

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO – UFOP
Escola de Direito, Turismo e Museologia – EDTM
Departamento de Direito – DEDIR
Programa de Pós-Graduação em Direito, “Novos Direitos, Novos Sujeitos”

Lorena Isabella Marques Bagno

**EMPREENDEDORES DE SI MESMOS E A RACIONALIDADE NEOLIBERAL
NA ECONOMIA DA TECNOLOGIA DIGITAL: a percepção de motoristas e
entregadores mediados por aplicativos sobre sua relação jurídica com a
plataforma e a criação de novos direitos trabalhistas.**

**Ouro Preto
2022**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO – UFOP

Escola de Direito, Turismo e Museologia – EDTM

Departamento de Direito – DEDIR

Programa de Pós-Graduação em Direito, “Novos Direitos, Novos Sujeitos”

Lorena Isabella Marques Bagno

**EMPREENDEDORES DE SI MESMOS E A RACIONALIDADE NEOLIBERAL
NA ECONOMIA DA TECNOLOGIA DIGITAL: a percepção de motoristas e
entregadores mediados por aplicativos sobre sua relação jurídica com a
plataforma e a criação de novos direitos trabalhistas.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito “Novos Direitos, Novos Sujeitos”, como requisito para obtenção do título de mestre em Direito.

Área de Concentração: Novos Direitos, Novos Sujeitos

Linha de Pesquisa: Linha 2- Novos direitos, Desenvolvimento e novas epistemologias

Orientador: Prof. Dr. Amauri Cesar Alves

**Ouro Preto
2022**

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

B147e Bagno, Lorena Isabella Marques.

Empreendedores de si mesmos e a racionalidade neoliberal na economia da tecnologia digital [manuscrito]: a percepção de motoristas e entregadores mediados por aplicativos sobre sua relação jurídica com a plataforma e a criação de novos direitos trabalhistas. / Lorena Isabella Marques Bagno. - 2022.

166 f.: il.: color., gráf..

Orientador: Prof. Dr. Amauri Cesar Alves Alves.

Dissertação (Mestrado Acadêmico). Universidade Federal de Ouro Preto. Departamento de Direito. Programa de Pós-Graduação em Direito. Área de Concentração: Novos Direitos, Novos Sujeitos.

1. Empreendedores. 2. Razão prática. 3. Neoliberalismo. 4. Direito do Trabalho. 5. Tecnologia - Plataforma digital. I. Alves, Amauri Cesar Alves. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 34

Bibliotecário(a) Responsável: Maristela Sanches Lima Mesquita - CRB-1716



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO



FOLHA DE APROVAÇÃO

Lorena Isabella Marques Bagno

EMPREENDEDORES DE SI MESMOS E A RACIONALIDADE NEOLIBERAL NA ECONOMIA DA TECNOLOGIA DIGITAL: a percepção de motoristas e entregadores mediados por aplicativos sobre sua relação jurídica com a plataforma e a criação de novos direitos trabalhistas

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito

Aprovada em 26 de maio de 2022

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador(a) Universidade Federal de Ouro Preto
Profa. Dra. Flávia Souza Máximo Pereira - Universidade Federal de Ouro Preto
Profa. Dra. Marcella Pagani - Centro Universitário UNA

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito no Repositório Institucional da UFOP em 23/06/2022



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, CHEFE DO DEPARTAMENTO DE DIREITO**, em 23/06/2022, às 19:11, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0350687** e o código CRC **1546F232**.

AGRADECIMENTOS

Hoje é dia 18 de abril de 2022, são 22 horas e 01minuto. Trabalhei o dia todo e estou muito cansada para pensar em qualquer texto bonito para os meus agradecimentos. Correria ainda o risco de me esquecer de várias pessoas se estivesse disposta a citar nominalmente quem sempre esteve comigo e quem chegou depois, mas cedeu espaço pra mim e conquistou um pedaço do meu. Acredito que todas essas pessoas se reconhecerão nessas linhas.

Não quero esquecer de quem me deu colo ou me encorajou nos momentos que eu não acreditava em mim mesma. Também não quero esquecer de quem me alimentou com carinho e com comida nos dias que eu estava ocupada ou só queria comer alguma coisa gostosa pra ficar mais alegre. Eu precisaria, ainda, lembrar de quem, mesmo de longe e turrão, sempre me deu carinho e proteção.

