosseiras) de não reconhecimento de cidadania profissional, social e econômica a esses indivíduos. (DELGADO, 2017, p. 121):

Sob esta ótica, o trabalhador deve ser visto como sujeito de direitos, devendo ter garantidas a sua segurança econômica, física e jurídica, tanto sob o aspecto coletivo quanto individual, tanto quando sujeito a uma relação de subordinação ou quando submetido ao trabalho disfarçado de autônomo pelos subterfúgios do capitalismo. De forma que é necessário substituir a visão do trabalhador enquanto "empreendedor de si mesmo" para ser identificado enquanto "proletário de si próprio" e merecedor de proteção social (ANTUNES, 2018).

Nesse passo, tem-se conforme Portilho, 2014, p. 19:

> [...] o surgimento de regras mais protetivas, bem como a dimensão coletiva da relação de trabalho, oferece uma alternativa e equilibra a equação entre liberdade e

> subordinação, pois nos aspectos em que o contrato individual de trabalho aprisiona o trabalhador, entendido sob a ótica da hipossuficiência frente ao empregador, a regulamentação estatal o liberta. (PORTILHO, 2014, p. 19).

De acordo com Alain Supiot (1990, p. 18, tradução nossa), "o trabalho é o homem mesmo, em seu corpo e em seu espírito", tendo o Direito do Trabalho sido criado, para levar para dentro das relações contratuais de trabalho a proteção das pessoas. Afinal, não há como negar que o trabalho são as próprias pessoas. O Direito do Trabalho nasce para proteger o ser humano que trabalha e que não pode dissociar o próprio corpo do desempenho do trabalho objetivo. Assim, esse ramo especializado visa conceder uma proteção especial àquele sujeito que não é totalmente dono de seu corpo e de sua vontade, pois, pelo fato de não possuir propriedade que possa lhe livrar de suas necessidades, necessita submeter seu corpo às ordens de outrem (SUPIOT, 1990).

No contrato de trabalho, ao contrário do que se verifica em uma relação contratual civil, a vontade das partes contratantes não é equivalente, sendo um contrato onde a vontade de uma pessoa se subordina à vontade de outra. De acordo com Alain Supiot (1990, p. 19, tradução nossa), "no contrato civil a vontade se compromete, na relação de trabalho ela se submete. O compromisso manifesta liberdade; a submissão nega".

Há que se reconhecer que esse ramo especializado do Direito, inclusive sob sua lente constitucional, regula relações em que a vontade dos contratantes não é plenamente livre, pois uma das partes tem sua liberdade submetida à satisfação de suas necessidades e à vontade daquele que detém os meios de produção (SUPIOT, 1990). Dessa forma, para Alain Supiot (1990, p. 11, tradução nossa), é preciso entender o Direito do Trabalho como um direito que protege as pessoas de relações de dependência econômica, de forma a levar a proteção desse ramo a todos os trabalhadores que tenham sua liberdade submetida aos arbítrios de outrem, "não se podendo aplicar o direito do trabalho sem ter em vista a sua razão de ser".

Sob a perspectiva humanista, o Direito do Trabalho possui um significado moral e deve funcionar como instrumento de submissão das relações econômicas a valores humanos, de forma que o trabalho e o trabalhador devem estar sempre no centro desse sistema (SUPIOT, 1990). Assim, o Direito do Trabalho possui a função de equilibrar o poder da parte mais forte da relação, o/a empregador/a, civilizando-o de acordo com a proteção da pessoa humana. Sendo esta a função primeira e basilar do Direito do Trabalho, devendo estar presente em sua estrutura em todas as épocas, independente das teorias adotadas ou do modo de organização do trabalho eleito pelo capitalismo.

Assim, ao se analisar a razão de ser do Direito do Trabalho não se mostram tão importantes a caracterização clara e precisa dos elementos da relação de emprego para a concessão de proteção, não importa a nomeação que o trabalho recebe. O que é essencial para o Direito do Trabalho é que esse ramo proteja àqueles que somente possuem sua força de trabalho para sobreviver e disponibilizem o próprio corpo à disposição de um terceiro, através da execução do trabalho e, como consequência, possibilite o próprio desenvolvimento do sistema capitalista.

O Direito do Trabalho, apesar de possuir natureza jurídica de direito privado, deve ser lido sob a ótica do sistema constitucional vigente no país, o qual consagra inúmeros valores, e, dentre esses, a dignidade humana, valorização do trabalho e justiça social. (TEODORO, 2016). E, quando tais valores não são efetivados na prática, tem-se negada a efetividade constitucional e o próprio Estado Democrático de Direito idealizado por esse modelo constitucional (TEODORO, 2016).

De forma que, mesmo no âmbito privado, é preciso que o Estado se mostre diligente na efetivação de direitos, fazendo valer os fundamentos do Estado, do desenvolvimento econômico conjugado com os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, se mostra necessário repersonalizar o Direito do Trabalho e estender suas fronteiras para todos aqueles que vivem do seu trabalho, o que deve ser um projeto de toda a sociedade, no âmbito público e privado (TEODORO, 2016).

Afinal, ao contrário do que pregam os discursos que enquadram o Direito do Trabalho como um empecilho ao desenvolvimento econômico ou como um inimigo do capitalismo, tem-se que é justamente esse ramo laboral, mediante a proteção da pessoa humana, que permite que o capitalismo se desenvolva e que o trabalho continue submetido aos auspícios do capital. Afinal, sem ele, sem a proteção às pessoas humanas, sem as mínimas garantias de saúde e segurança para que esses pudessem continuar a prestar o trabalho que lhe provê a subsistência, o próprio sistema ruiria.

Assim, há que se ampliar o alcance do Direito do Trabalho como um ramo apto a proteger todos os trabalhadores economicamente dependentes, independentemente de estarem enquadrados em uma clássica relação de emprego. Sob esse aspecto, independente de formalismos, todo trabalhador dependente e plataformizado deve ser tratado como um verdadeiro sujeito de direitos, sendo protegido pelo Direito do Trabalho, levando em conta que esse sujeito tem sua vontade submetida às necessidades da sua sobrevivência (SUPIOT, 1990).

Diante da crescente precarização de sua vida e da desproteção estatal, no trabalho falsamente autônomo das plataformas digitais, o trabalhador deixa de ser escravo do “senhor”

e passa a ser escravo do tempo, de algoritmos e formalismos, dos parcos recursos, de jornadas exacerbantes, da insegurança econômica, da flexibilização, do mercado, continuando escravo das suas necessidades de sobrevivência (VILLALOBOS, 1995).

Assim, conclui-se que o Direito do Trabalho deve proteger todos os trabalhadores, utilizando seus princípios basilares para enxergar além das aparências e estender a sua proteção a todos os trabalhadores economicamente dependentes, independente da renda auferida, de forma a propiciar o desenvolvimento econômico com base na justiça social (SUPIOT, 2014), garantindo-lhes o rol mínimo de direitos dos trabalhadores previstos na Constituição Federal. Afinal, a razão histórica do Direito do Trabalho é a proteção do homem e de seu trabalho, humanizando as relações sociais cotidianas, intrinsecamente relacionadas ao trabalho.

6.3 Direito do Trabalho e seus corpos descartáveis[133]

É possível dizer que o Direito do Trabalho, no capitalismo, desenvolveu "fundamentos coloniais, raciais, de gênero e sexualizados da regulação trabalhista e social moderna" (PEREIRA; NICOLI, 2020, p. 521), na medida em que elegeu a relação de emprego formal como a sua principal forma de proteção. Assim, o entendimento doutrinário majoritário é de que em uma relação de trabalho, somente quando presentes cinco elementos fático-jurídicos como a prestação de trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, é que o Direito do Trabalho poderia estender sua proteção, mediante a aplicação da legislação trabalhista pátria.

Esse entendimento, no entanto, ignora o sistema de classes capitalistas, pois, presentes ou não todos os elementos fático-jurídicos citados, a relação de trabalho se desenvolve entre aquele que não tem recursos à sua sobrevivência, a não ser a venda de sua força de trabalho, realizando, então um trabalho dependente. Do outro lado dessa relação, independente das denominações que receba, tem-se aquele que compra a força de trabalho alheia e se aproveita dela, sendo responsável pelo seu direcionamento e aproveitamento na forma capitalista.

Acredita-se que, a pessoa que vende sua força de trabalho e encontra-se sob a dependência de quem o contrata merece ser protegida, independente da configuração dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, independentemente de estar em uma relação de emprego tida como formal, pelo simples fato de todo trabalhador ser sujeito de direito do rol mínimo de garantias previstos na Constituição Federal (DELGADO; CARVALHO, 2021).

---

[133] A expressão "corpos descartáveis" foi retirada do artigo "Os segredos epistêmicos do direito do trabalho" de Flávia Máximo Pereira e Pedro Nicoli (2020).

Além disso, o entendimento doutrinário que elege a clássica relação de emprego como a principal relação a ser protegida pelo Direito do Trabalho também ignora que a sociedade capitalista se desenvolve mediante uma divisão entre as pessoas para além da classe, estabelecendo eixos de classificações em termos de gênero e também de raça, que as posicionam em formas específicas de hierarquização e de controle do trabalho (QUIJANO, 2005).

Diante disso, sob a perspectiva do gênero e da raça, mulheres, negros e índios são ligados/as ao trabalho gratuito (QUIJANO, 2005), esse representado pelo trabalho doméstico, pela escravidão, pela servidão ou outra denominação que se dê. Consideradas estas situações, a depender da época, do contexto geográfico, do gênero e da etnia das pessoas, trabalhar gratuitamente é tido como uma situação normal, natural, biologicamente explicada. Já o trabalho formal, bem remunerado e protegido é relacionado à branquitude e a masculinidade social, pois não se admite, ao menos nas épocas recentes do capitalismo, que homens brancos trabalhem gratuitamente, isso seria ultrajante, evidenciando uma clara divisão entre as pessoas, baseada em uma colonialidade que se estende para o controle do trabalho (QUIJANO, 2005).

Assim, o Direito do Trabalho escolhe seus protegidos, bem como escolhe aqueles corpos que irá considerar descartáveis, pois seus trabalhos não merecem proteção. Apesar de tudo isso, é preciso ressaltar que "o direito do trabalho, no campo das relações jurídicas, é uma das maiores conquistas das subalternas do mundo moderno", pois conseguiu estabelecer um mínimo de proteção às pessoas que trabalham (PEREIRA; NICOLI, 2020, p. 522). Mas, mesmo diante da sua importância, é preciso criticar o Direito do Trabalho, desconstruindo suas bases hierarquizantes, em termos tanto da proteção exclusiva da relação de emprego, quanto no que tange aos trabalhos pautados em gênero e raça, para reconstruí-lo ou, ao menos, enxerga-lo de forma mais democrática.

Não se pretende defender a destruição da clássica relação de emprego e nem dizer que o Direito do Trabalho é muito oneroso e causa retrocesso ao desenvolvimento econômico (PEREIRA; NICOLI, 2020), ao contrário, acredita-se que o Direito do Trabalho deve proteger mais, para além da clássica relação de emprego, concedendo a todos os/as trabalhadores/as que dependem da venda de sua força de trabalho para sobreviver, ainda que seus trabalhos não sejam socialmente valorizados ou sejam considerados gratuitos.

