

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: a identidade do proletário de serviços na era digital

UBERIZATION OF WORK: the identity of the service proletarian in the digital age

Juliana Guratti Flausino^{1*}, Ana Paula Nogueira de Barros Rezende², Profa. Dra. Elisa Maria Andrade Brisola³, Prof. Dr. André Luiz da Silva⁴

¹ Mestranda no Programa de Desenvolvimento Humano da Unitau, Taubaté – SP, Brasil, jguratti@gmail.com

² Mestranda no Programa de Desenvolvimento Humano da Unitau, Taubaté – SP, Brasil, paula.rezende@live.com

³ Doutora em Serviço Social, Professora permanente do MDH da Unitau, Taubaté – SP, Brasil, elisabrisola@gmail.com

⁴ Doutor em Ciências Sociais, Professor Colaborador no MD da Unitau, Taubaté – SP, Brasil, andre.silva@unitau.br

* Autor de correspondência.

Resumo

O objetivo deste estudo é investigar os aspectos sociológicos que permeiam a nova dinâmica de trabalho precarizado, instaurada por meio dos aplicativos de transporte e entrega em domicílio, além de observar as consequências, crises e bloqueios que estes novos formatos laborais trazem para a morfologia do trabalho e para a identidade dos trabalhadores. Metodologicamente, trata-se de estudo de natureza bibliográfica e documental, interdisciplinar, com base nos teóricos que estudam o trabalho na contemporaneidade. Os resultados obtidos com a pesquisa evidenciam que a uberização do trabalho, impacta objetiva e subjetivamente na identidade da classe trabalhadora, não somente pelo avanço tecnológico e pela substituição de trabalho vivo por trabalho morto, mas pela mutação da essência dos ofícios, enfraquecimento do reconhecimento social, extrema individualização e consequente fragmentação da classe trabalhadora, bem como a falta de responsabilidade trabalhista por parte das plataformas digitais.

Palavras-chave: Desenvolvimento Humano. Trabalho. Uberização.

Abstract

The objective of this study is to investigate the sociological aspects that permeate the new dynamics of precarious work, established through transport and home delivery applications, in addition to observing the consequence, crises and blockages that these innovative work formats bring to the morphology of work and for the identity of workers. Methodologically, it is a bibliographic and documentary study, based on theorists who study work in contemporary times. Finally, we consider that the uberization of work objectively and subjectively impacts the identity of the working class, not only due to technological advances and the replacement of live work with dead work, but also due to the mutation of the essence of crafts, weakening of social recognition, extreme individualization and consequent fragmentation of the working class, as well as the lack of labor responsibility on the part of digital platforms.

Keywords: Human Development. Work. Uberization.

©UNIS-MG. All rights reserved.

1 INTRODUÇÃO

As dinâmicas da relação entre as formas de trabalho e o trabalhador, historicamente aceleram seus ciclos de transformação. Nas últimas décadas, no contexto da última crise do capital, as mudanças incidem sobre aspectos socioculturais de maneira drástica e acelerada, especialmente nos países periféricos que assistem a rápida desindustrialização promovida pela concentração global e pela infraestrutura tecnológica de produção (automação industrial). O capitalismo contemporâneo, como se sabe, implementa desde os anos de 1980, um conjunto de mudanças, seja no âmbito da produção tecnológica, seja na gestão do trabalho, que tem permitido ampliar a escala de produção de bens e serviços, ao mesmo tempo que torna esse processo global e concentrado em regiões específicas do planeta (ANTUNES, 2018).

As Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) e a *inteligência artificial*, também são aspectos da metamorfose das relações de trabalho. Braumann (1997) menciona a “evolução da tecnologia”, como fator fundamental de compreensão da economia contemporânea.

Nesse escopo, emerge no contexto urbano um conjunto de serviços mediados pelas TICs denominado em seu conjunto como “economia do compartilhamento”, utilizada para exprimir a capacidade humana de colaboração não apenas entre pequenos grupos desconhecidos, mas entre grandes comunidades.

Com o intuito de compartilhar bens e serviços de terceiros, algumas corporações transnacionais de tecnologia, desenvolveram ou adquiriram inúmeros aplicativos e plataformas *online*, visando construir uma rede de contatos entre indivíduos, de forma a conectar suas necessidades, pressupondo a troca monetizada, por meio de “empréstimos” de carros, casas, utensílios domésticos e, até mesmo, habilidades pessoais. Este movimento se constrói sob a retórica do estímulo ao consumo consciente, preservação dos recursos naturais e financeiros, além da expectativa de geração de novos postos de trabalho. (SLEE, 2017).

Sob o argumento da sustentabilidade econômica e ambiental, oportunidades para geração precária de renda se abrem para a força de trabalho desempregada ou subocupada, que vê na economia do compartilhamento uma alternativa de ganho como forma de enfrentar os impactos causados pela escassez de recursos financeiros, ocasionada pelo desemprego desestrutural.

Para Trindade (2017, p. 227) quando há a implementação de novos processos produtivos, inserção de novas tecnologias, métodos, formas de exploração e acumulação e o trabalhador é expulso do emprego formal, há uma expressiva “massa de sujeitos disposta a, de acordo com os ritmos e compassos do desenvolvimento capitalista, inserir-se imediatamente nos processos produtivos, mediante as requisições existentes”.