Também deveria lembrar de quem me ajudou com esse trabalho, dando o suporte necessário para que ele se concretizasse, seja por meio de orientação, de inspiração, de exemplo, de referência, do envio de um artigo, de uma notícia, ou um *tweet*. Recebi vários links sobre meu tema com a mensagem: “vi isso e lembrei de você”. Obrigada a todos, vocês foram importantes pra essa pesquisa e também são pra mim.

Seria preciso ainda lembrar de quem foi suporte acadêmico mas também suporte emocional e dividiu comigo essa caminhada, tornando-a menos solitária, mesmo com a pandemia exigindo isolamento. Meu único pesar é não ter vivido tudo que gostaria mais perto de vocês.

Da mesma forma eu deveria lembrar de todos os meus amigos e minha família. Obrigada pelos bons encontros, pelas boas conversas, pelas boas risadas, pelas taças de vinho às vezes não tão bons, mas sempre cheias de afeto, pelo incentivo, pela ternura. Eu tenho certeza que gastei toda a minha sorte encontrando vocês na vida e sou feliz por isso.

Saindo um pouco do *script*, tenho a honra de citar e agradecer pela segunda vez a Universidade Federal de Ouro Preto em um trabalho acadêmico. Obrigada pelo ensino público, gratuito e de qualidade desde a graduação. A todos os trabalhadores que constroem a universidade, meu reconhecimento.

Aos trabalhadores desse país desejo tempos melhores e acredito que eles virão. Meu agradecimento especial aos motoristas e entregadores que responderam a essa pesquisa e a todos os trabalhadores que cruzam diariamente meu caminho.

Por fim, agradeço a Deus que me deu saúde em tempos tão doentes. Obrigada por me permitir chegar aqui rodeada de amor.

RESUMO

A presente pesquisa tem como cenário a Economia da Tecnologia Digital. Trata-se do modelo produtivo no qual a exploração de mão de obra é possível por conta do avanço tecnológico que permite conexões e comunicações imediatas. Popularmente conhecida como Economia do Compartilhamento, esse sistema utiliza trabalhadores considerados autônomos para prestar serviços aos consumidores das plataformas digitais. A situação jurídica desses trabalhadores é indefinida. Como a relação de emprego é a protagonista do Direito do Trabalho, as respostas jurídicas dadas a esses trabalhadores só podem ser que eles são empregados e têm direitos trabalhistas ou que não são empregados e não têm direitos trabalhistas, levando em consideração os requisitos do art. 3º da CLT. Ora juízes decidem pela subordinação, ora pela autonomia. Inseridos no capitalismo neoliberal e influenciados por essa mesma razão, muitos trabalhadores da Economia da Tecnologia Digital reproduzem discursos gerenciais de flexibilidade e empreendedorismo, não se reconhecendo, assim, como empregados. A produção discursiva da racionalidade neoliberal é voltada para converter toda pessoa em capital humano e fabricar um sujeito que seja conduzido e estimulado por técnicas aplicáveis a empresas. A proposta deste trabalho é estudar o empreendedor de si mesmo a partir da racionalidade neoliberal aplicada aos trabalhadores da Economia da Tecnologia Digital. Por meio de uma pesquisa empírica investigou-se qual a percepção de motoristas e entregadores mediados por aplicativos sobre sua condição jurídica perante a empresa, tendo como hipótese que esses trabalhadores se entendem como empreendedores de si mesmos. Concluiu-se, que, embora não se reconheçam como empregados, os motoristas e entregadores acreditam ter direitos em face de seus contratantes e que o diálogo com esses trabalhadores é necessário para a construção de novos direitos trabalhistas que de fato alcancem e satisfaçam essa categoria marcada pela vulnerabilidade.

