

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

Vírus e “viradores”: A circulação dos invisíveis¹

Viviane Vidigal (UNICAMP)²

(...) O capital não se importa com a duração da vida da força de trabalho. O que lhe interessa é única e exclusivamente o máximo de força de trabalho que pode ser posta em movimento numa jornada de trabalho (MARX, 2013, pp. 337-338).

Introdução

Em uma quinta-feira - se é quinta-feira depois que o tempo parou - do portão de casa em Campinas -SP, avisto o vizinho da frente recebendo um *delivery* de pipoca *gourmet*. Aceno para ele e peço para conversar com o motoboy. Tom³ atravessa a rua até mim. Mantemos certa distância, seguindo as recomendações das normas de saúde. Conversamos através do portão.

¹ Este artigo é uma versão atualizada e aprofundada do ensaio “Delivery viral: entre a virtualidade do pedido e a concretude da entrega”, originalmente publicado no livro “Covid-19 e Sociedade: Ensaio sobre a experiência social da pandemia”. CASTRO, B (org). Editora IFCH, 2020. Aqui aprofundo a gamificação na pandemia e apresento a ideia de plataformização da viração.

² Doutoranda e Mestra em Sociologia pela UNICAMP, orientada pelo professor Dr. Ricardo Antunes. Integrante do grupo Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e suas Metamorfoses (GPMT). Pós-graduada em Direito do Trabalho (UNISAL). Email: v192482@dac.unicamp.br.

³ Nome fictício inspirado em um dos soldados do filme “1917”. Com as linhas telefônicas de campo cortadas, Tom Blake e Schofield são obrigados a entregar em mãos uma mensagem ao 2.º Batalhão do Regimento de Devonshire, cancelando o ataque planejado, que pode custar a vida de 1600 homens. Schofield e Blake atravessam a terra de ninguém e alcançam as trincheiras alemãs originais, agora abandonadas, que contém fios de armadilhas, disparadas por um rato.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

Fronteira visível entre nós. Há outra fronteira invisível: entre alguém que pode gozar do privilégio ao isolamento domiciliar e aquele que precisa trabalhar fora de casa.

Enquanto o consumidor se mantém em isolamento em bairros de classe média de Campinas, eles estão por toda parte. Com mochilas térmicas nas costas, celular entre a mão e o guidão e pés no pedal, entregadores de aplicativos cortam ruas semivazias como se a pandemia do novo coronavírus não existisse.

Mas ela existe e, no caso desse trabalho, pode-se até mesmo afirmar que contribui para o aprofundamento da precariedade, afetando esses trabalhadores em seus direitos fundamentais. Dessa forma, este artigo tem como escopo uma breve análise dos impactos da pandemia nas condições de trabalho de entregadores das principais plataformas digitais, como iFood⁴, UberEats⁵, Rappi⁶ e Loggi⁷.

As atividades de trabalho organizadas via plataformas digitais invisibiliza as condições de trabalho de entregadores. Eles não têm vínculos empregatícios e são despojados de grande parcela de direitos trabalhistas e sociais. A pandemia deu visibilidade a essa precariedade.

Ela também visibilizou a centralidade desse trabalho, que não se restringe apenas à entrega de comida, em maior evidência no atual contexto. São os motoboys e ciclistas que garantem a circulação no mundo das coisas reais, com burocracias reais, em um momento no qual as pessoas estão em circulação restrita. Em meio a pandemia meu avô morreu. Ontem, o Cartório de Registro de Pessoas ofereceu o serviço de um motoboy para trazer o papel timbrado, carimbado e rubricado: certidão de óbito. “-*Senhora, por causa do Covid disponibilizamos esse serviço, para o cliente não se expor ao vírus*”. Entre a virtualidade do pedido e a concretude da entrega está a centralidade e precariedade desse trabalho.

⁴ O iFood é uma empresa brasileira fundada em 2011, atuante no ramo de entrega de comida pela internet.

⁵ Serviço de entrega de comida que é disponibilizado em algumas cidades selecionadas pela empresa Uber. Os usuários têm uma lista com uma série de restaurantes locais que fazem parte do programa, e a comida é entregue por um motorista tradicional da Uber ou por motoboys cadastrados na plataforma Uber apenas para essa específica função.

⁶ A Rappi é uma startup de entrega sob demanda sediada na Colômbia e operando na Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, México, Peru e Uruguai.

⁷ Empresa brasileira que faz entregas expressas com uma rede de motociclistas.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

Enquadramento jurídico dos trabalhadores e suas consequências práticas

É possível compreender o trabalho plataformizado como um ecossistema envolvendo um conjunto de actantes, ou seja, atores humanos e não humanos, empresas, plataformas, usuários/consumidores, Estado, algoritmo, programas de rastreamento, banco de dados, entre outros dispositivos. De acordo com Nick Srnicek (2017), as plataformas “são infraestruturas digitais que possibilitam a interação entre dois ou mais grupos”. Relacionamos os agentes sociais em questão, com destaque à classe trabalhadora.

Três, das principais plataformas de entregas do Brasil – iFood, Rappi e Loggi – concentravam cerca de 172 mil entregadores até 2019⁸. Todas refutam ter vínculos empregatícios com os trabalhadores, argumentam apenas fornecer a tecnologia do serviço de intermediação entre cliente, loja e entregadores. Contratam com a mensagem: “*Você não trabalha para gente, você trabalha com a gente*”⁹. Se valendo de táticas¹⁰, que logram fazer o entregador se identificar mais facilmente como autônomo, se distanciando da ideia de empregado subordinado (CASTRO, Viviane Vidigal, 2020).

Vender a ideia de independência e autonomia dos trabalhadores é uma estratégia para se distanciar das obrigações, riscos e encargos que teriam que assumir caso admitissem o que se vê na prática: que controlam toda a relação laboral criando uma relação de poder na qual os entregadores são o lado mais frágil. Negam, dessa forma, a necessidade histórica (econômica, social e fisiológica) de proteger o ser humano que, para sobreviver na sociedade do capital, precisa “vender” sua força de trabalho (MAIOR; SEVERO, 2017).

⁸ Informação disponível em: <https://outraspalavras.net/outrasmidias/assim-os-apps-de-entrega-lucram-com-o-covid-19/>. Acesso em 25 de maio de 2020.

⁹ No filme “Sorry we missed you”, de Ken Loach, o personagem Ricky (Kris Hitchen), é um trabalhador cansado de trabalhar para outros. Com a intenção de ganhar um dinheiro extra, quitar suas dívidas e comprar uma casa própria, tenta uma vaga de entregador em uma empresa. Ao contratá-lo nos dizeres originais: “You don’t work for us, you work *with us*”.