Entende-se que, ao menos, o mínimo do que estabelece a Constituição da República em seu artigo 7º (BRASIL, 1988), deve ser concedido a todos os/as trabalhadores/as, inclusive aos/as plataformizados/as, buscando estender ao máximo todos os direitos previstos na legislação trabalhista pátria a todos que necessitem de sua proteção (DELGADO;

CARVALHO, 2021). Afinal, de acordo com Flávia Máximo Pereira e Pedro Nicoli (2020, p. 522), “A simples destruição do emprego regulado, típico e protegido, como tem acontecido, nada mais é do que um aprofundamento da colonialidade, do racismo, do sexismo e da LGBTfobia”.

No que tange ao trabalho feminino, percebe-se que esse possui uma clara divisão que o compartimento entre o trabalho remunerado e o trabalho não remunerado, o que vem caracterizar a divisão sexual do trabalho. Sendo as mulheres, brancas e negras, as primeiras menos, as últimas mais, de acordo com Flávia Máximo Pereira e Pedro Nicoli (2020, p. 527), “as sujeitas mais oprimidas nas relações de trabalho”, pois o Direito do Trabalho não consegue captar a extensão e a profundidade de todas as suas jornadas de trabalho, sendo, por isso, as sujeitas menos protegidas por esse ramo do Direito.

O simples reconhecimento de direitos trabalhistas para o trabalho remunerado das mulheres não tem o condão de lhes conceder uma proteção plena, pois todo o trabalho que é realizado no âmbito doméstico ainda permanece gratuito e desprotegido, o que vem manter a vulnerabilidade das mulheres. De forma que “a absorção jurídica na relação de emprego não equivale à proteção social dessas sujeitas” (2020, p. 527), não faz desaparecer as suas dificuldades.

No trabalho plataformizado, ainda que seja reconhecido a todos/as os/as trabalhadores/as a proteção integral do Direito do Trabalho e da Constituição, isso não teria o condão de retirar as mulheres de suas situações vulneráveis. As mulheres, mesmo no trabalho remunerado e protegido, ainda mantêm desigualdades salariais e de outras ordens em relação aos homens (PEREIRA; NICOLI, 2020), pois o trabalho não remunerado lhes retira tempo e energia para se dedicarem de forma igual.

No caso do trabalho plataformizado, já se tem registro de mulheres terem uma remuneração 7% menores do que a dos homens, pois a sua condição de mulher, cuidadora e responsável pelo trabalho doméstico lhe retira a oportunidade de desenvolver habilidades necessárias a esse tipo de trabalho (COOK; DIAMOND; HAL; LIST; OYER, 2018). E, mesmo que esse trabalho seja plenamente protegido pela legislação trabalhista pátria, com limitação de jornada e estipulação de remuneração mínima, dentre outros, ainda assim, as mulheres não alcançarão a igualdade em relação aos homens, pois o trabalho reprodutivo, doméstico, de cuidados, não irá desaparecer de suas vidas.

Além disso, alguns direitos que venham a ser concedidos às mulheres, trabalhadoras plataformizadas, tais como a licença maternidade, ao mesmo tempo que protegem a elas e às suas crianças, também passam o recado social de que são as mulheres que devem ser

responsáveis pelos cuidados integrais de seus filhos (TEODORO, 2020). E porque não uma licença para pais e mães, à sua livre escolha? Parece que a mulher deve ser relegada ao lar, seu lugar comum. E essa licença que tenta proteger, também discrimina, pois ainda torna a mulher, sob o ponto de vista capitalista, mais discriminada no trabalho remunerado, pois ela engravida, tem de tirar licença, é mais cara socialmente para o empregador (TEODORO, 2020).

Para além da maternidade, as mulheres ainda são as que mais cuidam de seus familiares doentes ou idosos (BIROLI, 2018), mas para isso elas sequer tem direito a uma licença do trabalho remunerado. As mulheres que cuidam de idosos e doentes são obrigadas a paralisar suas vidas profissionais e de estudo, pois, mesmo que não queiram assumir esse trabalho, a sociedade lhes cobra isso, é feio e vergonhoso para uma mulher não cuidar da sua família. E mais uma vez a discriminação se apresenta latente, se ela quer cuidar, ela que se vire, não durma, ache tempo, como se o tempo fosse uma coisa que se manipula, se estica ou se encolhe a depender da necessidade. E se ela não quer cuidar é um absurdo, uma pária, não é confiável nem para o trabalho remunerado.

E estas questões estão incrustradas tão profundamente nas estruturas sociais, nas práticas cotidianas, nas sutilezas do dia a dia, que, muitas vezes, se mostram imperceptíveis ou naturais até para as próprias mulheres. Na pesquisa de campo com as trabalhadoras plataformizadas (MACHADO, 2021), percebeu-se que o cuidado passa e perpassa a vida destas mulheres, como se fosse um laço que às vezes aperta, e às vezes afrouxa, mas nunca solta, tal como no poema de Mario Quintana “Uma fita dando voltas. Enrosca-se, mas não se embola, vira, revira, circula e pronto: está dado o laço”. Mas, diferente do mesmo poema, ao contrário do laço, o cuidado escraviza, aperta e sufoca as mulheres.

Do pequeno grupo entrevistado (MACHADO, 2021), todas as mulheres estão envolvidas em trabalhos domésticos, quando estas mulheres são mães esta situação se agrava e os relatos demonstram que elas ora estão cuidando e sustentando sozinhas os filhos, ora auxiliando o companheiro provedor do qual é submissa, ora cuidando dos pais idosos e esquecendo de sua própria vida. Estas mulheres não podem trabalhar em qualquer horário, não podem trabalhar em “horários de pico” com maior remuneração. Percebeu-se que estas mulheres não conseguem subir nas classificações estipuladas pelas plataformas digitais, pois tendem a recusar mais trabalhos, seja porque não tem medo de trabalhar em locais e horários específicos, pois seus corpos ainda são vistos como objetos. Além disso, estas mulheres não podem aceitar tantos trabalhos quanto os homens, pois estão condicionadas a horários específicos em que o cuidado com a família, seja cozinhando, lavando, passando, servindo, buscando na escola ou levando ao médico, não seja uma prioridade.

A pandemia somente veio agravar esta situação, pois, com os filhos em casa, com aula *online* ou sem aula nenhuma, a responsabilidade destas mulheres aumentou e algumas entrevistadas relataram que tem de interromper o trabalho para auxiliar nas aulas e provas de suas crianças, ou que tem de parar para ligar para os filhos pequenos que deixou sozinhos em casa para trabalhar, de forma a verificar se está tudo bem (MACHADO, 2021). As mulheres não tem escolha de trabalhar em qualquer horário, ao contrário do que pretende fazer crer pesquisa da Universidade de Stanford (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018), ou ao contrário do que a tal almejada flexibilidade promete, elas são condicionadas aos horários da família.

Assim, o tempo para estas mulheres é diferente do tempo dos homens, pois é um tempo contínuo, o trabalho não para nunca, apesar da maior parte desse tempo não ser remunerado. De acordo com Flávia Máximo Pereira e Pedro Nicoli (2020, p. 529), "o que o direito do trabalho entende como tempo e como valor é algo exclusivamente mercantil e ainda pensado de maneira estruturalmente sexista.". E isso porque o tempo de trabalho não remunerado das mulheres não é nem reconhecido como tempo de trabalho, pois, de acordo com Flávia Máximo Pereira e Pedro Nicoli (2020, p. 529).

> Muito do que constitui esses universos femininos de trabalho na reprodução social e no cuidado é transmutado em outra coisa. Em afeto, em mágica, em amor, em obrigação, naturalização, em candura, em instinto, em destino, em mil expectativas e papéis sociais, morais e religiosos que tentam ocultar a força desses tempos e valores para a produção e sustentação da vida e da economia. (NICOLI, 2020, p. 529).

Poder-se-ia argumentar que na atualidade existe uma melhor divisão nas tarefas domésticas, afinal, os homens já "ajudam" em algum momento, o que poderia liberar as mulheres para buscarem a sua independência. No entanto, o que se verifica na realidade das entrevistadas, é que, sejam elas mais ou menos precárias, mães, casadas, solteiras, separadas, o trabalho reprodutivo é ainda considerado sua responsabilidade. E esse fato é recebido por estas mulheres com diferentes reações, seja com raiva, com luta, com indiferença, com naturalidade, com obstinação, mas é um fato sempre presente, perceptível ou não e que se estende para além de relações de conjugalidade (BIROLI, 2018).

A questão dos cuidados ser responsabilidade da mulher está tão enraizado em suas identidades que, muitas vezes, é invisível. Assim, algumas entrevistadas se vangloriam que não concordam com o machismo, dizem que não são machistas e que criam seus filhos fora desse sistema de hierarquização de gênero, mas, ao mesmo tempo, consideram natural assumirem todo o trabalho doméstico para os filhos poderem estudar mais tranquilamente (MACHADO, 2021). Para cuidar de outras pessoas estas mulheres se sacrificam e, além de trabalharem, às

vezes, 12 horas por dia, sete dias por semana para as plataformas digitais, ainda chegam em casa e assume para si todo o trabalho doméstico, pois se assim não o fizerem não se veem como boas mães, boas esposas, boas mulheres. Muitas das mulheres entrevistadas não enxergam a sobrecarga de trabalhos, visíveis e invisíveis, em que vivem, por acreditarem que esta situação é normal (MACHADO, 2021).

Outras entrevistadas percebem claramente o sistema de gênero, percebem que são oprimidas e prejudicadas, reconhecem a raiva pelas coisas serem como são, algumas lutam como podem, mas não acreditam que sejam capazes de mudar tal situação. E esses trabalhos das plataformas digitais no qual se inserem, quando não tem o único intuito de matar a fome, representam uma forma de fugir, ainda que pouco, da opressão que sofrem em seus lares, pelo menos "é o meu momento", relatou E.R (machado, 2021).

Além dessa sobrecarga de trabalho que lhes impede de se dedicarem ao trabalho produtivo, de dirigir mais, de adquirir mais prática e experiência com o trânsito e com os aplicativos, um sentimento comum às mulheres entrevistadas é o medo. Existe sempre uma sombra de medo que paira constante em seus discursos, é o pavor de ser assediada, agredida, maltratada, estuprada, assaltada. É um sentimento que ronda todas as mulheres enquanto corpos controlados, frágeis e descartáveis, sempre sujeitos à submissão e violência, faz parte da estrutura de ser mulher. Assim, mulheres não dirigem em qualquer horário e lugar, não recusam mais passageiros e não são mais cautelosas por um simples capricho de uma personalidade fraca e submissa, ao contrário, tem de ser fortes o suficiente para saber que trabalham para defender o pão e a vida, estando constantemente ameaçadas de sofrerem violência (MACHADO, 2021).

Além disso, ao contrário do que pretende fazer crer a pesquisa de Stanford (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018), os clientes de aplicativos não são alheios ao sistema de gênero, pois, apesar de se aterem a questões relacionadas a uma direção segura, associam uma melhor condução de veículos ao gênero masculino. Dentre as entrevistadas, vários são os relatos das que sentem na pele a discriminação por serem motoristas e mulheres, uma condição culturalmente não conciliável. As motoristas relatam que sentem a preocupação dos passageiros quando entram no carro e percebem que a condução será feita por uma mulher, tendo de responder a perguntas tais como se sabem dirigir bem, questionamentos sobre quanto tempo dirigem, se já sofreram acidentes, se sabem o caminho (MACHADO, 2021).