Palavras-chave: Empreendedor de si mesmo. Racionalidade. Neoliberalismo. Economia da Tecnologia Digital. Direito do Trabalho. Centralidade do emprego. Plataformas digitais. Algoritmo.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Atividade profissional dos trabalhadores que responderam o questionário – Pergunta 08 do questionário.....	113
GRÁFICO 2 – Meio de transporte utilizado para exercer as atividades – Pergunta 09 do questionário.....	114
GRÁFICO 3 - Sexo dos trabalhadores participantes – Pergunta 03 do questionário ...	115
GRÁFICO 4 – Cor da pele dos trabalhadores participantes – Pergunta 04 do questionário	116
GRÁFICO 5 – Grau de escolaridade dos trabalhadores participantes – Pergunta 05 do questionário.....	116
GRÁFICO 6- Sobre o trabalho em aplicativos ser o primeiro trabalho do participante – Pergunta 12 do questionário.....	117
GRÁFICO 7 – Sobre o participante já ter trabalhado com carteira assinada – Pergunta 13 do questionário.....	117
GRÁFICO 8 – Sobre quantos dias por semana o trabalhador exerce suas atividades – Pergunta 15 do questionário.....	120
GRÁFICO 9 – Sobre quantas horas por dia o trabalhador exerce suas atividades – Pergunta 16 do questionário.....	120
GRÁFICO 10 – Sobre a média salarial dos trabalhadores participantes – Pergunta 17 do questionário.....	120
GRÁFICO 11 – Sobre a existência de campanhas de motivação nas empresas em que os trabalhadores participantes estão cadastrados – Pergunta 31 do questionário.	127
GRÁFICO 12 – Sobre a participação em grupos ou coletivos de trabalhadores em aplicativos – Pergunta 25 do questionário.....	130
GRÁFICO 13 – Sobre quais direitos os trabalhadores participantes gostariam de ter – Pergunta 22 do questionário.....	135
GRÁFICO 14 – Sobre quais direitos os trabalhadores participantes acreditam ter – Pergunta 23 do questionário.....	136
GRÁFICO 15 – Sobre quais direitos os trabalhadores participantes efetivamente têm – Pergunta 24 do questionário.....	136

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Publicação do grupo <i>Uber</i> BH – clientes e motoristas.....	122
FIGURA 2 – Comentários da publicação da figura 1	122
FIGURA 3 – comentários da publicação da figura 1	122
FIGURA 5 - Publicação do grupo <i>Uber</i> BH – clientes e motoristas.....	124
FIGURA 6 – Publicação do grupo <i>Uber</i> BH, cliente e motoristas	132
FIGURA 8 - comentários da publicação da figura 6.....	133
FIGURA 9 - comentários da publicação da figura 6.....	133

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 A RACIONALIDADE NEOLIBERAL E O EMPREENDEDOR DE SI MESMO	10
2.1 Do liberalismo à ascensão neoliberal: aspectos históricos, políticos e sociais	11
2.2 Guinada ideológica neoliberal e as novas conformações acerca da liberdade e da solidariedade	21
2.3 A construção do empreendedor de si mesmo a partir da racionalidade neoliberal ...	31
3 A ECONOMIA DA TECNOLOGIA DIGITAL E O EMPREENDEDOR DE SI MESMO.....	38
3.1 Economia da Tecnologia Digital e outras denominações do mesmo fenômeno	38
3.2 Modo de funcionamento das plataformas de trabalho híbridas: atuação e precarização	49
3.3 A Economia da Tecnologia Digital como <i>locus</i> de formação do empreendedor de si mesmo	60
4 A RELAÇÃO DE EMPREGO COMO CATEGORIA BÁSICA DO DIREITO DO TRABALHO E AS POSSIBILIDADES DE AMPLIAÇÃO DA PROTEÇÃO ESTATAL	68
4.1 Relação de Trabalho <i>versus</i> Relação de Emprego.....	69
4.2 Teorias de ampliação e de restrição do vínculo empregatício	73
4.3 Possibilidades teóricas de reconhecimento de direitos trabalhistas para além do emprego	94
4.4 A vulnerabilidade do trabalhador não empregado como justificativa teórica de proteção estatal trabalhista	99
5 A PERCEPÇÃO DOS MOTORISTAS E ENTREGADORES DA ECONOMIA DA TECNOLOGIA DIGITAL SOBRE SUA CONDIÇÃO JURÍDICA E CRIAÇÃO DE NOVOS DIREITOS TRABALHISTAS	106
5.1 Considerações acerca da metodologia de pesquisa.....	106
5.2 Construindo resultados: exposição, análise e interpretação.....	113
5.3 Construindo caminhos para a criação de novos direitos trabalhistas	138
6 CONCLUSÕES.....	148
7 REFERÊNCIAS	152
8 ANEXO.....	160