¹⁰ Essas táticas podem ser encontradas na pesquisa de: LEME, Ana Carolina Reis Paes. Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. – 2018. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

A disputa acerca da qualificação jurídica desses trabalhadores¹¹, de certo, é anterior à pandemia. A qualificação difundida em nosso ordenamento - trabalhador autônomo¹², no entanto, tem seus efeitos aprofundados pela crise. Não há uma definição legal sobre o que seria o trabalhador autônomo, cabendo à doutrina trabalhista conceituá-lo. A relação de trabalho autônoma, conforme esclarece Cassar (2014, p. 276), “trata-se de relação onde o trabalhador exerce ofício ou profissão com habitualidade, por sua conta e risco próprio”. Segundo Vilhena autônomo é "o trabalhador que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução" (VILHENA, 2005, p. 532).

Tem-se que a relação de trabalho é gênero, e a relação de empregado e de autônomo são espécies de relação de trabalho. É a relação de emprego e não a de trabalho, protegida pela CLT com todos seus direitos: a) Registro em CTPS; b) Ao salário mínimo; c) Jornada de trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais; d) Seguro contra acidentes de trabalho; e) Irredutibilidade do salário; f) horas-extras – com no mínimo 50% de acréscimo sobre o valor da hora normal; g) Adicional noturno – equivalente 20% do valor da hora normal; h) Décimo terceiro salário; i) Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; j) Férias, acrescidas de 1/3 constitucional; k) FGTS equivalente a 8% da remuneração do empregado e 40%, se demitido sem justa causa, l) seguro- desemprego se involuntário, m) adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade, n) fornecimento de EPIs¹³.

Sendo um trabalhador autônomo e sem todos esses direitos garantidos, a pandemia coloca em evidência dois pontos que a seguir destacarei: 1) Segurança e saúde do trabalhador, 2) Remuneração.

¹¹ Há uma discussão acerca da natureza jurídica do vínculo entre os trabalhadores e empresas por intermédio de aplicativos. Para essas empresas, os trabalhadores são descritos como “autônomos”, não mantendo nenhum vínculo empregatício, as plataformas se consideram “facilitadoras” no espaço online de trocas entre compradores e vendedores para suprir determinada demanda. Outra corrente sustenta que há uma relação de emprego. A relação de emprego necessita cumulativamente dos cinco elementos fático-jurídicos para se configurar “...prestação de serviço por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação” (DELGADO, 2008, p.305).

¹² A despeito de existirem ações na Justiça do Trabalho, que concederam o vínculo empregatício. As Reclamações Trabalhistas de procedência de pedido, demonstram ser a minoria, conforme estudos.

¹³ Ressalvamos que as diversas relações de trabalho garantem alguns desses direitos acima. Todos cumulativamente, no entanto, somente o empregado possui.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

1) Segurança e saúde do trabalhador

Na pré-pandemia, os trabalhadores relatavam medo de serem bloqueados automaticamente se demorassem a retirar o pedido em um restaurante, de uma suspensão por rejeitar pedidos, de serem desligados da plataforma arbitrariamente e ficar sem trabalho. Um levantamento feito pela Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (Remir Trabalho)¹⁴ em quatro estados brasileiros, indicou que 84,5% dos entrevistados relataram, agora, medo de serem contaminados trabalhando nestas condições. O que para os pesquisadores, entre outras coisas, evidencia um trabalho realizado sob um forte grau de tensão e de ansiedade¹⁵. Todavia, para ter uma renda, precisam deixar a sua saúde e segurança em segundo plano.

A profissão de “motoboy” é classificada pela legislação como de risco¹⁶. Quando há vínculo empregatício, a categoria tem direito a piso salarial, seguro de vida, equipamentos de proteção, pagamento da depreciação da moto e adicional de periculosidade¹⁷. Na configuração trabalhista em questão, as empresas pagam apenas o seguro de vida – que vale para a COVID-19¹⁸.

O ordenamento jurídico brasileiro veda a acumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos¹⁹, podendo

¹⁴ Relatório Parcial de Pesquisa. ABÍLIO, Ludmila. C.; ALMEIDA, Paula. F.; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana. C. M.; FONSECA, Vanessa. P.; KALIL, Renan. B.; MACHADO, Sidnei. *Condições de trabalho em empresas de plataforma digital: os entregadores por aplicativo durante a Covid-19*. São Paulo: REMIR, 2020. 11 p. A pesquisa feita ouviu 252 pessoas de 26 cidades entre os dias 13 e 20 de abril por meio de um questionário online.

¹⁵ Relatório Parcial de Pesquisa. *Op. Cit.*

¹⁶ A lei pode ser consultada em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112009.htm.

¹⁷ CLT, art. 193. § 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. (Incluído pela Lei nº 12.997, de 2014)

¹⁸ A adesão do seguro de vida com cobertura de covid-19 abrange entregadores que tenham cadastro ativo na plataforma, com idade mínima de 18 (dezoito) anos e a idade máxima de 75 (setenta e cinco) anos. Os entregadores devem ter realizado no mínimo, 1 (uma) entrega entre 01/02/2020 e 31/03/2020 e terem seu cadastro liberado e validado na plataforma até 15/03/2020. A cobertura da morte por coronavírus chegará a R\$ 20 mil. Informação disponível em: <https://www.revistaapolice.com.br/2020/04/entregadores-do-ifood-contam-com-cobertura-de-covid-19-no-seguro-de-vida/>. Acesso em 05 de junho 2020.

¹⁹ O art. 193, § 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos. O TST em IRR - Incidente de Recurso Repetitivo- fixou a impossibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e de insalubridade, ainda que amparados em fatos geradores distintos e autônomos.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

o empregado escolher ou um, ou outro²⁰. Os entregadores na pandemia, a despeito de trabalharem em condições insalubres e perigosas, por serem considerados autônomos, não recebem adicional salarial de insalubridade e nem de periculosidade. Portanto, aos que entregam, nem um, nem outro.

Tom utiliza equipamentos de proteção básicos que comprou na farmácia. Garante não tirar a máscara, usar álcool gel e manter os cuidados recomendados pelas organizações de saúde. Mas quem é responsável por sua proteção? Quem deveria propor e oferecer condições sanitárias de trabalho para ele?

A pesquisa feita pela Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (Remir Trabalho) ao questionar os entregadores sobre as medidas preventivas adotadas pelas empresas pesquisadas para a diminuição dos riscos de contágio pela COVID-19, 157 entrevistados (62,3%) afirmaram não ter recebido nenhum apoio da empresa para diminuir os riscos de contaminação e 95 (37,7%) disseram ter recebido insumos de proteção das empresas ou dicas de como realizar o seu trabalho de forma mais segura, em especial diminuindo o contato com os consumidores do serviço.