E dizer que os algoritmos não discriminam pois possuem uma fórmula fixa e não negociável, baseada na distância e tempo da viagem (COOK; DIAMOND; HALL; LIST; OYER, 2018) é fechar os olhos para todas estas questões de gênero que permeiam a vida das mulheres e reforçar esses princípios hierarquizadores que organizam a sociedade. O que faz

com que mulheres tenham remunerações menores que os homens e sofram mais discriminações no trabalho remunerado é exatamente o sistema de gênero, e deixar que as mulheres recebam menos e ainda justificar esta situação com base na maior competência masculina é reforçar o sistema de gênero, em um ciclo que se retroalimenta.

Para Flávia Máximo Pereira e Pedro Nicoli (2020) o trabalho remunerado também é distribuído de maneira gendrada e racializada, pois os trabalhos mais precários são, coincidentemente, ocupados por mulheres, brancas e negras, e por homens negros, e isso porque a precariedade histórica e socialmente imposta se estende para o labor. Afinal, pessoas mais precárias que não tem tempo ou dinheiro para se dedicarem plenamente à sua formação ou ao trabalho remunerado propriamente dito, pois tem de lidar com muitas precariedades antes de partir para o trabalho remunerado e, assim, tem de aceitar o que vier.

Dessa maneira, é possível verificar que os trabalhos por "Prazo determinado, zero hora, intermitente, tempo parcial, horistas, tarefeiros, em formas antigas e novas, sempre foram socialmente distribuídos em chaves de poder social como gênero e raça" (MÁXIMO; NICOLI, 2021, p. 527). Apesar disso, os desprotegidos ainda continuam buscando a proteção do trabalho formal, acreditando que a legislação trabalhista poderia lhes conceder a dignidade social que perseguem.

Dentre as entrevistadas, muitas relatam a importância de se ter direitos trabalhistas e manifestam a vontade de ocupar um trabalho formal, "Eu gostaria de ter carteira assinada", disse Lydia (MACHADO, 2021). Perguntada se preferia trabalhar com carteira assinada a entrevistada Odete disse "Mesmo perdendo minha flexibilidade, mesmo perdendo minha autonomia, se eu conseguisse voltar para mim seria melhor, com certeza." (MACHADO, 2021). Para Graça, "Se o emprego em carteira tivesse a boa remuneração e benefícios bons, sim gostaria de estar de carteira assinada, porem essa não é minha realidade hoje ..." (MACHADO, 2021).

De acordo com Flávia Máximo Pereira e Pedro Nicoli (2020, p. 527): "Para tais sujeitas subalternas, a subordinação jurídica é ainda um horizonte, uma quimera, pois são delas os corpos mais baratos e descartáveis sob todos os parâmetros trabalhistas."

Já outras entrevistadas, como Madalena[134], aderindo ao discurso do empreendedorismo, dizem:

> Uma vez você é empreendedor, como eu empreendedora, autônoma, CLT não é viável. Porque, ao meu ver, quando se coloca direitos trabalhistas, principalmente direitos trabalhistas, os impostos são tão grandes, os deveres são tão grandes que o

[134] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

> trabalho vai lá no chão, vai lá embaixo. E aí eu não me sinto valorizada, porque eu me arrisco muito em cima de duas rodas para ganhar um salário de CLT. Então, pra mim, neste caso, a resposta seria inviável, eu não aceitaria não.

Ainda que seja reconhecida a importância do trabalho doméstico e de cuidados, "ele não é juridicamente considerado de modo pleno. Tampouco é sistematicamente remunerado." (PEREIRA; NICOLI, 2020, p. 529). De acordo com uma pesquisa promovida pela Oxfam Brasil e que deu origem ao relatório "Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade", a divisão desigual do trabalho doméstico entre os gêneros gera um grande peso na economia mundial e influência o crescimento da pobreza no mundo (LAWSON et al, 2020, p. 8).

Através dessa pesquisa, pode-se verificar que as pessoas que se encontram no topo da pirâmide econômica são predominantemente homens e isso ocorre porque "Nosso sistema econômico foi construído por homens ricos e poderosos, que continuam a ditar as regras e a ficar com a maior parte dos benefícios." (LAWSON et al, 2020, p. 8). De forma que atualmente, "os homens detêm 50% a mais de riqueza do que as mulheres" (LAWSON et al, 2020, p. 8).

O fato de o trabalho reprodutivo não ser remunerado acaba refletindo em um empobrecimento contínuo das mulheres e em sua inserção insatisfatória no mercado de trabalho produtivo (FEDERICI, 2017). De forma que "O que se observa visivelmente é que esse trabalho não remunerado está alimentando um sistema econômico sexista, que retira recursos de muitos e os coloca nos bolsos de poucos." (LAWSON et al, 2020, p. 8).

Não há como negar que:

> O trabalho de cuidado é essencial para nossas sociedades e para a economia. Ele inclui o trabalho de cuidar de crianças, idosos e pessoas com doenças e deficiências físicas e mentais, bem como o trabalho doméstico diário que inclui cozinhar, limpar, lavar, consertar coisas e buscar água e lenha. (LAWSON et al, 2020, p. 10).

O trabalho reprodutivo é um trabalho diário, gratuito, invisibilizado e realizado, em sua maior parte por mulheres (FEDERICI, 2019). Sendo estas "responsáveis por mais de três quartos do cuidado não remunerado [...] Mulheres e meninas ao redor do mundo dedicam 12,5 bilhões de horas, todos os dias, ao trabalho de cuidado não remunerado [...]" (LAWSON et al, 2020, p. 10).

Apesar da gratuidade do trabalho reprodutivo, esse representa "[...] uma contribuição de pelo menos US$ 10,8 trilhões por ano à economia global – mais de três vezes o valor da indústria de tecnologia do mundo." (LAWSON et al, 2020, p. 11). Assim, verifica-se que o trabalho doméstico e gratuito, exercido em sua maior parte por mulheres, é de grande interesse para o sistema capitalismo.

Ainda, de acordo com Lawson:

> A pesada e desigual responsabilidade pelo trabalho de cuidado perpetuam as desigualdades de gênero e econômica. Ela prejudica a saúde e o bem-estar de trabalhadores de cuidado – em sua maioria mulheres – e limita sua prosperidade econômica ao ampliar diferenças de gênero no emprego e nos salários. Além disso, as mulheres e meninas que assumem essa responsabilidade têm pouco tempo para si mesmas e, portanto, não conseguem satisfazer suas necessidades básicas ou participar de atividades sociais e políticas. (LAWSON, 2020, p. 12).

Nesse sentido, a regulação do Direito do Trabalho, a qual exclui o trabalho doméstico e de cuidados de sua proteção, contribui para a precariedade das mulheres. Nesse sentido Flávia Máximo Pereira e Pedro Nicoli (2020, p. 530) dizem que:

> [...] a regulação trabalhista tem contribuído para que a reprodução social e o cuidado ainda sejam desvalorizados, com a adoção de parâmetros de mensuração androcêntricos. Num direito sexista do trabalho, os tempos do cuidado são ou desconsiderados como tempos de trabalho ou achatados e transformados em algo linear. E seu valor, igualmente, é simplesmente não reconhecido e não remunerado ou reduzido à lógica da mensuração monetária. (NICOLI, 2020, p. 530).

Verifica-se que, mesmo quando o trabalho doméstico é realizado no âmbito remunerado, tal como no emprego doméstico formal, o Direito do Trabalho ainda apresenta uma regulação precária, tímida e tardia (PEREIRA; NICOLI, 2020). E isso porque o trabalho doméstico não é valorizado nem dentro e nem fora de casa.

Para Flávia Máximo Pereira e Pedro Nicoli (2020, p. 531), o Direito do Trabalho não enxerga o trabalho de reprodução social como um trabalho, tampouco reconhece a necessidade de remuneração, sendo que "Os manuais trabalhistas de maior alcance vão todos na mesma direção, de uma naturalização dessa inexistência de onerosidade" (2020, p. 531). E isso porque o Direito do Trabalho se funda em um pensamento generificado, adotando análise de trabalho e de tempos de trabalho com "uma homogeneidade tipicamente masculina nos tempos da produção." (PEREIRA; NICOLI, 2020, p. 531).

Ao contrário dos manuais (PEREIRA; NICOLI, 2020), o tempo feminino não é igual ao tempo masculino, assim como o tempo do lar não respeita o tempo delimitado do trabalho produtivo, ele atravessa, penetra e interrompe aqueles que se mantém responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidados. Para Flávia Máximo Pereira e Pedro Nicoli (2020, p. 532), "quem cuida se vê permanentemente atravessada pelos tempos do cuidado. Que ora se expandem, ora se retraem, ora chamam de imediato, ora se dissipam um pouco, para logo retornarem. Mas estão sempre lá." (2020, p. 532).

Assim, reconhecer direitos trabalhistas para todos/as os/as trabalhadores/as plataformizados/as não terá o condão de trazer igualdade material para homens e mulheres.

Nesse sentido, entende-se ser mais viável que a proteção ao trabalho feminino seja concedida pelo próprio Estado, através de uma renda para todos aqueles/as que fiquem responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidados, pois é ao Estado, bem como ao sistema capitalista, que interessa, principalmente, a manutenção do trabalho doméstico e de cuidados.

De acordo com Sílvia Federici (2019), pensar em uma renda a ser paga pelo trabalho doméstico tem se mostrado um tanto problemática, pois, como esse trabalho é identificado com uma ideia de amor e afeto à família, muitos são os que se recusam a monetizar esse trabalho. No entanto, é preciso pensar que o trabalho doméstico e de cuidados necessita ser tarifado com um salário, pois isso o deixaria visível sob uma perspectiva política, passando a ser enxergado como um verdadeiro trabalho e não como um ato de amor (FEDERICI, 2019).

Para Sílvia Federici (2019, p. 40):

> Entender o salário doméstico como uma coisa, e não como uma perspectiva, é separar o resultado final de nossa luta, da luta propriamente dita e não compreender a importância disso para desmistificar e subverter o papel ao qual as mulheres têm sido confinadas na sociedade capitalista. (FEDERICI, 2019, p. 40).

Reduzir o trabalho de doméstico e de cuidados a uma soma em dinheiro, além de ir contra à forma como a sociedade capitalista e patriarcal relaciona esse trabalho ao afeto, pode não se mostrar tão importante para mulheres menos vulneráveis e precárias, as quais encontram-se bem inseridas em trabalhos remunerados, que contam com apoio familiar ou que podem terceirizar, para outras mulheres, o cuidado (FEDERICI, 2019). Ainda mais porque, de acordo com Sílvia Federici (2019, p. 41), a última coisa que querem as mulheres é se identificar "como donas de casa, um destino que todas nós concordamos ser, por assim dizer, pior que a morte.".