No Brasil, segundo dados do Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNADE) no mês de setembro de 2020 a taxa média de desempregados foi de 13,7% de brasileiros, e a taxa de subutilização da população registrada no segundo trimestre representou 29,1%. Na lógica do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020, *online*), considera-se desocupados ou desempregados, “as pessoas que não estão trabalhando, porém tomaram alguma providência efetiva para encontrar trabalho e estão disponíveis para assumi-lo, caso encontrem”. Em contrapartida, os subocupados “são trabalhadores que têm jornada de trabalho inferior a 40 horas semanais, mas gostariam de trabalhar mais horas e estão disponíveis para trabalhar”.

Essas duas categorias de indivíduos constituem a maior parte da força de trabalho potencial dos aplicativos de transporte e entrega que pressupõe a “economia do

compartilhamento de viagens”, ainda que este não seja um termo muito específico para determinar as atividades deste ofício. (SLEE, 2017, p.101).

Assim, buscando a subsistência por meio do trabalho, os indivíduos que já não podem atuar profissionalmente em seus ofícios originais, se dedicam ao “empreendedorismo” ou ao “proletariado de si mesmos”, se sujeitando as condições impostas pelas plataformas e aplicativos *online*, provendo suas próprias ferramentas de trabalho, reservando uma parte de seus ganhos ao grande capital, não sendo reconhecidos como empregados com direitos, de um lado, e de outro, tendo exigências de condutas, controle, metas financeiras e jornadas de trabalho exacerbadas como seus deveres. (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020).

Em razão das condições precárias de atuação, a necessidade de utilização de recursos próprios, as longas jornadas de trabalho e a baixa remuneração, há uma alta rotatividade (*turn over*) de profissionais que atuam neste segmento. Apesar de ser visto como um trabalho temporário, estima-se que 5,5 milhões de brasileiros sobrevivam, atualmente da atividade como motoristas ou entregadores das inúmeras plataformas e aplicativos de transporte e entrega, dos quais 12% destes iniciaram, mas não concluíram, o ensino superior e outros 5% têm ensino superior completo. Estes indivíduos buscam aporte financeiro para si e suas famílias, mirando um ofício que aumentou 137% nos últimos 8 anos. (MARQUES, PORTAL UOL, 2020, *online*).

A este movimento de intensa precarização do trabalho que reina nas plataformas digitais de transporte e entrega e, em tantos outros aplicativos oriundos da economia do compartilhamento, nomeou-se “uberização do trabalho”, tendo por referência a *Uber*, uma das maiores plataformas do mundo em termos de parceiros, usuários e faturamento. Tal aplicativo promete conectar usuários necessitados de uma “carona” a motoristas que disponibilizam seus corpos, tempo e automóveis em troca de renda mínima para subsistência. (FONTES, 2017).

Nesta dinâmica, os trabalhadores não são reconhecidos como empregados ou funcionários; perderam a identidade de valor do trabalho; não sabem quem são seus chefes e a quem são hierarquicamente subordinados; não se reconhecem por meio de seus ofícios e muito menos da sua representação de classe. Estes indivíduos, partem para uma viagem solitária e individualista rumo à crise identitária do trabalho e do trabalhador (FONTES, 2017).

O objetivo deste estudo é investigar os aspectos sociológicos que permeiam a nova dinâmica de trabalho precarizado, instaurada por meio dos aplicativos de transporte e entrega em domicílio, além de observar as consequências, crises e bloqueios que estes novos formatos laborais trazem para a morfologia do trabalho e para a identidade dos trabalhadores.

Metodologicamente, trata-se de um estudo de natureza bibliográfica e documental, interdisciplinar, com base nos teóricos que estudam o trabalho na contemporaneidade (ANTUNES e FILGUEIRAS, 2020; FONTES, 2017). Para busca de informações jornalísticas e literatura pertinente ao tema utilizamos o buscador Google e para informações de cunho acadêmico (artigos) consultou-se a plataforma Google Acadêmico com os descritores “uberização” e “trabalho precarizado” sendo selecionados trabalhos de pesquisa a partir de ano de 2015.

Os eixos discutidos no artigo permeiam assuntos como a economia do compartilhamento, o trabalho precarizado e o impacto dos aplicativos de transporte e entrega na identidade de ofício dos trabalhadores.

2 ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E TRABALHO PRECARIZADO

A economia do compartilhamento apropriou-se de inúmeros nomes e adquiriu diversos formatos deste que iniciou suas atividades. O termo surge muitos anos antes de se tornar popular, porém, somente na segunda década do século XXI - entre 2010 e 2013, posterior à crise econômica de 2008 a promessa de redução de consumo excessivo, minimização de impactos no meio ambiente e expectativa de geração de renda e recursos de maneira colaborativa, tomou força sob a cortina da responsabilidade social e foi, sequencialmente, monetizada pelas *startups* (SLEE, 2017).

Tom Slee (2017) explica o momento social e econômico no qual aflora a intenção de criação dessas empresas.

Uma era de trocas pessoais e engajamento é seguida por uma era de consumo alienado e produção em massa, que, por sua vez, dá lugar a um ressurgimento das relações comunitárias graças a novas tecnologias (SLEE, 2017, p.260).