Entre os métodos de prevenção disponibilizados pelas empresas, a opção mais citada pelos entregadores foi o recebimento de orientações sobre como realizar o seu trabalho com menor contato com os consumidores dos serviços. A segunda opção com maior número de respostas foi a distribuição de álcool-gel, com 49 entregadores (19,4%) afirmando terem recebido este produto²¹.

Um dos protocolos sugeridos pelas empresas em tempos de pandemia do novo coronavírus gerou polêmica: a chamada “Entrega sem contato”. Alexandre, entregador entrevistado pela reportagem do “O São Paulo”, explica essa modalidade de entrega: “A orientação é que você pegue a comida na bag, coloque a entrega no chão, na porta do cliente, e

²⁰ CLT, art. 193. § 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

²¹ Relatório Parcial de Pesquisa. *Op. Cit.*

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

espere que ele chegue para depois você ir embora. Não tem cabimento, isso! Desde quando o chão é mais limpo que a gente?”²².

Em relação às medidas preventivas tomadas por conta própria pelos entregadores para diminuir os riscos de contaminação pela COVID-19, 244 entrevistados (96,8%) afirmaram adotar alguma forma de medida preventiva²³. O uso de álcool-gel durante o trabalho é a medida de prevenção mais utilizada pelos entregadores para evitar a contaminação (225 respostas - 89,2%), seguida pelo uso de máscaras (182 respostas - 72,2%), e pela entrega sem contato direto com os clientes (139 entrevistados - 55,1%). Apenas 10% dos entrevistados relataram utilizar apenas um dos métodos de prevenção. 54,6% dos entrevistados afirmaram utilizar a combinação de dois (25,1%) ou três (29,1%) métodos preventivos, sendo as combinações mais comuns o uso de álcool-gel e máscaras (16,7%) e o uso de álcool-gel e máscaras em conjunto com as entregas sem contato com os solicitantes (10%)²⁴.

E como atua o Estado? O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) cassou liminar que obrigava o aplicativo iFood ao pagamento de ao menos um salário mínimo para os entregadores que estivessem no grupo de risco ou tivessem suspeita de contaminação pelo novo coronavírus, entre outras medidas de proteção. A decisão²⁵ foi proferida pela desembargadora Dóris Ribeiro Torres Prina.

Segundo a magistrada, não se desconhece as orientações da Organização Mundial de Saúde para o enfrentamento da pandemia, entretanto, “a situação em análise é singular, vez que, em tese, não estamos diante do empregador definido pelo artigo 2º da CLT. Os colaboradores do iFood podem ou não fazer uso da referida ferramenta, de acordo com seus interesses”. E continua: “Os entregadores, na verdade, são usuários da plataforma digital, nela se inscrevendo livremente. A hipótese é de atividade econômica compartilhada e sua análise exige considerar a evolução das relações comerciais e trabalhistas havidas no tempo, não se podendo ficar amarrado a modelos tradicionais, impondo-se garantir a segurança jurídica nas relações”.

²²Informação disponível em: <https://osaopaulo.org.br/noticias/brasil/pandemia-gera-impactos-aos-ciclistas-entregadores-de-aplicativo/>. Acesso em 05 de junho de 2020.

²³ Relatório Parcial de Pesquisa. *Op. Cit*

²⁴ *ibidem*

²⁵ Para a decisão na íntegra: Processo: 1000396-28.2020.5.02.0082.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

A liminar havia sido concedida em face de ação civil pública impetrada pelo Ministério Público do Trabalho. Além de garantir assistência financeira aos entregadores em grupo de risco ou suspeita de contaminação, a liminar determinava que o aplicativo fornecesse álcool gel aos trabalhadores e providenciasse capacetes, uniformes e espaços para a higienização de veículos. A ação teve como base a Nota Técnica nº 1 da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes Trabalhistas (Conafret), do MPT²⁶. O documento traz medidas destinadas à proteção da saúde e da segurança de trabalhadores de aplicativos contra a Covid-19.

Verificamos portanto, que os trabalhadores plataformizados não tem acesso às proteções jurídicas fundamentais que estão previstas na Constituição da República do Brasil (caput do art. 7º, incisos do art.5º e art. 6º, todos da CF/88), que independentemente da existência e/ou até mesmo do reconhecimento do vínculo de emprego, deveriam ser garantidos aos trabalhadores (ORSINI; LEME, 2020).

2) Remuneração

Na pesquisa realizada pela Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (Remir Trabalho)²⁷ os entregadores por aplicativos disseram que, apesar de terem trabalhado mais durante a pandemia, tiveram uma "redução significativa" da remuneração. A maioria dos entrevistados (60,3%) relatou uma queda na sua remuneração, comparando o período atual da pandemia do coronavírus com o momento anterior. Ainda durante a pandemia, houve aumento em 100% dos que auferem menos do que R\$260 por semana e, por outro lado, redução para em torno de 25% os que auferem rendimento maior que R\$ 520,00 semanais. Antes da pandemia, 18,5% dos entrevistados declararam remuneração de até R\$ 260,00 por semana (aproximadamente, R\$ 1.040,00 mensais). Durante a pandemia, a parcela de entregadores que têm remuneração inferior a R\$ 260,00 semanais praticamente dobra, passando a compor 35,7% dos entrevistados²⁸. Recebendo, portanto, uma remuneração inferior ao atual salário mínimo no valor de R\$ 1.045.

Há de se considerar ainda, que houve uma ampliação da participação de trabalhadores no mercado de entrega com a ampliação do desemprego aprofundada pela crise do novo

²⁶ Nota técnica disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-conafret-corona-virus-01.pdf>.

²⁷ Relatório Parcial de Pesquisa. *Op. Cit.*

²⁸ *Ibidem.*

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

coronavírus²⁹: o iFood, que opera em mais de 1 mil cidades em todo o Brasil, recebeu em março 175 mil inscrições de pessoas interessadas em atuar como entregadores da plataforma ante 85 mil em fevereiro, contou o vice-presidente financeiro e estratégico do iFood, Diego Barreto, em entrevista à Reuters³⁰. Ou seja, além do aumento do número de trabalhadores disputando as demandas com aqueles que já se encontravam nesse trabalho, antes de pandemia, ainda houve o rebaixamento da sua força de trabalho. Alegam os pesquisadores que a combinação dos fatores intensifica o quadro da precariedade por rebaixamento da remuneração (ABILIO, L. C. et al., 2020).