Já para mulheres mais vulnerabilizadas, social e financeiramente, o salário para o trabalho doméstico pode representar uma fonte de libertação. De acordo com a entrevistada Lydia[135], "Para todas as mulheres seria importante porque a maioria é subjugada e humilhada por não ter renda". Sob outra perspectiva, Odete[136] disse que considera o salário para o trabalho doméstico essencial:

> [...] acho que o governo deveria pensar, porque às vezes eles ajudam pessoas que são capazes de estar aí fora no mercado trabalhando, e, às vezes, uma mãe tem um valor fundamental para os filhos [...] eu não precisaria estar aí 10/12 horas no volante, de repente eu ficaria 4 (horas). E aí uma coisa facilitaria a outra.

Para Sílvia Federici (2019) reconhecer a necessidade de o Estado pagar pelo trabalho doméstico terá o condão de revolucionar nossas estruturas sociais e afetivas, na medida em que

[135] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).
[136] Pesquisa de campo (MACHADO, 2021).

o trabalho gratuito das mulheres será desvencilhado da ideia de dever para com a sua família. Assim, sob uma perspectiva política, o salário doméstico seria importante para todas as mulheres, pois considerar estas atividades como trabalho remunerado seria um passo, inclusive, para limitar as jornadas de trabalho e diminuir as vulnerabilidades a que as mulheres estão expostas pela divisão sexual do trabalho.

O salário é uma forma de reconhecimento da pessoa que trabalha, apesar de, no sistema capitalista, "o salário não representar o pagamento de toda a jornada de trabalho", na medida que não contabiliza o tempo de mais valia expropriado pelo capitalista (FEDERICI, 2019). Mas, enquanto trabalhadores/as remunerados/as tem somente parte de sua jornada de trabalho não paga, todo o tempo do trabalho doméstico e de cuidados não é pago.

Além disso, o pagamento do salário demonstra uma valorização, ainda que capitalista, da pessoa que trabalha, pois "O salário dá a impressão de um negócio justo: você trabalha e é pago por isso." (FEDERICI, 2019, p. 42). De forma que o salário poderá deixar claro para toda a sociedade que o trabalho doméstico não é amor, é trabalho (FEDERICI, 2019), demanda tempo, energia e dedicação.

Realizar o trabalho doméstico e de cuidados não é uma questão natural para as mulheres, apesar do sendo comum, demanda treinamento físico e da subjetividade para que as mulheres aceitem se submeter a esse trabalho durante toda a vida e de forma gratuita.

Mesmo as mulheres possuindo úteros, o que lhes proporciona a possibilidade de carregar outra vida em seu corpo, não significa que todas as mulheres queiram ser mães ou tenham vocação para o cuidado e para a família. E, ainda para aquelas que desejam ser mães, não significa que devem dedicar sozinhas ou pela maior parte do tempo ao cuidado para com os filhos ou para pessoas idosas e doentes da família. Ainda mais, porque não é possível "ignorar as mudanças tecnológicas, que tornaram possível dar mamadeiras a bebês de maneira segura e criá-los até a idade adulta com cuidadores que não sejam as próprias mães." (LERNER, 2019, p. 57).

De acordo com Sílvia Federici (2019, p. 46), "querer salários para o trabalho doméstico já significa recusar esse trabalho como uma expressão de nossa natureza, e, portanto, recusar precisamente o papel feminino que o capital inventou para nós". Assim, lutar para que o Estado pague um salário para todos aqueles/as que realizam o trabalho doméstico teria uma perspectiva revolucionária, pois não se estaria reivindicando somente dinheiro, mas um novo papel social, pois forçaria o capital "a reestruturar as relações sociais em termos mais favoráveis para nós e, consequentemente, mais favoráveis à unidade de classe" (FEDERICI, 2019).

Defende-se que, apesar das mulheres serem as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidados, a renda deve ser destinada a quem exerça esse trabalho e não especificamente às mulheres. Afinal o objetivo é deixar visível que o trabalho doméstico e de cuidados é um trabalho e deve ser remunerado, apesar de se acreditar que ainda demorará algum tempo para que esta atividade perca a sua identificação com o gênero feminino (FEDERICI, 2019).

A divisão sexual do trabalho além de precarizar o trabalho da mulher, também acentua o seu controle sobre o trabalho masculino, de forma a conter as demandas da classe trabalhadora como um todo, sendo que o "[...] desenvolvimento capitalista [...] para se perpetuar, precisa criar dentro do proletariado divisões que bloqueiam a construção de uma sociedade livre de exploração." (FEDERICI, 2019, p. 161). Sendo preciso deixar claro que a gratuidade do trabalho doméstico não afeta somente às mulheres, pois, quando a mulher não realiza outro trabalho remunerado, esse tem o condão de fazer das mulheres dependentes economicamente de seus provedores. Sendo que esta dependência feminina do trabalho e do salário masculino também vem induzir a uma maior submissão masculina a trabalhos precários.

Nesse sentido, tal contexto Sílvia Federici (2019, p. 73) pontua que o trabalho gratuito realizado pelas mulheres:

> [...] tem disciplinado a nós e também aos homens. O nosso não assalariamento e dependência têm mantido os homens presos ao emprego, ao garantir que, sempre que eles quisessem recusar esse trabalho, teriam de encarar a esposa e as crianças, que dependiam de seu salário. (FEDERICI, 2019, p. 73).

Em princípio, o salário para o trabalho doméstico beneficiaria as mulheres, pois esse trabalho é assumido, ao menos a maior parte, por estas e acredita-se que ainda levaria algum tempo para que tal situação fosse degenerificada (FEDERICI, 2019). Mas, a classe trabalhadora como um todo poderia ser beneficiada, menos dividida, talvez ficasse mais coesa na união coletiva e na luta por direitos relacionados ao trabalho.

Apesar de revolucionária, é preciso deixar claro que esta perspectiva não é nova, fazendo parte da luta de algumas correntes feministas, ao menos, desde 1970 (FEDERICI, 2019). Assim, uma solução já pensada há muito tempo pode se mostrar como a solução necessária para um problema antigo e que persegue e determina as trajetórias das mulheres em todo o mundo.

Assim, diante da impossibilidade do Direito do Trabalho dar conta de todos os problemas que afligem o trabalho plataformizado e o trabalho feminino, pensa-se que, para diminuir as vulnerabilidades das mulheres, o salário para o trabalho doméstico e de cuidados

pode ser uma solução. E, assim como o capitalismo se apresenta como uma Fênix que renasce das cinzas, o seu contraponto, qual seja a proteção das pessoas, precisa seguir o mesmo caminho e se reinventar, encontrando nos guetos, nos/as depossuídos/as, nos/as perdedores/as, nos/as fora do padrão a sua fonte de inspiração para proteção.

Acredita-se que o Direito deve sempre buscar pela justiça, mas é preciso pensar qual justiça se quer buscar. Se o que se busca é uma justiça representada pela divindade greco-romana Themis, uma construção cultural baseada em valores androcêntricos, a qual representa a equanimidade formal entre as pessoas, estará se buscando a manutenção do *status quo,* baseados em valores capitalistas e patriarcais (RAMOS; VAZ, 2020). Nesse sentido, a proposta apresentada de concessão de um salário para o trabalho doméstico e de cuidados pode parecer absurda e até infundada.

No entanto, se o raciocínio se der para além do padrão estabelecido pelo sistema de organização do capitalismo e do patriarcado, é possível buscar a justiça sob outra perspectiva, espelhada na divindade que também encarna a justiça na religião do candomblé, a Orixá *Oyá* (RAMOS; VAZ, 2020, *online*). Sob esta perspectiva a justiça é representada por:

> [...] uma mulher de tez escura e cabelos crespos, volumosos e longos a lhe coroar a cabeça, segurando uma espada em riste, enquanto equilibra uma balança de cobre. Ela não usa vendas, ao contrário, mantém os olhos abertos e atentos, do alto de sua de sua cabeça erguida, para que não se lhe escapem as opressões e as injustiças que ela tem por missão corrigir. (RAMOS; VAZ, 2020, *online*).

Essa justiça que *Oyá* representa não busca a manutenção do *status quo* ou dos valores hegemônicos, capitalistas e patriarcais, pois "*Oyá* representa a fonte de força para resistir e nos libertar do cativeiro de ontem e de hoje" (RAMOS; VAZ, 2020, *online*). A espada de *Oyá* abre os caminhos frente às diferenças estabelecidas pelas classificações discriminatórias, sua balança traz o equilíbrio para ponderar as situações cotidianas e seus olhos abertos não se deixam levar por fetichizações da realidade, discursos e narrativas que justificam a desproteção social ou a discriminação (RAMOS; VAZ, 2020, *online*).

Sob a perspectiva dessa justiça contra-hegemônica, salários para o trabalho doméstico e de cuidados podem não parecer proposições tão absurdas e fora da realidade, pois acredita-se o Direito deva proteger as pessoas. Para finalizar, cita-se o poema "A justiça é uma mulher negra"[137] de Luciele Nascimento (VAZ, 2021), que muito espelha o objetivo deste trabalho que foi buscar dar voz àqueles/as que não a tem e buscar um Direito do Trabalho e uma justiça que vão além das ideologias capitalistas, racistas e patriarcais:

---

[137] Poema proferido na palestra de Lívia Santana Vaz no II Congresso Latino Americano de Direito, Memória, Democracia e Crimes de Lesa Humanidade promovido pela PUC/MG.

A Justiça é uma mulher negra
Onde ela está? – pergunta a mãe do filho preso
Se parece comigo, mas no espelho não encontro
Sozinha não a vejo, mas quando os olhos cruzam os das irmãs à volta
Localizam em sua coragem o epicentro
E reconhecem sua tempestuosa revolta neste vento
Que venta todas por dentro
Guarda atenta e ruidosa, nunca omissa
Na histeria do seu útero a premissa
Grita forte, aguda, grave, submissa
Ela é uma mulher negra, a Justiça
Pois não passou despercebida à sua perícia
Que por séculos usurparam com malícia
Cuja posse sempre sua e vitalícia, toma por direito e dá notícia
Ela é uma mulher negra, a Justiça
A justiça é uma mulher negra, porque não sendo
Não seria justa a justeza que a esse povo guia
A Justiça é uma mulher negra porque acha o Direito numa encruzilhada
E nesse elemento firma os pés de sua caminhada
A Justiça é uma mulher negra
Porque Oyá não está vendada
Finalmente, sendo ela atenta a toda mazela
Agora não passa nada
A Justiça é uma mulher negra

7 CONCLUSÃO

Essa pesquisa se iniciou com várias hipóteses na tentativa de solucionar o problema a que se propôs pensar. Em primeiro lugar buscou-se verificar se o trabalho plataformizado, com foco no trabalho desenvolvido nas plataformas de transporte de pessoas e de entrega, poderia ser considerado um trabalho autônomo ou subordinado. O objetivo de refletir sob tal situação se justificaria tendo em vista a expansão crescente do trabalho plataformizado e a ausência de proteção jurídica desse. Assim, se mostrou necessário pensar qual deveria ser a proteção jurídica adequada a esse tipo de trabalho e aos/as seus/as trabalhadores/as, se seria o caso da aplicação da legislação trabalhista pátria e da Constituição da República ou se seria necessário construir outro tipo de proteção.

A pesquisa bibliográfica deu suporte para que se pudesse compreender o funcionamento do capitalismo, no que tange ao controle do processo de trabalho. O marco teórico escolhido veio esclarecer que, apesar do ocultamento da importância do trabalho humano pelas várias ideologias capitalistas, é esse último a verdadeira riqueza dessa sociedade, fonte da mais valia e, ao final, do lucro propriamente dito.