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho é dinâmico e está sempre em constante mudança. Ao longo dos anos, diversos foram os modelos de produção e gestão do trabalho que refletiram no processo de subjetivação dos trabalhadores e no próprio Direito do Trabalho. O paradigma atual é a chamada Economia da Tecnologia Digital, na qual professores/as, faxineiros/as, seguranças, cuidadores/as, motoristas, entregadores/as e outros profissionais podem ser contratados com um clique via plataformas digitais.

Popularmente conhecida como Economia do Compartilhamento, esse modelo de produção é proporcionado pelo desenvolvimento tecnológico avançado e pelas conexões imediatas, operando por meio de aplicativos de telefone celular e utilizando mão de obra de trabalhadores classificados como independentes. Em termos sociológicos, esse cenário também pode ser chamado de *Uberização* do trabalho, uma metonímia com o nome da primeira empresa que despontou nesse modelo de negócio, propagandeado como inovador, flexível e inexorável.

Juridicamente, os trabalhadores das empresas mediadas por aplicativos estão em um limbo aparente. Isso porque, o Direito do Trabalho escolheu como destinatário de sua proteção a relação de emprego, e então as respostas jurídicas dadas a esses trabalhadores são apenas duas: eles são empregados e têm direitos trabalhistas ou não são empregados e não têm direitos trabalhistas. Ora juízes decidem pela subordinação, ora pela autonomia, sendo esta última a que tem prevalecido.

Outra nuance relevante desse paradigma é a forma como os trabalhadores têm se percebido na relação entre eles e as plataformas que os contratam. Em muitas corridas mediadas por aplicativos que a pesquisadora realizou, há alguns anos, era comum ouvir dos motoristas que tinham liberdade de trabalhar quando queriam e que não ter um chefe lhe dando ordens era “muito melhor do que ser CLT”. Notou-se uma aderência a um discurso de empreendedorismo, que também vinha ganhando espaço como forma de realização pessoal e profissional. As empresas do ramo investiram em propagandas maciças para que o trabalhador acreditasse ser um empreendedor de si mesmo e a proposta foi adotada. O entregador Paulo Lima, conhecido como Galo, reconhece que as empresas se utilizam de discursos para seduzir os trabalhadores, mas na prática não passa de pura exploração de mão de obra. Entretanto, afirmou que quando procurava seus pares para conversar sobre formas de protesto percebeu que eles tinham acreditado na mentira do empreendedorismo.

Há, portanto, uma disputa pela categorização dos trabalhadores da Economia da Tecnologia Digital que envolve o judiciário trabalhista, os estudiosos do tema, as empresas e os próprios trabalhadores, que inseridos no capitalismo neoliberal e influenciados por essa mesma razão, passam a reproduzir os discursos de flexibilidade, liberdade e autorresponsabilidade. Frisa-se que a manifestação de vontade ou a percepção do trabalhador sobre sua situação jurídica é desconsiderada para afirmar ou afastar o vínculo empregatício, bastando a aplicação do art. 3º da CLT. Contudo, considerando o conflito existente, e entendendo que a escuta dos trabalhadores envolvidos tem um poder emancipatório para a construção de novos direitos trabalhistas, o objetivo dessa pesquisa é investigar, empiricamente, qual é a percepção jurídica que o trabalhador tem de si mesmo enquanto inserido em uma relação com seus contratantes da Economia da Tecnologia Digital a partir da análise de suas manifestações. A hipótese levantada é que os trabalhadores se entendem como empreendedores de si mesmos em razão de um processo de subjetivação operado pela racionalidade neoliberal, cuja produção discursiva é voltada para converter toda pessoa em capital humano e fabricar um sujeito que seja conduzido e estimulado por meio de técnicas do ramo empresarial. Mas ainda assim eles acreditam ter direitos em face das empresas. Escolheu-se para essa pesquisa apurar a percepção dos motoristas e entregadores, já que são as categorias que contam com maior quantidade de profissionais cadastrados nas plataformas.