Os trabalhadores recebem remuneração por cada entrega realizada. Trata-se do “salário” por unidade de obra. Nesta modalidade o parâmetro é a produção alcançada pelo trabalhador. Embora se trate de remuneração de valor variável que está estabelecida no art. 7.º, VII, da Constituição Federal de 1988: “*garantia de salário nunca inferior ao mínimo para aqueles que percebem remuneração variável*”, e de previsão celetista, Art. 78 – “*Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona*”, o salário mínimo, para esses trabalhadores não corresponde à realidade.

A remuneração desses entregadores reedita formas antigas de trabalho. Em “O Capital” pode-se encontrar pistas preciosas para entender tanto a dialética do trabalho, quanto a problematização do salário por peça: a remuneração do trabalhador depende não de sua jornada, mas de sua produção. No século XIX, Marx já assinalava a tendência a uma opacidade ainda maior da relação entre capital e trabalho quando mediada pela remuneração por peça.

A passagem da medida do salário por tempo de trabalho para o salário por peça materializa uma transferência do controle sobre o tempo e a produtividade do trabalho para o próprio trabalhador. Marx explica que ao remunerar não pelo tempo, mas pela quantidade produzida, se favorece um aumento tanto da extensão do tempo de trabalho como de sua intensidade:

²⁹ No 1º Trimestre de 2020, a taxa de desemprego foi de 12,6% com encolhimento recorde de 5,2% de postos de trabalho formal (IBGE, 2020).

³⁰ Informação disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/reuters/2020/04/01/candidatos-a-entregador-do-ifood-mais-que-dobram-apos-coronavirus.htm>. Acesso em 25 de maio de 2020.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

[...] Dado o salário por peça, é naturalmente do interesse pessoal do trabalhador aplicar sua força de trabalho o mais intensamente possível, o que facilita ao capitalista elevar o grau normal de intensidade. Do mesmo modo, é interesse pessoal do trabalhador prolongar a jornada de trabalho, pois com isso sobe seu salário diário ou semanal. (MARX, p. 141).

A variação na remuneração é então de inteira responsabilidade do trabalhador, quanto melhor seu desempenho e quanto mais trabalhar, maior é a remuneração. Tal desempenho envolve suas capacidades e a transferência do controle sobre a produção, ou seja, a colaboração do trabalhador com o aumento da produtividade. Essa inversão no controle é vista como liberdade para o trabalhador:

Com salário por tempo prevalece com poucas exceções salário igual para as mesmas funções, enquanto com salário por peça, ainda que o preço do tempo de trabalho seja medido por determinado quantum de produtos, o salário diário ou semanal, ao contrário, varia com a diferenciação individual dos trabalhadores, dos quais um fornece apenas o mínimo do produto num período dado, o outro a média e o terceiro mais do que a média. Quanto à receita real aparecem aqui, portanto, grandes diferenças conforme a habilidade, força, energia, persistência etc. dos trabalhadores individuais. (...) a maior liberdade que o salário por peça oferece à individualidade tende a desenvolver, por um lado, a individualidade, e com ela o sentimento de liberdade, a independência e autocontrole dos trabalhadores; por outro lado, a concorrência entre eles e de uns contra outros. (Marx, p. 142)

O trabalhador por aplicativo sabe que recebe por entrega. Quando o pedido chega, no entanto, o entregador só visualiza o quanto vai receber. Ele não sabe, por exemplo, qual foi o valor cobrado do cliente, que aparece apenas na nota de compra. Não sabe qual é a porcentagem de cada um: trabalhador, restaurante, aplicativo. Ele não sabe dizer exatamente qual é a sua média de rendimento por quantidade de entregas, por quilômetro rodado ou por horas trabalhadas.

A taxa cobrada é calculada pelo próprio aplicativo. As empresas não fornecem a metodologia utilizada para a fixação dos valores do serviço, não apontado as variáveis utilizadas e o funcionamento de seu algoritmo. Entretanto, é incontroverso que este sistema é determinado unilateralmente pelas empresas (CASTRO, Viviane Vidigal, 2020).

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

O cálculo do lucro líquido da remuneração percebida pelos trabalhadores é realizado pelo desconto da taxa feita de forma automática. Ainda, são obrigados a descontar, da parcela sobre o preço que é depositado por elas em suas contas correntes, todos os gastos inerentes ao serviço de transporte, como combustível, manutenção, seguro, taxas, impostos sobre os veículos e licenciamentos, além dos gastos com sua automanutenção, como alimentação, saúde e seguro de vida. O fato de os trabalhadores, na maioria das vezes, terem de custear as medidas de proteção acaba por reduzir ainda mais a sua remuneração (ABILIO, L. C. et al., 2020).

O iFood argumentou que houve um aumento na “solidariedade dos consumidores” em relação aos entregadores, com aumento no pagamento de gorjetas³¹. A plataforma aumentou os valores das gorjetas, pagas integralmente aos entregadores, de 1, 3 e 5 reais para 2, 5 e 10 reais. Houve um crescimento de 218% no pagamento de gorjetas em março comparado com fevereiro. Para a Rappi, houve um aumento de 50% no percentual de gorjetas pagas, principalmente nos finais de semana³².

Poder-se-ia pensar que se o trabalho e a gorjeta aumentam, conseqüentemente aumenta a remuneração recebida pelo trabalhador. Mas não é isso o que as reportagens e a pesquisa acima citada demonstram. Nessa conta, incerta é a porcentagem atualmente retida pelas empresas e em quanto o valor auferido por elas aumentou. Essa é a equação do lucro na virulência.

Como forma de complementar a queda na remuneração, Tom, o entregador com quem conversei para escrever este artigo, solicitou o auxílio emergencial do governo³³, sem sucesso. A despeito de ter aprovado a lei que regulamenta o auxílio, o presidente Jair Bolsonaro vetou a

³¹ A gorjeta constitui-se no valor pago pelos clientes, de maneira espontânea ou por sua inclusão na nota do serviço, e integra a remuneração conforme disposto no art. 457, caput, da CLT. Não possui natureza salarial, já que enquadrada pela norma como remuneração.

³² Informação disponível em: <https://exame.com/negocios/coronavirus-leva-mais-entregadores-e-gorjetas-aos-apps-de-delivery/>. Acesso em 05 de junho de 2020.

³³ O auxílio emergencial foi sancionado pelo presidente da república Jair Bolsonaro em 02/04/2020 e disponibilizado para solicitação por meio de site, aplicativo ou central telefônica. São beneficiários os trabalhadores/as autônomos/as, informais, MEIs e pessoas desempregadas, um benefício de 600 reais por trabalhador/a e 1200 reais para mães solo, previsto por três meses (abril, maio e junho).

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

garantia o pagamento do benefício a diversas categorias, entre elas, os motoristas de aplicativos³⁴.