Além disso, ficou evidente que a tecnologia, a despeito de todas as facilidades que promove, quando inserida em um contexto capitalista não teria por objetivo aliviar o fardo do

trabalho. Na atualidade a tecnologia chega a aumentar o controle e a exploração sobre o trabalho humano, apesar de disfarçar, através de um fetichismo de neutralidade, objetividade e liberdade que a acompanham, uma exploração que não tem encontrado limites no Direito do Trabalho.

Ficou claro que o capitalismo é um sistema altamente dinâmico e que se espraia para todas as esferas da vida humana. Além disso, é um sistema que não pode parar, pois sua essência é o movimento. De forma que necessita estar em constante transformação e acompanhar dinamicamente as mudanças sociais, modificando sua forma de gestão do trabalho sempre que sua rentabilidade se vê ameaçada.

Assim, mudam-se os nomes das suas fases, algumas peculiaridades surgem em cada uma, mudam-se as formas de controlar o trabalho, as ideologias, os discursos, bem como mudam as tecnologias utilizadas para gerir o trabalho e eliminar todos os seus poros. Mas o que permanece sob a égide do sistema capitalista é que, para a sua manutenção, o trabalho sempre precisar estar submetido ao capital, pois é dele que advém a mais valia.

Assim, ainda que se modifique a semântica do capital, o trabalho humano, quando o/a trabalhador/a depende da venda de sua força de trabalho para sobreviver, ainda que seja nomeado/a de autônomo/a, empreendedor/a, ou colaborador/a, ainda que seja gerido e controlado por dados e sistemas algoritmos e não por pessoas humanas ou ainda que o assalariamento seja disfarçado, mesmo assim se estará diante de um trabalho subordinado, dependente e explorado. E um trabalho exercido nesses termos merece proteção jurídica.

Os resultados da pesquisa de campo deixaram evidentes como a subordinação, bem como todos os outros elementos da relação de emprego, dos/as trabalhadores/as plataformizado/as ocorre na prática. Ficou evidente que a tecnologia utilizada pelas plataformas digitais ajuda a ocultar o controle e a gestão do trabalho, a qual é feita pelos algoritmos, mediante a classificação e análise de dados.

De forma que o processo do trabalho é controlado rigidamente, mas de uma maneira que se apresenta quase informal, pois não existem ordens diretas e a hierarquia no trabalho não fica tão evidente. Os/as trabalhadores/as, aparentemente, trabalham quando quiserem, de forma flexível, com uma liberdade de horários que é vangloriada por quase todos/as.

No entanto, o que se verifica com uma análise mais crítica é que os/as trabalhadores/as são controlados por mensagens, instruções, direcionamentos que se apresentam na forma de promoções, premiações, classificações e que impactam diretamente a renda obtida nesse tipo de trabalho. Além disso, condutas indesejadas são punidas com mensagens de incentivo para se trabalhar mais, com mensagens de ameaça de desligamento, controlando-se as taxas de aceitação e de recusa de trabalho, mantendo o/a trabalhador/a estagnado/a em classificações

que impactam a sua remuneração, com ausência de chamados, com bloqueios e até com desligamentos nunca justificados.

A forma de remuneração adotada nesse tipo de trabalho, qual seja a remuneração por peça, também auxilia no controle dos/as trabalhadores/as, pois lhes dá a impressão de que a sua renda depende unicamente de seu esforço pessoal. Além disso, um/a trabalhador/a que recebe por peça pode ficar o dia todo à disposição do trabalho, sem receber chamados e sem nenhuma remuneração, pois esse tempo, no trabalho plataformizado, não é remunerado, o que gera uma precarização crescente nestas atividades.

Aí nesse ponto, duas formas de controle se entrelaçam, pois aqueles/as trabalhadores/as que não seguem, adequadamente, os direcionamentos das plataformas digitais são punidos quando não recebem chamados, ficam o dia todo à disposição e não recebem nenhuma remuneração. Assim, a gamificação do trabalho, conjugada à remuneração por peça, dão um recado muito claro aos/as trabalhadores/as: as ordens das plataformas digitais devem ser rigorosamente observadas.

O discurso da autonomia e do empreendedorismo, aderido por muitos/as trabalhadores/as de plataformas, bem como pela sociedade em geral, auxilia no controle desse trabalho. Afinal, como os/as trabalhadores/as passam a se enxergarem como seus próprios chefes, aparentemente gestores do próprio trabalho, permitem se cobrar mais, trabalhar mais horas, pois tudo passa a depender do esforço próprio e não de um patrão identificado no outro.

Além disso, para os/as empreendedores/as de si mesmos/as, quando algo não sai a contento no trabalho, quando a remuneração é abaixo do esperado, quando os chamados diminuem, quando a classificação não aumenta, quando o sucesso prometido não vem, a culpa ou a cobrança se desloca da figura do patrão ou da plataforma digital para a própria pessoa que trabalha. De forma que, todo o insucesso é culpa do/a empreendedor/a não ter trabalhado mais, não ter se dedicado mais, não ter se esforçado o suficiente.

Outras questões ainda se mostram como formas de auxílio na gestão do trabalho plataformizado, tal como a chamada viração[138], bem como a informalidade no trabalho, comuns no contexto brasileiro. De forma que o trabalho formal, caracterizado na relação de emprego, com CTPS assinada e todos os direitos trabalhistas garantidos não é a regra no mercado de trabalho pátrio.

[138] De acordo com Ludmila Costhek Abílio (2017, *online*) a viração é caracterizada pela alta rotatividade do trabalho no contexto brasileiro, onde os/as trabalhadores/as transitam entre trabalho formal, informal e bicos para sobreviver.

Os/as trabalhadores/as brasileiros/as, em especial os/as periféricos/as, estão acostumados a trabalhar com o que aparecer, sem profissão definida, com o objetivo de garantir o pão de cada dia e sem esperanças reais de crescimento profissional. Assim, muitas vezes a relação de emprego formal é vista como quimera, uma questão muito difícil, que atrapalha a economia e os ganhos do mercado, muito controlada, com salários baixos, não compensadora, em clara aderência ao discurso neoliberal.

Tanto a pesquisa bibliográfica, quanto os resultados da pesquisa de campo, vieram demonstrar que o capitalismo mudou a sua forma de gestão e de controle do trabalho, mas não mudou a sua essência. O trabalho plataformizado não se tornou autônomo simplesmente porque o/a trabalhador/a pode ligar ou desligar o aplicativo quando quiser, se é que esta liberdade existe, pois esse trabalho é guiado pela necessidade. Os resultados da pesquisa de campo demonstraram que o capitalismo de plataformas não tornou o trabalho humano mais livre, simplesmente mudou a sua forma de gestão, confirmando que o trabalho plataformizado não seria um trabalho autônomo, mas sim subordinado.

Em relação ao outro problema que esta pesquisa se propôs a investigar, pretendeu-se analisar se existiria discriminação de gênero no trabalho plataformizado, buscando identificar se esta discriminação se ligaria à maior responsabilidade da mulher pelo trabalho doméstico e de cuidados. Partiu-se da hipótese de que o trabalho plataformizado feminino, assim como ocorre na sociedade *off line*, poderia ser alvo de variadas discriminações em face da divisão sexual do trabalho. E isso porque a sobrecarga pelo desempenho do trabalho reprodutivo e a necessidade de estar mais disponível para o trabalho de cuidados, o que ainda onera mais as mulheres, teria o condão de gerar classificações negativas quanto ao seu trabalho.

Nesse ponto, a pesquisa bibliográfica colaborou para o entendimento do tema elucidando como a construção do gênero funciona, também, como uma função de trabalho que aprisiona homens, mulheres ou qualquer pessoa que não se enquadre nos padrões sociais generificados. Em primeiro plano, a classificação binária exige que as pessoas se identifiquem como homens ou mulheres e, a depender disso, precisam se enquadrar em características que são predefinidas a cada um dos gêneros.

Assim, os homens precisam ser fortes, objetivos, neutros, não sensíveis, apresentar certa agressividade e assertividade, em especial no trabalho. E, muito importante, o homem precisa estar plenamente disposto a se inserir no mercado de trabalho chamado produtivo, a ter uma família, de preferência heterossexual, precisa buscar o sucesso, que se identifica sob uma faceta econômica, ser provedor da família, além de outras questões. Pequenos deslizes nos pré-

conceitos de masculinidade até são admitidos, mas grandes dissonâncias são mal interpretadas e mal recebidas.

As mulheres, por sua vez, são enxergadas, muitas vezes, em relação ao homem, que é o ser padrão no pensamento, na subjetividade, na cultura, e não como um ser autônomo. Mulheres (inventadas) são corpos frágeis, objetificados e até descartáveis, mais expostos às mais variadas formas de violências, ainda mais quando conjugados à questão da raça. Mulheres (inventadas) devem ser delicadas, submissas, boas esposas, devem aderir à maternidade compulsória e receber o trabalho doméstico e de cuidados como um trabalho de amor à família, incobrável, pois o preço do amor seria incalculável.

Esse padrão de feminilidade imposto, pela correlação entre capitalismo, patriarcado e racismo, sustenta e justifica a divisão sexual do trabalho, onde os homens são destinados ao trabalho remunerado e as mulheres, ainda que exerçam trabalho remunerado, tem uma obrigação biológica de assumir o trabalho doméstico e de cuidados de suas famílias, gratuito e desprotegido. Sendo que esta situação insere as mulheres em um ciclo infinito de precarização e vulnerabilidade, tanto no trabalho remunerado, quanto no não remunerado. Afinal, mulheres, em especial as mulheres negras, ainda assumem mais os serviços domésticos, ainda tem menos tempo de se dedicar ao trabalho remunerado, ainda são mais desvalorizadas no mercado de trabalho.

Os resultados da pesquisa de campo demonstraram que as mulheres entrevistadas, em especial aquelas que são mães, assumem o trabalho doméstico e de cuidados em suas famílias e são diretamente atingidas por isso no trabalho plataformizado. Estas mulheres tem de conjugar o trabalho plataformizado com o trabalho doméstico e de cuidados, tem de acordar muito cedo ou dormir pouco para dar conta das duas jornadas, tem de interromper a jornada remunerada para cuidar dos filhos, atender seus chamados, auxiliar na escola, preparar a alimentação, dentre outras questões.

As entrevistas demonstraram sentir medo de dirigir em determinados horários, em determinados locais e, por isso, recusam vários chamados de trabalho. Algumas entrevistas relataram assaltos e assédios, outras relataram que são vítimas de algumas “brincadeiras e piadinhas” relacionadas ao gênero. Ademais, muitas vezes, as entrevistadas demonstraram se sentirem discriminadas por clientes e até pelos colegas, tendo em vista que muitos corroboram a crença de que mulheres não seria boas motoristas, que não saberiam dirigir tão bem quanto os homens, o que podem impactar a nota dos clientes e a classificação junto ao aplicativo.