Desde então, diversas plataformas e aplicativos *online* foram criados com o objetivo de compartilhar bens, serviços, viagens e conhecimento, porém “há forças que moldam o desenvolvimento da economia do compartilhamento assim como moldaram as ondas anteriores da revolução digital.” (SLEE, 2017, p.207). Desta forma, os caminhos trilhados pelas organizações orientadas para a economia do compartilhamento se tornaram obscuros, desde o momento de sua formatação como empresa, até a necessária construção de práticas que orientam as relações trabalhistas.

De acordo com Fontes (2017, p.59), há uma contradição no termo, pois neste modelo econômico não existem práticas compartilhadas, no caso da Uber, por exemplo, “o motorista, ao ligar o aplicativo, não tem senão a opção de seguir estritamente as rígidas normas estabelecidas de forma heterônoma pelo algoritmo do aplicativo criado e gerenciado pela empresa”.

Este formato de atividade mostra-se contraditoriamente como uma opção laboral livre, considerando a ilusão empreendedora de que por meio deste formato de trabalho, o indivíduo adquire liberdade para a construção dos próprios horários, bem adequar o emprego aos seus projetos de vida e estimativas de ganhos financeiros. Neste contexto, porém, cabe lembrar que “a liberdade individual, que atualmente assume forma excessiva, é nada menos do que o excesso do próprio capital” (HAN, 2018, p.13). A liberdade para o capital explorar a força de trabalho sem limitações regulatórias.

Sob a atual influência do contexto do trabalho flexível e da produção por demanda imposta pelo “toyotismo”, a economia do compartilhamento constrói de maneira controversa, para não dizer, perversa, seus pilares de atuação. Suas práticas são orientadas em função da demanda; seus trabalhadores são compelidos a autogestão por meio do cumprimento de metas, controle de horários e padrões de conduta em uma atmosfera, na qual, a celebração pela independência do sistema é estimulada de forma a desresponsabilizar o próprio sistema. Assim, “todos os jargões da nova ordem tratam a dependência como uma condição vergonhosa” ou um “parasitismo social”, premissas de ancoragem das práticas de relação trabalhista das empresas do novo capitalismo (SENNETT, 2003, p.170).

Por esse prisma, como sinônimo de trabalho precarizado e de desresponsabilização trabalhista, a “uberização do trabalho” é a expressão última do modo de trabalho flexível. Como já foi mencionado, este fenômeno do mundo do trabalho contemporâneo ganhou seu apelido em alusão a *Uber*, uma das empresas que se tornou ícone mundial da economia do compartilhamento

de viagens, com atuação em mais de dez mil cidades do mundo e 500 cidades do Brasil (FONTES, 2017). No entanto, outras diversas plataformas com o mesmo padrão de atuação foram criadas, inclusive em segmentos diversos como imobiliário, educação, serviços gerais, e tantos outros que possam ser pensados.

Podemos compreender melhor a dimensão do termo por meio das palavras de Pochmann em entrevista a Antunes:

O que estamos denominando de uberização é uma nova fase, que é praticamente a autonomização dos contratos de trabalho. É o trabalhador negociando individualmente com o empregador a sua remuneração, seu tempo de trabalho, arcando com os custos do seu trabalho (ANTUNES, 2016, s/p).

A Uber não se intitula uma empresa de transporte ou entrega, mas uma plataforma de tecnologia criada “para ajudar na locomoção de pessoas e produtos no mundo todo”. Fundada em 2010, chegou ao Brasil em 2014 em meio ao evento da Copa Mundial. Após 6 anos de atuação no país, a *Uber* arrebanhou 22 milhões de usuários do aplicativo e 1 milhão de trabalhadores (motoristas), os quais a empresa se refere como “parceiros” (UBER, *online*).

Desta forma, observa-se uma dinâmica em que o trabalhador perde sua identidade propulsora da força de trabalho e, passa a ser tratado pelo capital como um parceiro proletarizado de negócios, ou seja, um sócio da empresa que irá destinar os recursos próprios (físicos e financeiros) para desempenhar sua atividade com vistas a repassar à plataforma de tecnologia a quantia de 20% a 30% dos ganhos obtidos por meio do seu próprio trabalho, porém dividindo os riscos da atividade (FONTES, 2017).

Neste caso, não é a empresa quem remunera o trabalhador, mas o trabalhador remunera a empresa com a promessa de ser mantido em atividade de trabalho gerando recursos para sua subsistência. Assim, observamos uma alienação do homem que trabalha, em relação às lutas por direitos, condições e conquistas coletivas, consolidando lutas cada vez mais individualizadas.

A luta de classes também se transforma em uma **luta interior consigo mesmo**. Os modos de produção contemporâneos não são constituídos pela “multitude” colaborativa [...] e sim pela **solitude** do empreendedor que luta consigo mesmo, enquanto explorador voluntário de si (HAN, 2018, p.15, grifos do autor).

Sob a ótica de Pochmann em sua entrevista a Antunes (2016, s/p), este relacionamento trabalhista traz consequências para a organização social e reconhecimento do indivíduo como trabalhador, visto que “se você não admite ser trabalhador, as lutas dos trabalhadores vão se perdendo.”

Tais aplicativos se colocam como divulgadores de serviços de transportes, entregas, locações e outros; entretanto, em contrapartida, determinam cláusulas para controle de conduta, tempo e metas a serem atingidas, sob a pena de desfazer sua parceria de negócios.

A uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho [...] não se trata apenas de eliminação de vínculo empregatício: a empresa *Uber* deu visibilidade a um novo passo na subsunção real do trabalho, que atravessa o mercado de trabalho em uma dimensão global, envolvendo atualmente milhões de trabalhadores pelo mundo e que tem possibilidades de generalizar-se pelas relações de trabalho em diversos setores (ABÍLIO, 2017, p. 1 *online*).

De acordo com Antunes e Filgueiras (2020, p. 30) a autonomização dos contratos de trabalho e a condição do trabalhador que negocia individualmente com o empregador a sua remuneração e seu tempo de trabalho, além de arcar com os custos do seu trabalho, adquirem “papel fundamental para legitimar, incentivar, cristalizar e acentuar a falta de limites à exploração do trabalho e à precarização de suas condições.”

Sem a representatividade coletiva e o reconhecimento do trabalhador enquanto fruto da coletividade, esvai-se a construção de uma identidade de ofício que, segundo Dubar (2005, p.280), “pressupõe uma forma de transação subjetiva que permita a autoconfirmação regular de sua evolução, concebida como o domínio progressivo de uma especialidade.” No entanto, ainda segundo o autor, a constituição do ofício “também supõe confirmações objetivas por uma comunidade profissional dotada de seus próprios instrumentos de legitimidade.”

Assim, podemos entender que a fragmentação dos trabalhadores, motoristas de aplicativos, por exemplo, foi arquitetada pelo capital de maneira a fragilizar essas transações objetivas e subjetivas que permeiam a construção da identidade de ofício das “comunidades pertinentes de ação coletiva”. Assim, quebram-se os laços sindicais e as representações sociais de ofício, instaurando-se a competitividade acirrada do “cada um por si” proposta pela atitude empreendedora neoliberal das relações do neo-trabalho, estruturadas pela tecnologia e pelo gerenciamento algorítmico dos aplicativos, reduzindo, desta forma, a relação de trabalho à hiper dependência e precariedade do subemprego.

3 APLICATIVOS DE TRANSPORTE E ENTREGA VERSUS IDENTIDADE DE OFÍCIO

Apesar da marginalização das atividades estruturadas com base no ofício dos motoristas de aplicativo de transporte e entrega, saberes referentes à tecnologia da informação são requeridos aos trabalhadores que, além de condutores dos veículos são também administradores das solicitações *online* por seus serviços.

Por meio de seus *smartphones* e das exigências do mercado que cobram a polivalência no “trabalho”, os motoristas e entregadores administram suas corridas, trajetos, pagamentos, além da necessidade da atenção ao sistema de avaliação, mensagens e comentários destinados a eles, por sua nova chefia: a comunidade de usuários/consumidores de viagens e de entregas de encomenda. Assim, sem um conhecimento prévio da tecnologia do aplicativo ou do *smartphone*, o trabalhador não conseguirá realizar suas atribuições mais básicas. Conforme Fontes (2017, p. 50) “a tecnologia é simultaneamente ameaça difusa de desemprego e promessa do fim do trabalho”.

No que tange a estruturação das identidades de ofício recorremos a Dubar (2005, p. 281) para entender que “esses novos saberes profissionais, bases potenciais da reconstituição de carreiras e de identidades ‘de ofício’, se mostram diferentes dos antigos *know-how* e saberes de especialidade.”

Ao motorista ou entregador, cabe a função de conduzir o passageiro por determinado trajeto ou entregar determinada encomenda ao seu destinatário. Tais atividades representam o cerne destes ofícios, porém, na atividade relacionada às novas tecnologias, perdem suas características centrais. Estes, por sua vez, já não cumprem procedimentos característicos da natureza inicial de seus ofícios e se vem bloqueados enquanto profissionais visto que “suas perspectivas anteriores são questionadas pelas novas formas de organização do trabalho e de gestão do emprego”. Neste contexto de atuação “não veem nenhuma perspectiva de futuro nas formas de polivalência que lhes são impostas” (DUBAR, 2005, p.275).

Conforme entrevistas anônimas realizadas com diversos motoristas de aplicativo disponíveis no portal passapalavra.com, quando um trajeto é perdido ou equivocado, a culpa recai sobre o motorista, se esvaindo a ideia do compartilhamento perpassando mais uma vez para a responsabilidade individual.

6 em cada 10 corridas estão com o endereço de origem errado. Difícilmente as pessoas checam se colocaram ou se o GPS captou o endereço correto. Mas elas acham que fizeram e a culpa é sempre do motorista. Aí a pessoa já entra e pergunta: “se perdeu, foi?”. E o estresse está armado (GRINCH, 2019, *online*).

O questionamento acerca do reconhecimento da qualidade dos serviços dos prestadores pode ser expresso pelos passageiros de maneira verbal, ou registradas por meio das avaliações *online*, realizadas pelo aplicativo ao final da corrida. Tal sistema de avaliação expõe o trabalhador a pressão de ser mal avaliado sob a penalidade de perder o direito de “trabalhar” por meio da plataforma *online*.