A plataformização da Viração

As contas a pagar, não pararam no tempo e não se isolaram. As dívidas, que aumentam, fazem com que o trabalhador não possa parar, conduzindo por longas jornadas. Circulou na internet, vídeo com a declaração de Paulo Lima “*A gente, motoboy, tem se sentido os músicos do Titanic: está vendo o barco afundar e tem que continuar tocando a música*”³⁵.

Entre os músicos do Titanic e os músicos entregadores: músicos que realizam diversos shows em vários lugares diferentes para sobreviver. Eles teriam sido a inspiração do termo GIG³⁶, portanto, uma gíria em inglês que pode ser entendida como uma tarefa ou um trabalho pontual remunerado. A gíria que mais se enquadraria no Brasil seria o famoso “bico” (fazer um bico). E daí para *GIG economy*³⁷ – definida por relações de trabalho que compreende, de um lado, trabalhadores temporários e sem vínculo empregatício e, de outro, empresas que contratam para serviços pontuais esses trabalhadores, à margem da legislação trabalhista. A Gig Economy ressurgiu com força com as plataformas digitais sob demanda.

No entendimento da OIT, a gig economy refere-se a “arranjos de trabalho pouco estruturados, mediados por plataformas de internet” (OIT, 2018, p. 66). Formam, assim, mercados que conectam, através de plataformas, as demandas dos consumidores e fornecedores

³⁴ Isso não significa que os trabalhadores dessas categorias não poderão receber o auxílio. Na prática, todos os trabalhadores, incluindo os que se enquadram nas categorias vetadas, podem conseguir o auxílio, desde que se enquadre nas seguintes condições: ser maior de 18 anos; Ser trabalhador informal, ou autônomo, ou MEIs (microempreendedor individual), ou estar contribuindo de forma individual para a Previdência; Não estar empregado carteira assinada; Não estar recebendo seguro-desemprego; Não ser aposentado ou pensionista do INSS; Ter uma renda familiar *per capita* de até meio salário mínimo (R\$ 522,50); Ter uma renda familiar mensal total menor que três salários mínimos (R\$ 3.135); Não ter tido rendimentos tributáveis acima de R\$ 28.559,70 em 2018; Ter CPF regular.

³⁵ Vídeo: https://www.youtube.com/watch?time_continue=18&v=rMF3ruk6ivE&feature=emb_logo.

³⁶ Segundo Geoff Nunberg: a palavra não tinha nenhum glamour em particular até os anos 1950, quando os hipsters e os beats a adaptaram para significar qualquer trabalho que você fizesse para manter corpo e alma juntos enquanto sua vida real estivesse em outro lugar. O exemplo mais antigo desse uso da palavra que encontrei é de um artigo de 1952 de Jack Kerouac, falando sobre seu trabalho como freio a tempo parcial para a ferrovia do Pacífico Sul em San Jose. Para os descolados, chamar um trabalho de gig era uma maneira de dizer que não definia você. Um gig era um compromisso pelo qual você se sentia livre para abandonar assim que tivesse US \$ 50 no seu bolso. (NUNBERG, 2016).

³⁷ Informação disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2015/jul/26/will-we-get-by-gig-economy/>. Acesso em: 20 de agosto de 2018.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

por meio de trabalhos de curta duração: os gigs, ou “bicos” (DONOVAN; BRADLEY; SHIMABUKURO, 2016). No entendimento de Jamie Woodcock:

” é feita mediante classificação errônea, alegando que os trabalhadores na verdade seriam empreiteiros autônomos e independentes. Isso torna as empresas mais atraentes para os investidores potenciais, pois mantém que os trabalhadores fora dos livros da empresa e permite que a empresa transfira o risco da demanda para os trabalhadores, ao invés de arcar com esse risco. Não é inovador, exceto no sentido de encontrar uma nova forma de lucrar com mão de obra e trabalho alheios. (WOODCOCK, 2019, p. 18).

Análise de Frank Pasquale (2016) é que os trabalhadores plataformizados, para conseguirem sobreviver, precisam estar prontos para aceitarem uma tarefa a qualquer momento. O atual “qualquer momento” é pandêmico. O trabalho para as plataformas ainda tem a invisibilidade como característica, conforme Miriam Cherry, Winifred Poster e Marion Crain, trabalho invisível envolve:

“as atividades que ocorrem no contexto de trabalho remunerado e que trabalhadores executam em resposta às demandas (tanto implícitas como explícitas) dos empregadores e que são essenciais para a geração de renda, obtenção ou manutenção do trabalho e promoção da carreira, ainda que sejam frequentemente negligenciadas, ignoradas e/ou desvalorizadas pelos empregadores, consumidores, trabalhadores e, em última instância, pelo próprio sistema jurídico”³⁸

A manifestação do trabalho invisível ocorre conforme as peculiaridades de cada atividade. Nesse caso, manifesta-se no uso de termos que buscam dissociar as tarefas que as pessoas realizam por meio das plataformas da noção de trabalho. As empresas usam denominações, como “parceiro”, que esvaziam o conteúdo laboral das atividades. É um dos

³⁸ Tradução de: “activities that occur within the context of paid employment that workers perform in response to requirements (either implicit or explicit) from employers and that are crucial for workers to generate income, to obtain or retain their jobs, and to further their careers, yet are often overlooked, ignored, and/or devalued by employers, consumers, workers, and ultimately the legal system itself”. CRAIN, Marion; POSTER, Winifred; CHERRY, Miriam. Introduction: conceptualizing invisible labor. In: CRAIN, Marion; POSTER, Winifred; CHERRY, Miriam. (Eds.). *Invisible labor: hidden work in the contemporary world*. Oakland, California: University of California Press, 2016, p. 6.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

ardis empresariais que contribui com a apagamento da figura do trabalhador. Antunes³⁹ lembra que “floresce uma forma mascarada de trabalho assalariado que assume a *aparência* de um *não-trabalho*, que na concretude brasileira tem como exemplo os “empreendedores”, obliterado pelo ideário mistificador do “trabalho sem patrão”.

O empreendedorismo, sob o regime da “acumulação flexível”⁴⁰, representa uma matriz ideológica que favorece o fortalecimento e aprofundamento dos valores baseados no mérito e no ganho individual, aumentando a informalidade, insegurança, desregulamentação, fragmentação, negação de direitos, e que está repercutindo e acentuando a precariedade da vida social.