Tudo isso demonstra como a construção do papel do gênero, como ser mulher impacta no trabalho plataformizado. Tudo isso faz com que estas mulheres não consigam dirigir nos

horários com melhor remuneração dinâmica, pois tem de cuidar do serviço doméstico, não podem sempre aderir às promoções e premiações, pois podem ter de interromper a jornada, recusam mais chamados e, por isso, não sobem de classificação nas plataformas. Não há nenhuma prova concreta de exista uma discriminação de gênero no trabalho em plataformas, pois, como é justificado por estas últimas, os algoritmos, gestores do trabalho, não possuem qualquer discriminação de gênero em suas fórmulas. No entanto, a própria forma como a sociedade é construída, conjugando capitalismo, patriarcado e racismo, faz a opção política pela discriminação das mulheres quando lhe atribuiu a obrigatoriedade de realizar o trabalho doméstico e de cuidados de forma gratuita.

Assim, a hipótese de que as mulheres sofreriam discriminação de gênero no trabalho plataformizado, em especial devido à sobrecarga pelo desempenho do trabalho doméstico e de cuidados, se confirmou pelos vários indícios descritos ao longo deste trabalho. Ademais, pesquisas recentes e citadas neste trabalho já apontaram a existência de uma defasagem na remuneração do trabalho plataformizado feminino em relação ao trabalho masculino, o que vem reforçar a precariedade e a vulnerabilidade das mulheres nesse trabalho.

Cabe ressaltar que vários são os limites que se apresentam nesta pesquisa. Em primeiro plano, o marco teórico escolhido é denso e complexo, mas tentou-se aprofundar o máximo possível sobre o desenvolvimento do capitalismo em relação à organização e controle do processo de trabalho. Não foi possível abordar todos os pontos da organização do trabalho no sistema capitalista devido à extensão e complexidade do tema, bem como devido ao pouco tempo destinado à pesquisa de mestrado. O objetivo foi aprofundar o máximo possível no foco proposto e no tempo que se dispunha.

O número de trabalhadores/as entrevistados/as na pesquisa de campo foi pequeno, apesar de se ter buscado realizar as entrevistas com profundidade. A limitação do número de entrevistados/as poderia afetar o resultado, trazendo uma impressão parcial de alguns relatos, sob a tão grande diversidade de trabalhadores/as plataformizados/as.

A limitação do número de pessoas entrevistadas se deu em razão da pandemia e do momento político enfrentado pelo país. Se mostrou bastante difícil encontrar pessoas que se dispusessem a serem entrevistadas, pois havia o medo de que vazassem nomes ou dados que pudessem chegar ao conhecimento das plataformas e gerar o bloqueio destas pessoas no aplicativo. A realização das entrevistas à distância também não ajudou na construção da confiança, sendo que para chegar aos/as entrevistados/as foi preciso, antes, entrar em contato com pessoas identificadas por eles/as enquanto lideranças.

Ter entrevistado um pequeno número de pessoas também impediu que se realizasse uma abordagem de gênero conjugadamente à raça, de forma mais profunda e que permitisse verificar a maior discriminação de mulheres negras nesse tipo de trabalho. Os indícios das entrevistas não foram capazes de permitir a elaboração de um posicionamento quanto a esse aspecto, apesar de se acreditar, também com base na pesquisa bibliográfica, que a vulnerabilidade das mulheres negras é maior.

Nas abordagens em que se tentou contato direto com os/as entrevistados/as as recusas já vinham prontas, "não posso", "gosto muito do meu trabalho", "não tenho tempo". Certa vez se questionou à uma das lideranças que estavam ajudando no contato com os/as entrevistados/as o porquê de tanta cautela na abordagem desses/as trabalhadores/as, e foi justificado que tal posicionamento se devia à perseguição que estas pessoas sofrem no trabalho plataformizado quando ousam falar.

O tempo preestabelecido para a conclusão do mestrado também foi um grande limitador em relação ao número de pessoas entrevistadas, pois levando em conta todo o processo, desde a aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética, o contato com as lideranças até o contato direto com os/as entrevistados/as, o envio do questionário ou a gravação das entrevistas, a digitação das falas e a compilação dos resultados, a pesquisa bibliográfica, gastou-se muito tempo. Em novembro de 2021 já não era mais possível entrevistar mais pessoas, pois o depósito da dissertação deveria ser feito até dezembro/2021 para que pudesse ser apresentado em fevereiro de 2022. Assim, até algumas entrevistas que já haviam sido feitas com entregadores/as ciclistas não puderam ser incorporadas, pois não havia tempo hábil para tanto.

Além do pequeno número de pessoas entrevistadas, outro limite que se apresentou foi que as entrevistas se constituíram de relatos de vida, permeados de pessoalidade e subjetividade, nem sempre acompanhados de comprovações físicas e documentais. Assim, poderia se imaginar que a subjetividade poderia vir a contaminar resultados, fazendo perder sua objetividade. No que tange aos relatos de remuneração, tempos de trabalho e não trabalho, intervalos, por exemplo, são todos relatos, sem comprovação documental, se constituindo apenas em indícios de como se desenvolve o trabalho plataformizado.

Apesar disso, o que se pretendia era verificar como este trabalho se apresentava na percepção dos/as trabalhadores/as, era trazer suas experiências à tona, pois seriam eles/as os/as sujeitos/as diretamente atingidos pela situação do trabalho plataformizado, merecendo terem suas vozes ouvidas. Além do que, mesmo sem comprovações documentais, os relatos repetiram a mesma realidade, trabalho duro, por longas horas, sem intervalos regulares, remuneração baixa, muita precariedade e nenhuma proteção jurídica.

De forma que, apesar dos limites da pesquisa, observou-se, como já se supunha, que esse trabalho e seus/as trabalhadores/as necessitam de proteção jurídica. De início porque, como se explanou no último capítulo dessa pesquisa, acredita-se estarem configurados todos os elementos para a caracterização de uma relação de emprego, merecendo o trabalho plataformizado ser protegido enquanto tal. Além disso, ainda que não estivesse configurada a relação de emprego e para além dessa relação defendeu-se que a proteção constitucional ao trabalho deveria ser plenamente aplicada aos/as trabalhadores/as plataformizado.

No entanto, também ficou claro que proteger o trabalho plataformizado pelas disposições da Constituição da República e/ou enquanto uma relação de emprego, não teria o condão de anular ou apagar a discriminação de gênero no trabalho. Assim, diante da impossibilidade do Direito do Trabalho dar conta de todos os problemas que afligem o trabalho plataformizado, pensa-se que, para diminuir as vulnerabilidades das mulheres plataformizadas, o salário para o trabalho doméstico, pago pelo Estado, assim como proposto por alguns movimentos feministas, poderia se mostrar como uma solução.

Defende-se que esse salário para o trabalho doméstico e de cuidados deveria ser pago a todos/as aqueles/as que se encarregassem desse tipo de trabalho em suas famílias, independente do gênero, apesar de se acreditar que esse trabalho ainda demoraria a ser desvencilhado da figura feminina. Além disso, defende-se que esse salário seja pago independente da renda, haja vista que seu objetivo não seria financeiro, mas sim político, de forma a deixar visível que o trabalho doméstico e de cuidados é sim um trabalho e não um ato de amor e que merece ser remunerado. É claro que a parte financeira importaria muito para várias mulheres marcadas pela precariedade e vulnerabilidade, mas seu objetivo primordial seria desnudar a discriminação que as mulheres sofrem por ficarem mais responsáveis por esse tipo de trabalho que ainda não é remunerado.

Considera-se que a presente pesquisa é somente um ponto de partida ou um suporte para pesquisas posteriores dessa pesquisadora e de outros pesquisadores do tema. Espera-se ter contribuído para a construção de uma pequena parcela de conhecimento sobre esse tema tão urgente e crescente que é o trabalho plataformizado e a proteção jurídica desses/as trabalhadores/as. Além disso, buscou-se contribuir sobre a construção de alternativas para o trabalho feminino, afetado pelos tempos de trabalho não remunerado e que não encontram proteção no Direito do Trabalho.

As soluções propostas para a proteção jurídica dos/as trabalhadores/as plataformizado/as, em especial para as mulheres, são sugestões que, na visão dessa pesquisadora, melhor atenderiam às finalidades do Direito do Trabalho e à proteção da

dignidade humana de todas as pessoas. Mas são sugestões, pontos de vista ou a vista de um ponto, perspectivas para se pensar uma proteção que é necessária e urgente.

RERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa palavra**. 19/02/2017, 2017. Disponível em: http://passapalavra.info/2017/02/110685. Acesso em: 8 out. 2021.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerênciamento e controle do trabalhador *just in time*. In: ANTUNES, Ricardo (org.) **Uberização, trabalho e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020a, p. 111-124.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? Questões do trabalho. **Estud. av.**, v. 34, n. 98, jan./abr. 2020, p. 111-126. Disponível em: https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008. 2020b. Acesso em: 8 out. 2021.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN. **Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas**. Revista Sociologias, Porto Alegre, ano 23, n. 57, mai-ago 2021, p. 26-56.

AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. **A Glovo, os riders/entregadores e o Supremo Tribunal de Espanha: another brick in the wall**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 114-137, maio 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo, Boitempo, 2. ed., 2009.

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

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 59-78.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

APTA (American Public Transportation Association). **Shared mobility and the transformation of public transit:** research analysis. Preparado para: Darnell Grisby. Submetido por SUMC (Shared-Use Mobility Center). Disponível em: http://sharedusemobilitycenter.org/wp-content/uploads/2016/04/Final_TOPT_DigitalPagesNL.pdf. Acesso em: 2 dez. 2021.

BARBOSA, Daniele. **Trabalhadores de Aplicativos em Cena**. 30 de outubro de 2021. Instagram:@_daniele_barbosa. Disponível:

https://www.instagram.com/p/CVpysEVrglf/?utm_medium=copy_link. Acesso em 30 de outubro de 2021.

BAPTISTA, Bárbara Gomes Lupetti. A Importância da interdisciplinariedade na pesquisa jurídica: olhando o Direito sob outro viés: In: CONGRESSO NACIONAL CONPEDI, 16., 2008, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: Conpedi, 2008. p. 1006-1026. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/barbara_gomes_lupetti_baptista.pdf. Acesso em 05 de outubro de 2021.

BAUDRILLARD, Jean. **A sociedade de consumo.** Tradução de Artur Morão. Lisboa: Edições 70, 1995.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo:** a transformação das pessoas em mercadoria. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.

BECKER, Howard S. **Métodos de pesquisa em Ciências Sociais**. Tradução de Marco Estevão e Renato Aguiar. São Paulo: Editora Hucitec, 1993.

BEER, David. The Social Power of Algorithms. Information, **Communication & Society**, v. 20, n. 1, p. 1-13, 2017. Disponível em https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1369118X.2016.1216147. Acesso em: 13 set. 2021.

BIERNACKI, P.; WALDORF, D. Snowball Sampling: Problems and techniques of Chain Referral Sampling. **Sociological Methods & Research**, v. 2, p. 141-163, 1981.

BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades:** os limites da democracia no Brasil. São Paulo, Editora Boitempo, 2018. Livro Digital.

BLANCO, Osvaldo; JULIÁN, Dasten. Una tipología de precariedad laboral para Chile: La precariedad como fenómeno transclasista. **Revista Cepal**, dez, p. 99-137, 2019. Disponível em:: https://www.cepal.org/es/publicaciones/45009-tipologia-precariedad-laboral-chile-la-precariedad-como-fenomeno-transclasista. Acesso em: 8 jan. 2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Senado Federal, 1943. Disponível no endereço eletrônico: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 nov. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível no endereço eletrônico: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 nov. 2021.