A fim de concretizar os objetivos da pesquisa, inicialmente são apresentados os aspectos históricos, políticos e sociais do liberalismo clássico, com ênfase sobre como se deu a ascensão neoliberal. Serão destacados os aspectos com maior relevância para o mundo do trabalho, bem como a nova conformação que o neoliberalismo deu para valores importantes, como a liberdade e a solidariedade a partir de sua racionalidade tendente a estruturar e organizar as condutas dos sujeitos. Com isso, a sociedade neoliberal fabrica a figura do empreendedor de si mesmo, como um sujeito competitivo, que busca se valorizar, investir em si mesmo e que deve se responsabilizar pelo seu destino, a partir técnicas e estratégias do mundo gerencial.

No terceiro capítulo tratar-se-á da Economia da Tecnologia Digital, o sistema produtivo que prevalece no século XXI, transformando a vida das pessoas em diversas esferas, inclusive a do trabalho. Além de expor algumas das várias denominações desse tipo de sistema produtivo, o capítulo visa a análise do modo de funcionamento das empresas que dela fazem parte, a fim de compreender se as suas promessas de flexibilidade e autonomia realmente são cumpridas. Por fim, intenciona-se vincular a Economia da Tecnologia Digital com o empreendedor de si

mesmo, de modo que os discursos e práticas daquela fazem-na um espaço privilegiado para a formatação deste.

O quarto capítulo é voltado para uma análise jurídica da relação entre os trabalhadores mediados por aplicativos e as empresas, tendo em vista a centralidade do emprego no Direito do Trabalho. Sendo assim, serão apresentadas possibilidades teóricas para a ampliação da relação de emprego, bem como as possibilidades de restrição do vínculo que vêm se afirmando dentro do cenário de desvalorização do Direito do Trabalho. Entende-se que o privilégio da relação de emprego acaba por diminuir o espectro de proteção estatal, tendo em vista que exclui muitos trabalhadores por não se enquadrarem nos requisitos exigidos pela CLT. Sendo assim, serão debatidas possibilidades teóricas para o reconhecimento de direitos trabalhistas para além do emprego, sendo a vulnerabilidade uma justificativa satisfatória para a proteção trabalhista.

Finalmente, o quinto capítulo traz os resultados obtidos pela pesquisa empírica sobre a percepção dos motoristas e entregadores da Economia da Tecnologia Digital e a interpretação de suas manifestações. Espera-se, a partir dessa análise, contribuir para a construção de novos direitos trabalhistas que alcancem e satisfaçam os trabalhadores mediados por aplicativos, considerando suas vulnerabilidades.

Antes de iniciar efetivamente o estudo, acredita-se que algumas notas são necessárias. A primeira delas é que este é um trabalho sobre subjetividades e, portanto, não pode se pretender absoluto. Inclusive a subjetividade da pesquisadora é importante, já que se trata da sua análise das manifestações externadas pelos trabalhadores. Além disso, pode parecer contraditório utilizar como referência de racionalidade neoliberal as obras de Dardot, Laval e Wendy Brown, pesquisadores do norte global, para falar de subjetividades de trabalhadores do sul. Contudo, a intenção é justamente compreender em que medida esse poder racional e importado atinge e atravessa a subjetividade de indivíduos que vivenciaram distintos processos políticos, econômicos, jurídicos e sociais.

Por fim, importa destacar que esta pesquisa está despida de qualquer julgamento sobre a opinião e percepção dos trabalhadores abordados e observados, afinal só eles sabem quais suas reais condições e quais seus sonhos e desejos. Não há intenção de culpabilizá-los por um ou outro entendimento, mas apenas compreender o processo de subjetivação operado pela razão neoliberal. Também não se trata de uma crítica generalizada ao empreendedorismo, mas aos falsos discursos difundidos pelo capital e reproduzidos por trabalhadores em condições precárias de trabalho, que acreditam um dia poder chegar no mesmo lugar em que estão seus patrões.