Nesse sentido, as elaborações da pesquisadora Colbari (2007; 2015) nos fornecem elementos relevantes para entender o lugar que a retórica do empreendedorismo assume na dinâmica atual, nos desafiando a pensá-la como uma matriz ideológica integrada à nova fase do capitalismo mundial, na qual a figura do trabalhador formal celetista vai cedendo lugar para o empreendedor. Na interpretação de Colbari (2007), em um contexto que a autora chama de pós-fordista e flexível, o empreendedorismo se configura como uma estratégia de combate à crise do assalariamento, a ação empreendedora entra como substituta da empregabilidade, criando um estímulo ao auto emprego, dessa forma “o ideal de uma sociedade do trabalho vai cedendo espaço para o ideal de uma sociedade moldada segundo o ethos do empreendedorismo” (COLBARI, 2007, p. 100). Colbari (2007; 2015) defende o empreendedorismo como conjunto de valores que, ao atravessar a esfera do trabalho e da empresa, moldam as ações dos/das sujeitos/as sociais para além da dimensão econômica.

Em um mercado de trabalho que é fundamentalmente heterogêneo e desigual, parece-nos relevante o questionamento: o que a defesa do empreendedorismo nos revela? Observa Viana (2011), “vivemos em uma época de misturas e ambiguidades, e o modelo econômico

³⁹ Trabalho uberizado e capitalismo virótico: entrevista com Ricardo Antunes. Digilabour, 2020. Disponível em: <https://digilabour.com.br/2020/06/14/trabalho-uberizado-e-capitalismo-virotico-entrevista-com-ricardo-antunes/>. Acesso em: 20 de out. de 2020.

⁴⁰ Conceito de Harvey que caracteriza esse momento do capital mundial pelo “surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas” (HARVEY, 2006, p. 140)

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

também as crias. Com isso, fica mais difícil interpretar os fenômenos. O próprio trabalhador já não sabe bem quem é” (VIANA, 2011, p. 29). Ao passo que 60% da população brasileira vive do “trabalho sem formas”⁴¹. Considera-se conveniente realizar uma pergunta de maior alcance: Esses “microempresários” e os trabalhadores clássicos realmente se encontram em realidades distintas?

Abilio (2017) entendeu, em um primeiro momento, esse trabalhador como um nano empreendedor, “que administra sua própria vida para sobreviver”. Vasta literatura produzida se refere ao crescimento do número de microempreendedores que não geram lucro, mas tão somente garantem a própria sobrevivência. Pochmann (2008) aponta em pesquisa realizada no ano de 2003, que 31% dos trabalhadores que iniciaram um empreendimento o fizeram pela impossibilidade de encontrar um novo emprego. Dessa forma, o empreendedorismo foi traduzido em alternativa ao desemprego. A pesquisa de Davis (2006), por sua vez, mostra que o empreendedorismo em condições precárias e instáveis se revela como constitutivo da sobrevivência. Defende a autora que empreendedorismo está imbricado com a desigualdade (DAVIS, 2006). O chamado empreendedorismo desses trabalhadores é caracterizado por Vasapollo (2005) de modo claro:

As novas figuras do mercado de trabalho, os novos fenômenos do empreendedorismo, cada vez mais se **configuram em formas ocultas de trabalho assalariado, subordinado, precarizado, instável, trabalho ‘autônomo’** de última geração, que mascara a dura realidade da redução do ciclo produtivo. **Na verdade, trata-se de uma nova marginalização social e não de um novo empresariado.** (VASAPOLLO, 2005) (grifos nossos)

Estariamos diante do “novo proletariado de serviços na era digital” (ANTUNES, 2018, p. 263), em uma nova morfologia do trabalho. Ressalta Antunes (2009), em sua obra “Infoproletariado: a degradação real do trabalho virtual”, que apesar de o trabalho ser teleguiado virtualmente, a exploração é a mesma. Mudou-se o formato. Os cibertários⁴² seriam a continuidade do proletariado industrial. O autor faz advertências ao empreendedorismo:

⁴¹ Francisco de Oliveira cunhou o “trabalho sem-formas”: “[...] entre o desemprego aberto e o trabalho sem-formas transita 60% da força de trabalho brasileira [...] É o mesmo mecanismo do trabalho abstrato molecular-digital que extrai valor ao operar sobre formas desorganizadas do trabalho.” (OLIVEIRA, 2007, p. 34-35).

⁴² Expressão cunhada por Ursula Huws no livro *A Formação do Cibertariado: Trabalho Virtual em um Mundo Real*. Campinas: Ed. Da UNICAMP, 2018.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

Nesse momento é que ganha corpo a ideia falaciosa, mistificadora, do empreendedor. É uma das poucas alternativas que o mundo do trabalho oferece frente à corrosão dos direitos e garantias sociais. É isso ou o desemprego completo. É por isso que o empreendedorismo é poderoso ideologicamente, porque é isso ou nada. Ao mesmo tempo, a maioria expressiva dos empreendedores vive aos solavancos. (ANTUNES, 2019).

Poderíamos pensar os trabalhadores plataformizados, como nos convida Ludmila Abílio a um ato de “viração”, termo trazido à literatura acadêmica na década de 1990 pela professora Maria Filomena Gregori (2000) para ao analisar a trajetória de meninos de rua e suas formas de sobrevivência, além de encontrarmos na leitura de Vera Telles (2006), para definir a trajetória entre trabalho formal e informal, atividades lícitas e ilícitas, empregos, bicos, trabalhos sem forma trabalho que constituem a sobrevivência na periferia, e que também está presente em Robert Cabanes e Isabel Georges (2011). “A “viração” faz parte da história do país, mas se atualizou” (ABILIO, 2011,p.286).

Abilio (2017) alega que ao nos defrontarmos com termo gig economy, pode se interpretar que agora a viração tem visibilidade social, porque ela ultrapassou as fronteiras dos países “periféricos”, porque chegou ao “centro”. Adverte que é difícil se desvencilhar da engrenagem de hierarquização, e das dualidades que organizam pensamentos dominantes e obscurecem uma série de relações que em realidade estão no cerne do desenvolvimento capitalista.

No trabalho plataformizado, do lado da empresa, a informação, a modernidade e o controle, do lado do trabalhador, a “viração”, a informalidade e a precariedade. Trabalho precário é livre, livre de direitos. E esses trabalhadores transitam “livremente”. Transitam entre atividades, transitam pelas cidades. Transitam com o objetivo de transitar 24 horas por dia 7 dias por semana. Transitam, acreditando ser transitório. Estão se virando permanentemente para a sobreviver. Essa é condição humana desses trabalhadores. E já percebemos que essa condição, um corpo humano não aguenta. O corpo então virou um atrapalho, um apêndice incômodo, que adocece, fica ansioso, deprimido, entra em pânico, entra em burnout. Da ausência de medidas e controle, surge a nossa problemática, no sentido de que a não fruição, reiterada, do descanso

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

semanal, intervalos, férias, acarreta danos à saúde. Nietzsche (1844-1900), ainda na sua época, já chamava a atenção para o fato de que a vida humana finda numa hiperatividade mortal se dela for expulso todo elemento contemplativo. Por falta de repouso e direitos trabalhistas, nossa civilização caminha para uma nova barbárie⁴³.