BRASIL. 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista 0100853-94.2019.5.01.0067**. Desembargadora Relatora Carina Rodrigues Bicalho. Publicado em 26 de julho de 2021. 2021a. Disponível em: https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21012818282888900000052493471. Acesso em: 16 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. **Ação Civil Pública n. 1001379-33.2021.5.02.0004**. Petição Inicial. Ministério Público do Trabalho. Distribuição 08 de novembro de 2021.

CANCLINI, Néstor Garcia. **Consumidores e cidadãos:** conflitos multiculturais da globalização**.** Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 3ª edição, 1997.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O enviesamento de conceitos básicos sobre a uberização. **Jornal Eletrônico GGN**, 4/06/2021. Disponível em: https://jornalggn.com.br/destaque-secundario/o-enviesamento-de-conceitos-basicos-sobre-a-uberizacao-por-rodrigo-de-lacerda-carelli/. Acesso em: 13 out. 2021.

CASTEL, Robert. **El ascenso de las incertidumbres:** Trabajo, protecciones, estatuto del indivíduo. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2010.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

COOK, Cody; DIAMOND, Rebecca; HALL, Jonathan; LIST, John A.; OYER, Paul. The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers. **NBER Working Papers 24732**, National Bureau of Economic Research, Inc. 2018.

COULDRY, Nick. Reality TV, or the secret theater of neoliberalism. **Review of education**, **pedagogy, and cultural studies**, v. 30, n. 3, p. 3-13, 2008. Disponível no site: https://core.ac.uk/download/pdf/16380907.pdf. Acesso em: 20 mar. 2021.

COULDRY, Nick; MEJIAS, Ulises A. **The costs of connection:** How Data Is Colonizing Human Life and Appropriating It for Capitalism. California: Stanford University Press, 2019.

CRAWFORD, Kate. **Atlas of AI Power, Politics, and the Planetary Costs of Artificial Intelligence.** New Haven: Yale University Press, 2021.

DANTAS, Marcos. Comunicação oral. Capitalismo de plataformas: introdução a uma economia política da internet. Instituto Humanitas Unisinos. **Youtube**, 19/11/2020. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=d1dhTJr1XFs&t=3737s. Acesso em: 19 mar. 2021.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A Nova Razão do Mundo:** Ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

DEBORD, Guy. **A sociedade do espetáculo**. Rio de Janeiro: Contraponto, 1997.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego:** entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**.** São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna Vasconcelos de. Direitos Fundamentais Trabalhistas para quem? Reflexões sobre o trabalho plataformizado na perspectiva do Direito Constitucional do Trabalho. In: PORTO; Noemia; LOURENÇO FILHO, Ricardo; CONFORTI, Luciana Paula. **Plataformas Digitais de Trabalho:** aspectos materiais e processuais. Brasília, DF: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA: Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ENAMATRA, 2021, p. 34-53. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/publicacao/enamatra/Anamatra_book_PDT.pdf. Acesso em 30 de setembro de 2021.

DELPHY, Christine. O inimigo principal: a economia política do patriarcado. **Revista Brasileira de Ciência Política**, v. 17. Brasília, maio/ago, p. 99-119, 2015.

DESPENTES, Virginie. **Teoria King Kong**. Tradução deMárcia Bechara. São Paulo: n-i edições, 2016.

DUSSEL, Enrique. **1492:** o encobrimento do outro: a origem do mito da modernidade. Conferências de Frankfurt. Tradução de Jaime A. Clasen. Petrópolis/RJ: Vozes, 1993.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; COSTA, Joelane Borges; ASSIS, Anne Karoline Barbosa de. **Os motoristas da Plataforma Uber: Fatos, julgados e crítica**. Revista Estudos Institucionais, v. 6, n. 3, p. 1269-1288, set./dez. 2020.

OLIVEIRA, Nícollas; BERNARDES, Murilo. **EntregaDor** - Na Linha de Frente da Desvalorização. Curta metragem. Direção e roteiro de Nícollas de Oliveira e Murilo Bernardes. Produção: Porão Filmes & nk.audiovisual. Ribeirão Preto, 2020. Disponível no site: https://youtu.be/cOAlolTOqRU. Acesso em 30 de novembro de 2021.

ELIAS, Paulo Sá. Algoritmos, Inteligência Artificial e o Direito. **Revista eletrônica Conjur,** 20/11/2017. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2017-nov-20/paulo-sa-elias-inteligencia-artificial-requer-atencao-direito. Acesso em: 13 set. 2021.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa:** mulheres, corpo e acumulação primitiva. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir:** história da violência nas prisões**.** Tradução Raquel Ramalhete. Petrópolis: Editora Vozes, 27. ed., 1999. Disponível em: https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/centrocultural/foucault_vigiar_punir.pdf. Acesso em: 26 jun. 2020.

GAUJELAC, Vincent. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Tradução de Ivo Storniolo. Aparecida, São Paulo: Idéias & Letras. 3 ed. 2007.

GILLESPIE, T. A relevância dos algoritmos. **Revista Parágrafo**, v. 6, n. 1, p. 95-121,

jan./abr. 2018. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5971548/mod_resource/content/1/722-2195-1-PB.pdf. Acesso em: 20 set. 2021.

GORZ, André**. O imaterial:** conhecimento, valor e capital. Tradução de Celso de AzzamJúmior. São Paulo: Editora Annablume. 2005.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, v. 22, jan./abr., p. 107-122, 2020. Disponível em:: https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/view/12188/10214. Acesso em: 2 jul. 2021.

GROHMANN, Rafael. Trabalho em plataformas é laboratório da luta de classes. In: GROHMANN, Rafael (org.) **Os laboratórios do trabalho digital:** entrevistas. São Paulo: Boitempo, 2021.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço.** Tradução de Ênio Paulo Giachini. Petrópolis/RJ: Editora Vozes, 2015.

HARVEY, David. **Condição Pós Moderna:** Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 17. ed. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

HARVEY, David. **Para entender O Capital:** Livro I. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Editora Boitempo, 2013.

HIGA, Paulo. Táxi ou Uber? Um comparativo dos preços em cinco cidades. **Tecnoblog**, 2015. https://tecnoblog.net/188610/taxi-ou-uber-preco-qual-mais-barato/. Acesso em: 27 nov. 2020.

IBGE, **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), coordenada por Cimar**, 2020. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23325-desafios-do-mercado-de-trabalho-alimentam-debate-sobre-direitos, acesso em 27/11/2020.

KIRK, Mary. **Gender and information technology:** moving beyond access to co-create global partnership. Nova Iorque: Metropolitan State University, 2009.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LAWSON, Max; BUTT, Anam Parvez Butt; SAROSI, Rowan Harvey, Diana; COFFEY, Clare; PIAGET, Kim; THEKKUDAH, Julie. **Relatório Tempo de cuidar**. Oxfan Brasil, 2020. Disponível em: https://www.oxfam.org.br/justica-social-e-economica/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/. Acesso em: 2 mar. 2021.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado:** história da opressão das mulheres pelos homens. Tradução de Luiza Sellera. São Paulo: Cultrix, 2019.

LOGGI. **Termos e Condições de Uso da Plataforma Loggi e da Prestação de Serviços de Agenciamento de Frete – Usuário**. Disponível em: https://www.loggi.com/termos-condicoes-clientes/#acesso. Acesso em: 16 nov. 2021.

MACHADO, Maíra Morato Araújo. Trabalho Plataformizado e Recortes de Gênero. Pesquisa de Campo, autorizada pelo Comitê de Ética da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, **CAAE nº 45064821.0.0000.5137. 2021**. Disponível no site: https://plataformabrasil.saude.gov.br/visao/pesquisador/gerirPesquisa/gerirPesquisaAgrupador.jsf. Acesso em: 25 nov. 2021.

MACHADO, Maíra Morato Araújo; VIDIGAL, Viviane. Entre as paredes coloridas do labirinto: gênero, pandemia e home office. In: Anais do Encontro Nacional da ABET: Crises e horizontes do trabalho a partir da periferia. **Anais...** Uberlândia,Minas Gerais: Universidade Federal de Uberlândia, 2021. Disponível em: https//www.even3.com.br/anais/abet_trabalho2021/349635-ENTRE-AS-PAREDES-COLORIDAS-DO-LABIRINTO--GENERO-PANDEMIA-E-HOME-OFFICE. Acesso em: 5 nov. 2021.

MASON, Sarah. Nota alta, renda baixa: por que o trabalho por plataformas adora a gamificação. Tradução de Sébastien Antoine (UFPE/UCLouvain). **Logic Magazine**, ed. 6. Janeiro de 2019. Disponível em: https://digilabour.com.br/2021/07/23/nota-alta-renda-baixa-por-que-o-trabalho-por-plataformas-adora-a-gamificacao/ . Acesso em: 11 out. 2021.

MARX, Karl. **O Capital:** Crítica da economia política. Volume 1: Livro primeiro – O processo de produção do capital. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Editora Nova Cultural Ltda. 1996. Disponível em: http://averdade.org.br/novo/Karl%20Marx%20-%20O%20Capital%20(Economistas).pdf, Acesso em: 12 mar. 2021.

MARX, Karl . **O Capital:** crítica da Economia Política. Livro 1: O processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013a.

MARX, Karl **O Capital:** Crítica da economia política. Livro II: O Processo de Circulação do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013b.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital**: rumo a uma teoria da transição. Tradução de Paulo Cezar Castanheira, Sérgio Lessa. São Paulo: Boitempo, 2011.

MONTERO, Rosa. **A ridícula ideia de nunca mais te ver**. Tradução de Helena Pitta. São Paulo: Editora Todavia; 1ª edição, 2019.

MUNOZ, Karol Morales. La valoración de la flexibilidad y la libertad en el trabajo en apps. ¿Los trabajadores de plataforma son sujetos neoliberales? In: CORDERO, Kruskaya Hidalgo; DAZA, Carolina Salazar. **Precarización laboral en plataformas digitales**: una lectura desde América Latina. Equador: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020.

MURADAS, Daniela e PEREIRA, Flávia Souza Máximo. Decolonialidade do saber e direito do trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas. **Rev. Direito Práx**., Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 2117-2142, 2018.

PORTILHO, Raphaela Magnino Rosa. O direito do trabalho na visão crítica de Alain Supiot. In: MISALIDIS, Mirta Gladys Lerena Manzo de; SILVA, Lucas Gonçalves da; BARBATO, Maria Rosaria (Orgs.). **(Re)Pensando o Direito:** Desafios para a construção de novos paradigmas. 1. ed. Florianópolis: CONPEDI, 2014. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=092cb9ab3aaf99bd. Acesso em: 30 jul. 2019.

O'NEIL, Cathy. **Algoritmos de destruição em massa:** como o big data aumenta a desigualdade e ameaça a desigualdade. São Paulo: Editora Rua do Sabão, 2020.

Organização Internacional do Trabalho. **Recomendação 198 da Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em http://www.oit.org.br/content/relativa-à-relação-de-trabalho, acesso em 18 de fevereiro de 2021.