2 A RACIONALIDADE NEOLIBERAL E O EMPREENDEDOR DE SI MESMO

No debate intelectual, especialmente das ciências sociais, inclusive sociais aplicadas, e humanas, os conceitos têm grande importância para validar ou refutar argumentos a fim de legitimar teses colocadas à prova. Em determinadas épocas, algumas palavras ou expressões ficam mais em evidência a depender do momento e dos movimentos estudados. Neoliberalismo pode ser considerada uma palavra da moda já há algum tempo. Embora suas raízes sejam mais antigas, como se verá adiante, desde a década de 1970 há expressiva produção acadêmica que explora o tema, cuja busca por uma definição cria mais disputas do que consensos (ANDRADE, 2019, p. 211).

Gerado originalmente no campo das ciências econômicas e por pensadores do norte global, o neoliberalismo se expandiu para outros campos como conceito e como prática, atravessando fronteiras e influenciando em culturas, tradições e economias distintas. Considerando que as práticas, os discursos e as reações de quem as recebe são diferentes, ganha força a narrativa do caráter vago, amplo, amorfo, proteiforme e polêmico do Neoliberalismo, o que levou alguns autores a sugerirem inclusive sua inexistência (BROW, 2019, p. 28; ANDRADE, 2019, p. 212). Entretanto, como bem aponta Wendy Brown (2019), os debates intelectuais sobre princípios, elementos, unidade, lógica e dinâmica não invalidam o poder do neoliberalismo de criar mundos e moldar a história mundial de forma profunda por meio de suas ideias, instituições, políticas e racionalidade. Se assim o fosse, correr-se-ia o risco de lançar dúvidas, no mínimo insensatas, sobre a existências de diversas outras formações como capitalismo, liberalismo, cristianismo e fascismo (BROWN, 2019, p. 28).

Ao fim das contas, entende-se que, apesar das diversas definições que podem ser encontradas para o que é neoliberalismo e/ou sua racionalidade específica, elas mais se complementam do que se excluem (ANDRADE, 2019). A Racionalidade neoliberal é globalmente onipresente, mas é desunificada e desidêntica a si mesma, tanto no espaço como no tempo (BROWN, 2018, p. 13), uma vez que as sociedades também não são idênticas e não se desenvolveram com os mesmos recursos nem sob os mesmos princípios. Portanto, todas as sociedades são afetadas, ainda que desigualmente, pela racionalidade neoliberal e suas recombinações.

Sendo assim, torna-se relevante para esta pesquisa desvendar como chegou-se ao estágio em que a racionalidade neoliberal ultrapassou o *status* de ideologia ou política econômica para estruturar e organizar profundamente a ação dos governantes, e, sobretudo, a dos governados

(DARDOT; LAVAL, 2016; FOUCAULT, 2008). Em um processo intensificado pela tecnologia, mais avançada do que nunca, a lógica do mercado foi transferida para todas as esferas da vida humana (BROWN, 2018; DARDOT; LAVAL 2016), e incorporada à consciência social por meio de um projeto consciente e sistemático, respingando na noção de classe e no Direito do Trabalho. Tal racionalidade foi determinante para a nova roupagem dada aos conceitos de liberdade e solidariedade e para a construção da figura do empreendedor de si mesmo, que é, na verdade, um trabalhador inserido na Economia da Tecnologia Digital apagado pelo discurso neoliberal.

2.1 Do liberalismo à ascensão neoliberal: aspectos históricos, políticos e sociais

O Colóquio de Walter Lippmann, realizado em Paris no ano de 1938, é considerado o momento fundador do Neoliberalismo, tendo lançado as bases político-intelectuais da Sociedade Mont Pelérin, que viria a surgir uma década depois (BROWN, 2019, p. 28). Organizado pelo filósofo Louis Rougier, o Colóquio reuniu durante cinco dias 26 economistas, filósofos e funcionários do alto escalão de vários países com o objetivo de discutir o declínio do liberalismo e sua possível reconstrução (DARDOT; LAVAL, 2016).