Considerações Finais: Do apagamento ao desaparecimento

Ainda que sejam fenômenos mundiais – a pandemia e a plataformização do trabalho, sua imbricação precisa ser analisada contextualmente, isto é, a partir de elementos econômicos, históricos, institucionais e culturais, na singularidade “do que é o Brasil”.

Um *ethos* profissional que se desenvolve em um contexto neoliberal de sucateamento da Justiça do Trabalho, da corrosão, derrelição, e devastação cabal dos direitos trabalhistas, do eufemismo da flexibilização das Leis e do incentivo do Estado ao empreendedorismo individual (CASTRO, Viviane Vidigal, 2020). E mais recentemente, do bolsonarismo.

E na singularidade do que é Brasil: “- *Pobre não pega isso não, chefe.*”⁴⁴. Esse pensamento, não se restringe ao motoboy, é difundido entre os trabalhadores que não podem/têm o direito de ficar doente.

Já o sentimento de imunidade, é o pensamento do meu vizinho - que mora com seus pais septuagenários -, lá do outro lado da rua, fronteira visível de outra invisível entre nós. Descreveria mais meu vizinho, que está vestindo verde e amarelo, recém retornado da manifestação à favor do presidente na Avenida da frente de nossas casas, mas Eliane Brum (2019) já o fez: “*um tipo de brasileiro que se sentia acuado há bastante tempo. E particularmente nos últimos anos. Uma gama de pessoas – especialmente homens brancos heterossexuais – que tiveram a trajetória confrontada por outros sujeitos sociais afirmando direitos e sonhos.*”

Enquanto converso com Tom, meu vizinho come sua pipoca gourmet, olhando-me meio desconfiado. O entregador de aplicativo é invisível aos seus olhos. O vírus também. Esses invisíveis -o vírus e o virador- circulam. Quem pode e quem deve desaparecer?

⁴³ Frase original: “Por falta de repouso, nossa civilização caminha para uma nova barbárie” (NIETZSCHE, 2018).

⁴⁴ Informação disponível em: <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/03/24/sem-banheiro-e-alcool-gel-entregadores-de-app-ignoram-corona-por-sustento.htm>. Acesso em 25 de maio de 2020.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

Paulo Lima, motoboy cujo vídeo viralizou na internet, diz que sua música é dos Racionais Mc “O ser humano é descartável no Brasil como modess usado ou Bombril”. Nos lembra Mbembe (2020) que “o sistema capitalista é baseado na distribuição desigual da oportunidade de viver e morrer. Essa lógica do sacrifício sempre esteve no coração do neoliberalismo, que deveríamos chamar de necroliberalismo. Esse sistema sempre operou com a ideia de que alguém vale mais do que os outros. Quem não tem valor pode ser descartado.”

No Estado suicidário, por Vladimir Safatle (2020) “séculos de necropolítica deram ao Estado brasileiro certas habilidades. Ele sabe que um dos segredos do jogo é fazer desaparecer os corpos. Você retira números de circulação, questiona dados, joga mortos por corona vírus em outra rubrica, abre covas em lugares invisíveis. Bolsonaro e seus amigos vindos dos porões da ditadura militar sabem como operar com essa lógica. Ou seja, a velha arte de gerir o desaparecimento que o Estado brasileiro sabe fazer tão bem.”

Nas ruas esvaziadas nos tempos próximos, essa multidão não irá desaparecer: trabalhadores circulando em motos ou bicicletas munidos de mochilas com as palavras Rappi, iFood, Loggi ou Uber Eats. Já Tom, que tenta “salvar a si”, não sei. Na luta contra a precarização se revela importante a organização dos(as) trabalhadores(as). Pierre Dardot e Christian Laval pontuam que:

[...] a ação coletiva se tornou mais difícil, porque os indivíduos estão submetidos a um regime de concorrência em todos os níveis. As formas de gestão na empresa, o desemprego e a precariedade, a dívida e avaliação, são poderosas alavancas de concorrência interindividual e definem novos modos de subjetivação. A polarização entre os que desistem e os que são bem-sucedidos mina a solidariedade e a cidadania.” (DARDOT; LAVAL, 2016 p.6)

Seria possível acrescentar às análises dos autores sobre a ausência de um espírito de coletividade na classe trabalhadora contemporânea o discurso da empregabilidade, que desloca o eixo da responsabilidade pela geração de oportunidades de trabalho da sociedade para o indivíduo, por intermédio da meritocracia. Um discurso de corte neoliberal, explicado por Byung-Chul Han da seguinte forma: “Não existe um oponente, um inimigo, que oprime a liberdade diante do qual a resistência era possível. (...) Também a luta de classes se torna uma

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

luta interna consigo mesmo: o que fracassa culpa a si mesmo e se envergonha. A pessoa questiona-se a si mesma, não a sociedade”⁴⁵.

Nesse sentido, no capitalismo de plataforma, dada a forma como esse trabalho é organizado, transferindo ao trabalhador a gestão e negociação dos direitos trabalhistas, cria-se a ilusão de que o sucesso nesse trabalho e a conquista desses direitos depende das habilidades de negociação de cada um e não da proteção estatal ou da luta classista.

No entanto, “a crise move as peças no tabuleiro da consciência de classe” (HIRATA; KERGOAT, 1994). No dia 01 de julho de 2020, milhares de entregadores de aplicativo participam da paralisação nacional em protesto por direitos trabalhistas, demandando maior garantia de segurança pela empresa e diminuição da taxa de corrida descontada. Em São Paulo, entregadores se reuniram em frente ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT), antes de seguirem para a Paulista. Imagens mostram que os trabalhadores conseguiram fechar uma das vias da rua durante a paralisação. As cenas transmitidas em telejornais, circulando em redes sociais, são de trabalhadores lutando por seus direitos. O “breque dos aplicativos”, como foi nomeado o movimento paredista, durante a pandemia, nos demonstra que está em formação uma nova morfologia da resistência.

Referências bibliográficas

ABÍLIO, Ludmila Costhek. O make up do trabalho: uma empresa e um milhão de revendedoras de cosméticos. 307 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2011.

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: 20 abr. 2017.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. [Entrevista cedida a] Ricardo Machado. Revista IHU on-line. 24/04/2017, 2017. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6826-uberizacao-traz-ao-debate-a-relacao-entre-precarizacao-do-trabalho-e-tecnologia>. Acesso em: 20 mar. 2019.

⁴⁵ HAN, Byung-Chul. Por que hoje a revolução não é possível? El País, 3 out. 2014. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2014/09/22/opinion/1411396771_691913.html. Acesso em: 24 jun. 2019.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, p. 1-21, 2020.