OYEWÙMÍ, Oyèrónkẹ́. **A invenção das mulheres:** construindo um sentido africano para os discursos ocidentais de gênero. Tradução de Wanderson Flor do Nascimento. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2021.

PEREIRA, Flávia Souza Máximo; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. Os segredos epistêmicos do direito do trabalho. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, v. 10, n. 2 p.519-544, 2020.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito– Belo Horizonte, 2008. 353f.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In: LANDER, Edgard (org.). **A colonialidade do saber:** eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas. Buenos Aires: CLACSO, 2005, p. 117-142. Disponível em: http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/sur-sur/20100624103322/12_Quijano.pdf. Acesso em: 02 de junho de 2020.

RAGO, Margareth. Epistemologia feminista, gênero e história. In: ARUDA, Angela (org.). **Pensamento feminista brasileiro:** formação e conexo. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

RAMOS, Chiara; VAZ; Lívia Sant'anna. Oyá: a Justiça é uma mulher negra. **Carta Capital**, 20/11/2020. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/artigo/oya-a-justica-e-uma-mulher-negra/. Acesso em: 10 dez. 2021.

SADOWSKI, Jathan. When data is capital: Datafication, accumulation, and extraction. **Big data & Society**, v. 6, n. 1, 2019. Disponível em https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2053951718820549. Acesso em: 30 jul. 2021.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classes:** mito e realidade**.** Petrópolis: Vozes, 1976.

SALES, José das Candeias. Funções e simbolismos da Ave Benu na arte e na mitologia Egípcia. **Revista de Geistória e Pré-História**. v. 2, n. 1, 2018.

SUPIOT, Alain. ¿Por qué un derecho del trabajo? **Comunicação oral no colóquio "Le droit du travail. un droil à pari"**. Parfs: Escuela Nacional de la Magistratura y la Asociación Francesa de Derecho del Trabajo. Traducción por José Luis Gil y Gil, 2 fev. 1990.

SUPIOT, Alain. **O Espírito de Filadélfia:** a justiça social diante do mercado total. Porto Alegre: Editora Sulina, 2014.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. A distopia da proteção do mercado de trabalho da mulher e a reprodução do desequilíbrio entre os gêneros. In: MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira; TEODORO, Maria Cecília Máximo; SOARES, Maria Clara Persilva (orgs.). **Feminismo, trabalho e literatura:** reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea. Porto Alegre: Editora Fi, 2020, p. 103-143.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. A Síndrome de Patrão. **Revista Eletrônica Migalhas**. 4/05/2017. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/depeso/258217/a-sindrome-de-patrao. Acesso em: 7 jul. 2020.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. Por um direito do trabalho repersonalizado. In: VIANA, Marcio Tulio; ROCHA, Claudio Jannotti da (orgs.). **Como aplicar a CLT a luz da constituição:** alternativas para os que militam no foro trabalhista. São Paulo: LTr, 2016, p. 147-154.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; DA SILVA, Thais Claudia D'Afonseca; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista da Faculdade Mineira de Direito - PUC Minas**. v. 20, n. 39, abril. 2017.

TOLEDO, Letícia. Uber admite que talvez nunca seja lucrativa. Matéria publicada no site da **Revista InfoMoney**, 12/04/2019. Disponível em: https://www.infomoney.com.br/negocios/uber-admite-que-talvez-nunca-seja-lucrativa/. Acesso em 05 de agosto de 2021.

UBER. **Termos Gerais de Uso**. Última alteração 19 de julho de 2021. Disponível no endereço eletrônico: https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use. Acesso em: 16 nov. 2021.

UBER. **Termos e Condições do Programa Uber Pro**. Última alteração 01 de julho de 2021. Disponível no endereço eletrônico: https://www.uber.com/legal/en/document/?name=uber-pro-program-terms&country=brazil&lang=pt-br, acesso em 16 de novembro de 2021.

VAZ, Lívia Santana. Palestra proferida no II Congresso Latino Americano de Direito, Memória, Democracia e Crimes de Lesa Humanidade promovido pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. **YouTube**, 2021. Disponível no site: https://www.youtube.com/watch?v=J-GdPhrcMfQ&t=4156s. Acesso em: 30 nov. 2021.

VIDIGAL, Viviane. Game Over: a gestão gamificada do trabalho. **Movimentação**, [S.l.], v. 8, n. 14, p. 44-64, ago. 2021. ISSN 2358-9205. Disponível em: https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/movimentacao/article/view/15018. Acesso em: 14 out. 2021.

VILLALOBOS, Kurczyn. Razon de ser del derecho del trabajo. **Revista Boletím Mexicano de Direito Comparado**, n. 82, p. 169-203, 1995. Disponível em:

https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3321/3811. Acesso em: 11 jan. 2021.

WOODCOCK, Jamie. Gamificação no mundo do trabalho e resistências dos trabalhadores. In: GROHMANN, Rafael. **Os laboratórios do trabalho digital:** entrevistas. São Paulo: Boitempo, 2021.

APÊNDICE A – MODELO DE QUESTIONÁRIO PARA ENTREVISTA COM TRABALHADORES DE PLATAFORMA DE TRANSPORTE DE PESSOAS E DE ENTREGA

1. Nome (OBS: O nome da entrevistada não será divulgado na pesquisa):
2. Idade:
3. Gênero (autoidentificação), estado civil (É casado(a)/mora junto com companheiro(a)?), raça (autoidentificação), onde reside (Reside no município em que trabalha? Se é de outra cidade, por que escolheu trabalhar em?);
1. Nível de formação educacional:
2. Possui filhos? Em caso positivo, quantos?
3. Desde quando trabalha em aplicativo?
4. Qual era a sua condição profissional antes do aplicativo?
5. Porque resolveu trabalhar em aplicativo?
6. Qual o principal objetivo do seu trabalho (ex: sobrevivência, consumo, realização pessoal, etc)?
7. Possui outro emprego ou fonte de renda? Em caso positivo, descrever qual?
8. Qual a forma de aquisição da ferramenta de trabalho?
9. Quem determina o preço do serviço? Quando há mudança na tarifa é avisado com antecedência?
10. Existe bonificação, prêmios ou adicionais? Se sim, como funciona?
11. Quanto recebeu na última semana pelo trabalho no aplicativo?
12. Quais são os gastos que você tem de assumir para trabalhar no aplicativo?
13. Qual o valor médio dos gastos que tem tido?
14. Quantas horas de trabalho realizou na última semana?
15. Em geral, em qual horário você inicia e qual horário termina o seu trabalho no aplicativo?
16. Tem intervalo para refeição e descanso? (Em que local realiza a refeição e o descanso)
17. Tem trabalhado nos finais de semana? E à noite?
18. Quantos dias de folga você tirou no mês passado?
19. Você realiza trabalho doméstico em sua casa (Ex: arrumar casa, lavar roupa, cuidar dos filhos, cozinhar, etc)?

20. Por dia, em média, quanto tempo você dedica à realização do trabalho doméstico em sua casa? Favor descrever o horário que geralmente realiza o trabalho doméstico (Ex: de manhã, à noite, etc).
21. Você possui ajuda de alguma pessoa na realização do trabalho doméstico? De quem?
22. Em sua casa existe uma divisão de tarefas na realização do trabalho doméstico?
23. Existe alguém que assume mais tarefas de trabalho doméstico em sua casa? Quem?
24. Como é feita a negociação da divisão de tarefas? Foi um arranjo negociado ou natural?
25. Há alguém que realize o trabalho doméstico para você enquanto está no trabalho? Esta pessoa é paga por realizar este trabalho?
26. No caso da entrevistada ter filhos, se o aplicativo disponibilizasse creches para você deixar seus filhos, isso ajudaria no desempenho do seu trabalho?
27. Você considera que o trabalho doméstico é uma obrigação feminina? Por quê?
28. Caso tenha companheiro, o seu companheiro considera que o trabalho doméstico é uma obrigação feminina?
29. Você considera que o trabalho doméstico atrapalha a sua vida profissional? Em caso positivo, por quê?
30. Quais são as sugestões do aplicativo quanto a veículo, vestuário e tratamento a clientes? Você segue? (E se não seguir, o que acontece?)
31. Quantos dias você pode ficar sem se conectar ao aplicativo sem sofrer punição ou bloqueio?
32. No caso de ter filhos, se o (a) filho (a) adoecer e você não se conectar ao aplicativo tem alguma penalidade/bloqueio/punição?
33. Quando você está conectada ao aplicativo, você pode recusar chamados?
34. Se você recusar chamados pode sofrer alguma punição ou bloqueio por isso?
35. Já recebeu ou sabe de alguém que tenha recebido alguma advertência, bloqueio ou punição por parte do aplicativo? (qual foi o motivo?)
36. Você se sente pressionado pelas notas dos clientes?
37. Você pode e costuma pegar outros clientes por fora do aplicativo?
38. Você trabalha em somente um ou em mais aplicativos? Quais?
39. Você dá notas ruins a clientes? O que acontece?
40. Os valores/bônus pagos pelo aplicativo variam a depender do horário do dia ou da noite?
41. Qual é o horário, do dia ou da noite, que possui maior valor/bonificação paga? Porque?

42. Você consegue trabalhar nestes horários com maior valor/bonificação pago? Em caso negativo, porque?
43. Tem preferência em trabalhar com homens ou mulheres? Por quê?
44. Você já se sentiu discriminada de alguma forma, pelo fato de ser mulher, por algum cliente ou pela plataforma? Em caso positivo, relatar por que.
45. Já teve notícias se motoristas homens recebem mais ou tem mais benefícios do que motoristas mulheres? Em caso positivo, porque acha que isso acontece?
46. Já sofreu algum assédio ou passou por uma situação constrangedora enquanto estava trabalhando para o aplicativo? Em caso positivo, relatou o fato ao aplicativo? Em caso positivo, descrever a reação do aplicativo?
47. Já sofreu algum acidente enquanto estava trabalhando para o aplicativo? Em caso positivo, relatou o fato ao aplicativo? Em caso positivo, descrever a reação do aplicativo? Você já compareceu à sede do aplicativo?
48. Você se endividou para conseguir a vaga no aplicativo?
49. Qual o ponto positivo de trabalhar para aplicativo?
50. Qual o ponto negativo de trabalhar para aplicativo?
51. Na sua impressão, vale a pena trabalhar em aplicativo?
52. Você se considera autônoma, empreendedora, empregada? Por que?
53. Você considera que o aplicativo é seu patrão? Porque?
54. O que pensa sobre as ações pedindo vínculo empregatício?
55. Se preferiria ter emprego com carteira assinada?
56. Caso você pudesse fazer seu horário no aplicativo e ter carteira assinada, você preferiria? Porque?
57. Você gostaria de trabalhar para o aplicativo e ter “direitos trabalhistas”? Quais?
58. Se considera importante ter direitos trabalhistas? Porque?
59. Como o(a) entrevistado(a) projeta o seu futuro? (Permanência ou mudança de área? Organizou ou organiza a aposentadoria?)
60. Você gostaria de receber uma renda mensal pelo desempenho do trabalho doméstico, como se o governo te pagasse um valor mensal somente por você desempenhar o trabalho doméstico na sua casa? Porque?
61. Você gostaria de relatar algo mais que não tenha sido perguntado?