Para Dubar (2005, p. 277) estes são pontos de atenção quando nos referimos ao bloqueio da identidade profissional do indivíduo, pois além da inquietude e insegurança em relação ao futuro de seu trabalho, tais situações sugerem a má reputação e a falta de atenção à qualidade dos serviços, gerando um conflito latente quando nos referimos à identidade “relacional” para si. Desta forma, “o fato de que podem ser suspeitos de não levarem a qualidade em consideração lhes parece constituir um atentado contra sua identidade.”

A fim de ilustrar a crise de identidade de ofício reiterada pelos “novos ofícios” via aplicativos de transporte e entrega, recorreremos às entrevistas concedidas ao portal domtotal.com. Nas entrevistas concedidas ao referido site e publicadas *online* em maio de 2019, diversos jornalistas, que hoje trabalham como motoristas de aplicativos foram questionados acerca dos motivos que os levaram a abandonar seus ofícios originais na área de comunicação, para se dedicar aos aplicativos de transporte e entrega.

Dentre tantos depoimentos que constam da matéria jornalística, mencionamos o relato de um senhor de 65 anos que trabalhou durante 26 anos na Rede Globo de televisão como produtor de vários programas e, agora, atua há 1 ano e 4 meses como motorista de aplicativo.

*A gente sente um pouco de frustração, mas o que vamos fazer, vamos roubar? Não dá”, diz. “Então, temos que fazer alguma coisa, temos que trabalhar, arrumar dinheiro para poder sobreviver”. E isso é digno. Apesar de ser muito frustrante, trabalhar é digno. Claro, pensamos, já fiz tanta coisa importante e agora estou aqui deste jeito. Mas não podemos pensar assim, não (SILVEIRA, 2019, *online*, grifo nosso).*

O relato acima remete às reflexões de Fontes sobre a representatividade do trabalho na forma da identidade do indivíduo.

O trabalho (a atividade) é louvado e reafirmado na educação escolar, na educação profissional, nas empresas e na propaganda, onde se procura extrair uma vocação, um impulso interno a cada ser singular que o justifique e conforte na tarefa que deverá cumprir. Também é louvado como emprego, enquanto trampolim para o sucesso e valorizado positivamente como expressão da própria subjetividade. Tal valoração positiva é socialmente confirmada somente se o trabalho converte-se em “emprego”, em forma de venda da força de trabalho assegurada por um contrato (FONTES, 2017, p.47).

A valoração positiva que se espera por meio da atividade laboral, está fundamentada em aspectos de compromisso, pertencimento, direitos e identidade, como nos orienta Dubar (2005) acerca das construções identitárias sociais e profissionais do indivíduo.

A partir do relato supracitado, observamos a manifestação de uma crise identitária na ideologia de “velocidade modal de carreira” na qual se propõe uma escalonagem profissional esperada pelo que se constrói durante o tempo de prática do ofício. Ainda, na perspectiva de Gilberto Velho (2003) a construção da carreira pressupõe um campo de possibilidades vislumbradas e negociadas pelos indivíduos sobre essa projeção (DELUCA; OLIVEIRA; CHIESA, 2016).

Neste sentido, a palavra “frustração” dita no depoimento do senhor Dantas, revela um aspecto crucial da crise identitária, pois nenhum plano de progressão está disponível ao indivíduo e não é possível mudar a situação que lhe desagrada no tocante ao seu ofício (DUBAR, 2005) e sem possibilidades de negociação das projeções sobre este ofício.

Ao explorar o assunto das “ideologias defensivas de ofício” podemos citar também alguns comportamentos discriminatórios das plataformas digitais de transporte e de entrega em relação ao gênero, raça, idade ou etnia do sujeito que se propõe a firmar “parceria” com os aplicativos. Distorções nas classificações de motoristas negros e de mulheres são recorrentes quando se trata da avaliação de desempenho do motorista ou entregador (SLEE, 2017, p.318).

No que tange a discriminação de gênero, em entrevista a Exame.com intitulada *O lado sombrio do trabalho para aplicativos: e como é pior para mulheres* (2019), a advogada trabalhista, Fernanda Calda Giorgi salienta que “devido à cultura patriarcal, essa desigualdade já é presente no trabalho formal e expressa em pontos que vão desde as diferenças salariais até a dupla jornada exercida por mulheres que, além de trabalharem, ainda são donas de casa e cuidam sozinhas da criação dos filhos”. Desta forma, Giorgi reitera a recorrência deste comportamento também nas dinâmicas de emprego via plataformas, observando que “é uma desigualdade transversal, não importa quantas formas de trabalho e legislações forem criadas, existirá uma aplicação diferente entre homens e mulheres.” (GIORGI, apud DOLCE, 2019, *online*)

As mulheres são mais mal avaliadas do que os homens, alcançando uma pontuação menor no *ranking* de avaliação, de forma que obtêm menos chances de receberem as solicitações de corridas ou entregas pelos aplicativos. (SLEE, 2017). Neste caso, torna-se evidente o bloqueio e a crise da ideologia defensiva de ofício que são “inseparáveis da clivagem que valoriza o trabalho masculino [...] e desvaloriza o trabalho feminino [...], clivagem fundada em uma ideologia naturalista de identificação” (KERGOAT; HIRATA, ano, *apud* DUBAR, 2005, p.284).