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

ANTUNES, Ricardo. Uberização nos leva para a servidão, diz pesquisador. União Geral dos Trabalhadores, 25 de julho de 2019. Disponível em: <http://www.ugt.org.br/index.php/post/22533-Uberizacao-nos-leva-para-a-servidao-diz-pesquisador>. Acesso em: 27 jul. 2019.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). Infoproletários: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. O novo espírito do capitalismo. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo n. 1000396-28.2020.5.02.0082. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Ifood.com Agência de Restaurantes Online S.A. Juiz: Elizio Luiz Perez. São Paulo, 05 abr. 2020. Disponível: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10003962820205020082>>. Acesso em: 01 jun.2020.

BRUM, Eliane. “Jair Bolsonaro: o homem mediano assume o poder”. El País. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/01/02/opinion/1546450311_448043.html. Acesso em: 01 jun.2020.

CABANES, R.; GEORGES, I.; RIZEK, C. & TELLES, V (orgs.) Saídas de emergência: Ganhar/perder a vida na periferia de São Paulo. São Paulo: Boitempo, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho: De acordo com a Reforma Trabalhista. Brasil: Método, 2014. 1424 p.

CASTRO, Viviane Vidigal. As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber. Dissertação de mestrado. Universidade Estadual de Campinas- Campinas/SP, 2020. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/343227/1/Castro_VivianeVidigalDe_M.pdf

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

CRAIN, Marion; POSTER, Winifred; CHERRY, Miriam. Introduction: conceptualizing invisible labor. In: CRAIN, Marion; POSTER, Winifred; CHERRY, Miriam. (Eds.). Invisible labor: hidden work in the contemporary world. Oakland, California: University of California Press, 2016, p. 6.

COLBARI, A. L. A retórica do empreendedorismo e a formação para o trabalho na sociedade brasileira. Revista Eletrônica de Ciências Sociais, 2007.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. A nova razão do mundo. Prefácio. São Paulo: Boitempo, 2016.

DAVIS, Mike. Planeta de favelas: a involução urbana e o proletariado informal. In: SADER, Emir (org.). Contragolpes. Seleção de artigos da New Left Review. São Paulo : Boitempo, p.191-218, 2006

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 7. Edição, Editora LTr, 2008.

DETERDING, S.; Dixon, D; Khaled, R; Nacke, L. From game design elements to gamefulness: defining gamification. Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments. ACM, 2011.

DONOVAN, S. A., Bradley, D. H., & Shimabukuro. (2016). What does the gig economy mean for workers? (CRS Report R44365). Washington, DC: Congressional Research Service.

GREGORI, Maria Filomena. Viração: experiência de meninos nas ruas. São Paulo. Companhia das Letras, 2000.

HARVEY, David. A condição Pós-Moderna. São Paulo: Loyola, 2006.

HIRATA, H; KERGOAT, D. A Classe operária tem dois sexos. Revista Estudos Feministas. Rio de Janeiro, v.2, n.3, 1994.

HUWS, Ursula. A Formação do Cibertariado: Trabalho Virtual em um Mundo Real. Campinas: Ed. Da UNICAMP, 2018.

ILO. Conceptual Framework for Statistics on the Work Relationships. 20th International Conference of Labour Statisticians. Anais...Geneva: International Labour Office, 2018b

KIRKPATRICK, G. Ludedefaction: fracking of the radical imaginary. Games and Culture, p. 1-18, 2015.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade / organização : Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca. – Brasília : ESMPU, 2020.472 p.

MARX, K. O capital: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013. 220

MBEMBE, Achille. “Necropolítica”. Arte & Ensaios - Revista do PPGAV/EBA/UFRJ, número 32, 2016.

MBEMBE, Achille. “Pandemia democratizou poder de matar, diz autor da teoria da 'necropolítica’”. Folha de S.Paulo, São Paulo. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mundo/2020/03/pandemia-democratizou-poder-de-matar-diz-autor-da-teoria-danecropolitica.shtml>> Acesso em: 01 jun.2020.

NIETZSCHE, Friedrich. Humano, Demasiano Humano. Santos: Lafonte, 1. Ed, 2018.

OLIVEIRA, Francisco de. Política numa era de indeterminação: opacidade e reencantamento. In: OLIVEIRA, F. & RIZEK, Cibele S. (Orgs.). A era da indeterminação. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007

ORSINI. Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes. Salário mínimo, máscara e alquingel: acesso ao mínimo ou mínimo de acesso. Revista Direito. UNB. Maio-Agosto. V. 04. N 02. P.171-197.

PASQUALE, F. The black box society: the secret algorithms that control money and information. Cambridge: Harvard University Press, 2015.

Relatório Parcial de Pesquisa. ABÍLIO, Ludmila. C.; ALMEIDA, Paula. F.; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana. C. M.; FONSECA, Vanessa. P.; KALIL, Renan. B.; MACHADO, Sidnei. Condições de trabalho em empresas de plataforma digital: os entregadores por aplicativo durante a Covid-19. São Paulo: REMIR, 2020. 11 p

SAFATLE, Vladimir. “Bem-vindo ao Estado suicidário”. Pandemia Crítica. São Paulo. <https://n-1edicoes.org/004>

SALEN, K. Rules of play: Game design fundamentals. The MIT Press, 2004.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

SANTOS, L. G.; FERREIRA, P. P. “A regra do jogo: desejo, servidão e controle”. In VILARES, F. (org.). Novas mídias digitais: impactos políticos, econômicos e sociais. Rio de Janeiro: E-papers, 2008.

SEVERO, Valdete Souto. Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos / Valdete Souto Severo, Jorge Luiz Souto Maior; organizadores Afonso Paciléo Neto, Sarah Hakim; prefácio Lívio Enescu. –São Paulo (SP): Sensus, 2017.

SRNICEK, N. Platform capitalism. Cambridge/Malden: Polity, 2017.

TELLES, V. Mutações do trabalho e experiência urbana. Tempo social, n.18, v.1, 2006, p. 173-95.

WOODCOCK, Jamie. Contra o eufemismo reducionista, a luta por uma flexibilização justa. A “uberização” e as encruzilhadas do mundo do trabalho. Entrevistado por Ricardo Machado. Tradução de Walter O. Schlupp. Revista do Instituto Humanitas Unisinos. N. 503, Ano XVII, 24/4/2017 Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao503.pdf>. Acesso em 20 jun. 2018.

VASAPOLLO, L. O Trabalho Atípico e a Precariedade. São Paulo: Ed. Expressão Popular, 2005.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos, Editora LTr, 3ª edição, 2005, p. 532-534.