Notório pela marca do *laissez-faire*, o pensamento liberal clássico dominante no século XIX tinha como elemento central a crença na autorregulação do mercado, capaz de gerar equilíbrio e estabilidade nas relações econômicas sem a intervenção do Estado para que isso ocorresse. Sendo assim, a intervenção do Estado na economia deveria ser mínima, valorizando ainda o direito natural, a liberdade de comércio e a propaganda privada (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 37). Entretanto, esse modelo de não intervenção deu sinais de desgaste especialmente quando a industrialização e a urbanização se incorporaram ao capitalismo da época, e então as teorias não mais correspondiam às práticas do sistema. O que se viu foi a explosão de diversos fenômenos especulativos, desordens sociais e políticas, bem como crises econômicas, a exemplo da “Grande Depressão”, em 1930, que pode ser considerada o colapso que enterrou de vez o velho liberalismo (DARDOT; LAVAL, 2016).

Antes da grande crise, percebendo a derrocada do liberalismo, alguns teóricos tentaram recuperar suas bases e princípios a fim de que ele pudesse reascender. Dardot e Laval (2016) explicam, porém, que havia, paralelamente à crise externa, uma crise interna no liberalismo, na qual conflitavam os liberais reformistas sociais de um lado e os partidários da liberdade individual como fim absoluto, de outro lado. Enquanto aqueles assumiram uma postura de

negação do *laissez-faire*, entendendo que certas intervenções do Estado por meio de algumas políticas sociais seriam benéficas para a recuperação da economia, estes se esforçaram para trazer de volta o velho dogma de não intervenção estatal (DARDOT; LAVAL, 2016)

Herbert Spencer se destaca como um ferrenho defensor da não ingerência do Estado. Sua crítica, feita no final do século XVIII, se voltou especialmente ao utilitarismo de John Stuart Mill, que acenava para uma intervenção política, inclusive quanto ao direito de propriedade, visando o bem comum. Spencer considerou Mill um traidor socialista que se precipitou em querer socorrer os pobres, o que teria destruído os sistemas de liberdade e responsabilidade do liberalismo clássico (DARDOT; LAVAL, 2016). Baseado na tese da seleção natural das espécies de Darwin, Spencer construiu sua argumentação para refundar o utilitarismo e se erguer contra a intervenção do estado como salvaguarda para o liberalismo:

Para Spencer, a teoria darwiniana parecia corroborar a teoria do *laissez-faire* da qual ele se fez arauto, como indica o paralelo entre evolução econômica e a evolução das espécies em geral que ele estabelece em seus *Princípios de Biologia*. Para ele, a primeira é apenas uma variedade da “luta pela vida”, que faz prevalecer as espécies mais bem adaptadas a seu meio. (DARDOT; LAVAL, p. 52).

O “spencerismo” pretendia reforçar a ideia da concorrência aplicada em campos econômicos e políticos, antecipando, em partes, o que seria um dos temas centrais do neoliberalismo. A concorrência entre os seres humanos era para Spencer um dado natural, tal como acontecia com as espécies em termos biológicos (DARDOT; LAVAL, 2016). A teoria de Spencer também foi chamada de darwinismo social, o que na concepção dos autores Dardot e Laval é um termo impróprio, considerando que a concorrência de Spencer desconsiderava inclusive aspectos ressaltados por Darwin em sua teoria, como os instintos sociais, que seriam capazes de neutralizar os aspectos eliminatórios na seleção natural (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 52). Isso quer dizer que, mesmo na teoria biológica havia traços de solidariedade dentro da competição, ao passo que Spencer ignorava tal fato, concluindo que “o progresso da sociedade e, mais amplamente, da humanidade supõe a destruição de alguns de seus componentes.” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 52).

Na ala reformista liberal, percebeu-se que as práticas governamentais deveriam acompanhar a sociedade sob pena de que o liberalismo se transformasse em outra face da mesma moeda do despotismo conservador que tanto combateu¹. Em reação à crítica

¹ Gilles Dostaler apresenta da seguinte maneira a visão política de Keynes: “A visão política de Keynes se delinea, num primeiro momento, em termos negativos. Ela é mais clara naquilo que rejeita do que no que prega. De um lado, Keynes trava uma luta contra o liberalismo clássico, que se tornou apanágio de um conservadorismo e que,