O sexismo e o machismo fazem parte também da argumentação de vendas dos aplicativos de transporte e entrega. Slee (2017, p.148) exemplifica essa questão: em uma campanha publicitária na França, intitulada *avions chasse* (aviões de caça) a Uber “promete conectar os passageiros a ‘motoristas gostosas’”, e continua ilustrando a atitude antiética da empresa ao mencionar que o material promocional da campanha em questão destacava os seios da motorista. De acordo com Slee (2017, p. 148) a Uber “é a empresa que reflete o pior da cultura machista de algumas partes da indústria da tecnologia”.

Sob esta perspectiva, podemos observar também o que Dejours (1988, *apud* DUBAR, 2005) chama de “normopatia viril” onde se categorizam os ofícios de função masculina ou feminina. Desta forma, o ofício destinado ao transporte e entregas, “exige” atitudes de força, coragem, rapidez, atenção e virilidade que não se enquadram na esfera dos ofícios tidos como tipicamente femininos, de repetição, minúcia e acabamento, considerados “naturalmente” inferiores e direcionados ao fazer doméstico e ao ato de servir ainda que seja no aspecto sexual.

Além de situações tais como a exemplificada por Slee e Dejours devemos mencionar o estado de pressão e incerteza a que os trabalhadores de aplicativos e de entrega são levados por

meio do controle do sistema de reputação e, do tempo entre as chamadas e o início das corridas dos motoristas. Neste caso, os usuários têm acesso a classificação dos motoristas a qual consideram os critérios impostos pelo aplicativo, ou mesmo as avaliações pessoais e subjetivas dos usuários.

Nesse sentido, os motoristas ficam sujeitos as pontuações atribuídas pelos passageiros e garantem, ou não, a permanência na plataforma e melhor visibilidade no aplicativo, tornando-os mais competitivos sob o critério da reputação a qual é também ponto de partida para “a concorrência entre os trabalhadores e ela será estimulada e aproveitada pelo empresariado, com expansão extrema das relações capitalistas no mundo.” (FONTES, 2017, p.49).

Dentro desta premissa os motoristas não têm clareza do nível hierárquico e de subordinação, permanecendo sem saber se estão sujeitos ao passageiro ou ao aplicativo, que em contrapartida é uma espécie obscura de referência.

Ao crescer a distância entre os proprietários dos recursos sociais de produção (ocultos sob holdings, conselhos de acionistas, plataformas digitais, entidades sem fins lucrativas, etc.), cresce a dificuldade dos trabalhadores, já segmentados, a enxergarem seu processo de sujeição – e sua atividade criativa, o trabalho – como um processo coletivo; essa fragmentação estimula a reatualização das segmentações pré-existentes entre trabalhadores (nacionalidades, cor de pele e racismos, sexismos diversos etc.) (FONTES, 2017, p.64).

Para a autora, quanto maior é a distância entre os proprietários dos recursos e o trabalhador, menos o último se reconhece como tal (FONTES, 2017). Este é o caso das *startup*'s de transporte e entrega que são movidas por investidores sem rostos, assumindo forma difusa e incitando um processo de trabalho sem sentido para o indivíduo.

O trabalhador somente se reconhece quando, segundo Fontes (2017, p.50), “integra uma espécie de grande ‘sistema’ coletivo, subordinado a um patronato que, em muitos casos na atualidade, sequer é visível ou incorporado em pessoas concretas (tal como os “acionistas”)”, e continua elucidando que desta forma o trabalhador “não se reconhece no produto do seu trabalho, que se lhe afigura como o produto ‘da empresa’, e sua subordinação parece ser ao ‘sistema’”. Neste caso, a empresa intermediadora e administradora das vendas de viagens e entregas se diz uma empresa de tecnologia, “embaçando” ainda mais a visão do trabalhador que não pode reconhecer ao menos a quem é subordinado.

No entanto, a subordinação não deixa de existir, uma vez que os trabalhadores ficam sujeitos a avaliações, termos e regulamentação das plataformas digitais. Para Han (2017, p.24) “o “curtir” é o amém digital. Quando clicamos nele, subordinamo-nos ao contexto de dominação.” Desta forma, nos submetemos e submetemos o outro a este aparato de dominação pelo capital.

Como vimos, as práticas contraditórias são percebidas em vários processos das *startups* voltadas a economia do compartilhamento de viagens e entregas, mas principalmente ao longo de seu plano de relacionamento trabalhista, que tem início com o termo de adesão do trabalhador, denominado “parceiro”.

4 TERMOS DE ADESÃO AOS APLICATIVOS: TRABALHADOR OU PARCEIRO DE NEGÓCIOS?

No Brasil, o contrato de relacionamento de trabalho entre o motorista e o aplicativo tem o nome de “termo de uso”, pressupondo que o trabalhador é o contratante da plataforma. Desta

maneira, a plataforma se exime de qualquer obrigação ou responsabilidade em relação ao trabalhador. Desde as ferramentas de trabalho (o veículo utilizado para as corridas, o *smartphone* ou o pacote de *internet*), bem como a isenção do zelo pela segurança e integridade do trabalhador durante o período em que permanece em jornada laboral; a classificação como “contratante” ou “parceiro” independente. Desresponsabilizando as empresas, de arcar com os custos e direitos, caracterizados pelo emprego.” (SLEE, 2017).

No termo de adesão, as obrigações são única e exclusivamente do trabalhador, como expresso em suas cláusulas, no caso, a *Uber* “não é uma empresa de taxi, apenas mantém um site e um aplicativo, e coloca motoristas em contato com passageiros” (SLEE, 2017, p.146). A cláusula 2 do “termo de uso” ilustra a afirmação do autor referindo-se ao serviço prestado pela plataforma. A frase indutiva orienta seus “parceiros independentes” por meio das seguintes palavras destacadas em letras maiúsculas:

VOCÊ RECONHECE QUE A UBER NÃO É FORNECEDORA DE BENS, NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA SÃO PRESTADOS POR PARCEIROS INDEPENDENTES, QUE NÃO SÃO EMPREGADOS (AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS (UBER, TERMO DE USO, 2021, *online*).

Conforme nos orienta Antunes:

Com salários menores, jornadas de trabalho prolongadas, vicissitudes cotidianas que decorrem da burla da legislação social protetora do trabalho, a terceirização assume cada vez mais relevo, tanto no processo de corrosão do trabalho e de seus direitos como no incremento e na expansão de novas formas de trabalho produtivo geradoras de valor. Essas novas modalidades de trabalho vêm assumindo um destaque crescente não só no mundo da produção material mas na circulação do capital e agilização das informações, esferas que são com frequência realizadas por atividades também imateriais, que ganham cada vez mais importância na reprodução ampliada do capital financeirizado, informacional e digital (ANTUNES, 2018, p.37-38).

Para Sennet, este processo de profunda fragmentação e precarização do trabalho é consequência de várias décadas preparadas pelo capital com o objetivo de enfraquecer a classe trabalhadora, bem como suas lutas por conquistas futuras. Este movimento se faz de forma clara e objetiva quando se observa um trecho da cláusula do que deveria ser um contrato de trabalho. Trata-se de uma dinâmica que se constrói por meio de linhas tênues e subjetivas, mas que reiteram os argumentos lançados no tocante as crises e bloqueios identitários do trabalhador.

Pode-se dizer que o capitalismo foi sempre assim. Mas não do mesmo jeito. A indiferença do antigo capitalismo ligado a classe era cruamente material; a indiferença que se irradia do capitalismo flexível é mais pessoal, porque o próprio sistema é menos cruamente esboçado, menos legível na forma (SENNETT, 2003, p.175).

Ainda no que se refere à subjetividade, podemos entender o domínio do capital aos trabalhadores por meio das plataformas digitais quando recorreremos as reflexões de Han (2017, p.25, grifo do autor) ao mencionar que “o poder está precisamente onde não é posto em evidência. Quanto maior é o poder, mais **silenciosamente** atua.”

A empresa 99 por exemplo, uma plataforma digital nacional de transporte, fundada em 2012 inicialmente por três brasileiros, que hoje faz parte da companhia global *Didi Chuxing* (“DiDi”) e conta com 600 mil motoristas no território nacional, também se utiliza dos “termos de uso” para firmar seus acordos com o que chama de “motorista parceiro”. No site estas informações estão disponíveis no *link* denominado “carreiras 99” (site da 99, *online*), mais uma

contradição do capital visto que se o motorista é considerado um parceiro e não um empregado, como pode este almejar desenvolver uma carreira dentro da empresa?

Por meio destes apelos linguísticos, o capital confunde a pessoa que trabalha, entregando a ele a falsa sensação de liberdade, autocontrole ou mesmo de poder mútuo. No minidicionário Aurélio o significado atribuído ao adjetivo parceiro é “1. Aquele que está de parceira; sócio. 2. Par, companheiro. 3. Pessoa com que se joga.” (FERREIRA, 2004, p.609). Dessa forma, iguala-se a sensação de *status* social e poder de acumulação do trabalhador às empresas de tecnologia.

Nessa perspectiva, a ilusão da parceira dos motoristas com as plataformas digitais de transporte e entrega se faz de maneira a envolver o indivíduo por aquilo que Han (2017, p. 64-65) chama de “capitalismo da emoção”. O trabalhador se envolve de maneira subjetiva e emocional, tendo em vista que “o regime neoliberal emprega as emoções como recursos para alcançar mais produtividade e desempenho” e continua afirmando ainda que “o capitalismo da emoção faz uso da liberdade. A emoção é celebrada como expressão de subjetividade livre. A técnica neoliberal de poder explora essa subjetividade livre.”

Temos aqui a observação de um movimento de manipulação dialético responsável por constituir as identidades virtuais do indivíduo, por meio de um modelo ideal de trabalhador que já não é designado operário de um ofício, mas parceiro de um negócio. É na observação e confronto de suas identidades virtuais que os indivíduos confirmam suas identidades reais (DUBAR, 2005).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As crises do capital, a efemeridade pós-moderna e o neoliberalismo, são as redes que sustentam as crises e bloqueios nas construções das identidades sociais e profissionais dos indivíduos dadas as novas dinâmicas que enaltecem o individualismo, desconfiguram os ofícios e enfraquecem a importância do fazer coletivo e das lutas de classes.

A uberização do trabalho, impacta objetiva e subjetivamente na identidade da classe trabalhadora, não somente pelo avanço tecnológico e pela substituição de trabalho vivo por trabalho morto, mas pela mutação da essência dos ofícios, enfraquecimento do reconhecimento social, extrema individualização e conseqüente fragmentação da classe trabalhadora, bem como a falta de responsabilidade trabalhista por parte das plataformas digitais.

O fato de que o mundo do trabalho se transforma constantemente é notório dadas as crises inerentes à lógica do capital as quais reverberam e produzem metamorfoses. Desta forma, há que se considerar que as relações de trabalho no contexto da uberização, por meio das *startups* com seus aplicativos e plataformas digitais, vão continuar seu curso de mutações, porém, tais subterfúgios apresentados pela inteligência artificial estão longe de ser a solução para o desemprego, ao contrário, na realidade, serão ponto de partida para novos ciclos de desemprego e geração de mão de obra servil e precarizada, ao qual imbui no trabalhador a ideia do fracasso individual, pelo desmando do capital.

Longe da economia compartilhada, temos um movimento de economia precarizada, no que se refere à base dos processos econômicos: a força de trabalho.

Quanto mais as soluções digitais e formatos de economia compartilhada se apresentam no mundo capitalista contemporâneo, mais se multiplicam as formas de desresponsabilização do sistema e precarização do trabalho, seguidas pelas crises e bloqueios identitários da classe trabalhadora.

Desta forma, neste artigo levantamos algumas das questões geradoras de crises identitárias nos aspectos sociais e profissionais do indivíduo, porém, não pretendemos esgotar a reflexão sobre um assunto que se faz necessário para entendimento de inúmeros aspectos que corroboram com as perspectivas futuras das relações entre o homem e o trabalho no novo capitalismo.

REFERÊNCIAS

99app. **Sobre a 99**. Disponível em: <https://99app.com/sobre-a-99/>. Acesso em: outubro de 2020.

99app. **Termo de uso do motorista**. Documentação *Online*. Disponível em: <https://99app.com/legal/termos/motorista/>. Acesso em: outubro de 2020.

ANTUNES, André. Entrevista “A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores”. **Revista POLI**: saúde, educação e trabalho - jornalismo público para o fortalecimento da Educação Profissional em Saúde. Ano IX - Nº 48 - nov./dez. 2016. Publicação online. Disponível em: <http://www.epsjv.fiocruz.br/sites/default/files/poliweb48.pdf>. Acesso em: outubro de 2020.

ANTUNES (2018), Ricardo. O **privilegio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**, São Paulo, Boitempo, 2018, *E-book*. Disponível em: <https://nestpoa.files.wordpress.com/2019/09/ra-ps.pdf>. Acesso em: abril de 2022.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Doi: <http://dx.doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901>

BRAUMANN, Pedro Jorge. **Tecnologia, economia e globalização**. Trabalho apresentado no Encontro Ibero-americano de Ciências da comunicação (IBERCOM), Santos, set. 1997.

DELUCA, Gabriela; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; CHIESA, Carolina Dalla. Projeto e Metamorfose: Contribuições de Gilberto Velho para os Estudos sobre Carreiras. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 20, n. 4, p. 458-476, ago. 2016. Doi: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2016140080>.

DOLCE, Júlia. O lado sombrio do trabalho para aplicativos: e como é pior para mulheres. *In*: **Exame.com**. Publicação online alterada em 24 de junho de 2019. Disponível em: <https://exame.com/carreira/o-lado-sombrio-do-trabalho-para-aplicativos-e-como-e-pior-para-mulheres/>. Acesso em: outubro de 2020.

DUBAR, Claude. **A socialização**: construção das identidades sociais e profissionais. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio: o minidicionário da língua portuguesa**. 6ª ed. rev. atualizada. Curitiba: Positivo, 2004.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo** v.5, n.8, p.45-67, jan./jun. 2017.

GRINCH, Ex. Causos de trabalho: 2) motoristas de aplicativo. *In: Portal Passa Palavra*. Publicação *online* de 14 de janeiro de 2019. Disponível em: <https://passapalavra.info/2019/01/124803/>. Acesso em: outubro de 2020.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Belo Horizonte: Editora Ayine, 2018.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: outubro de 2020.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020. E-book.

MARQUES, Pedro. Uber como diploma: Desemprego alto faz até profissional com faculdade virar motorista e entregador de aplicativos. *In: Portal Uol Economia*. Disponível em <https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/profissionais-com-faculdade-viram-uber/#page1>. Acesso em: outubro de 2020.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**. 7.ed. Rio de Janeiro: Record, 2003.

SILVEIRA, Enivaldo da. 'É difícil fugir da sensação de fracasso', diz jornalista que virou Uber. *In: Dom Total.com*. Publicação *online* de 30 de maio de 2019. Disponível em: <https://domtotal.com/noticia/1360632/2019/05/e-dificil-fugir-da-sensacao-de-fracasso-diz-jornalista-que-virou-uber/>. Acesso em: outubro de 2020.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

TRINDADE, Hiago. Crise do capital, exército industrial de reserva e precariado no Brasil contemporâneo. **Serviço Social e Sociedade**, n. 129, p. 225-244, ago. 2017.

UBER. **Fatos e Dados**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: outubro de 2020.

UBER. **Termo de Uso**. Documentação *Online*. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em: outubro de 2020.

VELHO, Gilberto Velho. **Projeto e metamorfose**: antropologia das sociedades complexas. 3 ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.