“spencerista” e, especialmente depois da 1ª Guerra Mundial, muitos teóricos revisitaram os dogmas liberais do século XIX e passaram a defender não só a legitimidade do Estado para intervir, mas também sua necessidade de atuar na economia e na sociedade. Embora o social ganhasse destaque, a intenção nunca foi destruir o capitalismo, mas salvá-lo² (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 57). Com isso, um novo liberalismo apareceu no começo do século XX, propagando especialmente o fim do *laissez-faire* como sugeria o título do livro de John Maynard Keynes³ que o considerava um preceito simplista amalgamador de tradições e épocas diferentes, sobretudo da apologia da livre concorrência do século XXVIII e do “darwinismo social” do século XIX (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 59). O pensamento do economista britânico passava pela defesa do capitalismo como possível de ser administrado de modo que seus principais problemas, como desigualdade de renda e desemprego, pudessem ser solucionados sem que o Estado assumisse o lugar da iniciativa privada, decidindo por si só os rumos da economia, mas não se afastando totalmente (DE ALMEIDA; LOPES; ROSA, 2016, p. 152). Podendo ser considerado como uma terceira via entre o liberalismo puro e o socialismo, Keynes era um crítico da autorregulação do mercado e defensor de um socialismo liberal, no qual os meios aparentemente opostos ao liberalismo – leis de proteção ao trabalho, impostos sobre a renda, auxílios sociais, etc – deveriam ser utilizados para que ele fosse de fato implementado e os fins individuais realizados (DARDOT; LAVAL, 2016; DE ALMEIDA; LOPES; ROSA, 2016). O objetivo do “novo liberalismo” enfim, era

[...] reexaminar o conjunto dos meios jurídicos, morais, políticos, econômicos e sociais que permitiam a realização de uma “sociedade de liberdade individual”, em proveito de todos. Duas propostas poderiam resumi-lo: 1) as *agendas* do Estado devem ir além dos limites que o dogmatismo do *laissez-faire* impôs a elas, se deseja salvaguardar o essencial dos benefícios de uma sociedade liberal; 2) essas novas *agendas* devem pôr em questão, na prática, a confiança que se depositou até então nos mecanismos autorreguladores do mercado e a fé na justiça dos contratos entre indivíduos supostos iguais. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 69).

em sua forma extrema, pode transformar-se em fascismo. Por outro, ele rejeita as formas radicais do socialismo, que ele denomina ora leninismo, ora bolchevismo, ora comunismo. Trata-se, portanto, de navegar entre a reação e a revolução. Essa é a missão de uma ‘terceira via’, alternadamente denominada novo liberalismo, liberalismo social e socialismo liberal, do qual ele se faz propagandista” (DARDOT, LAVAL, 2016, p. 58)

² As crises do capitalismo sempre vieram acompanhadas de reações que no fim das contas o faziam ressurgir com ainda mais força do que antes. A cada crise era possível perceber uma reação do capital disfarçada de boa intenção para superar a crise, mas que transfere a sangria causada por ela para o poder de compra dos assalariados (DARDOT, LAVAL, 2016, p. 196). A mais recente delas foi a chamada Reforma Trabalhista que em 2017 alterou, suprimiu e eliminou diversos artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas, promovendo verdadeira depredação dos direitos trabalhistas, sob o argumento de que tal reforma era necessária para gerar empregos e garantir a estabilidade econômica.

³ KEYNES, John Maynard. O fim do *laissez-faire*. **John Maynard Keynes**. São Paulo: Ática, 1978.

O “novo liberalismo” abriu portas para o que mais tarde viria a ser o neoliberalismo. Embora haja similaridade entre os termos, novo liberalismo e neoliberalismo não se confundem. Além do projeto comum de responder à crise da governamentalidade liberal, em ambos aceitava-se certa intervenção estatal como necessária, mas o neoliberalismo não abriu mão do jogo de concorrência entre os interesses privados, rejeitando a segunda proposição do “novo liberalismo”, pois nada haveria de injusto nisso (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 69). Indo além, o Estado neoliberal deveria agir para incentivar a concorrência, não mais vista como dado natural e sim como produto artificial de uma história e de uma construção política, cujo enquadramento jurídico deveria ser cuidadosamente ajustado. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 69-70).⁴

O Colóquio de Walter Lippmann, marco inicial do neoliberalismo, sistematizou e reuniu aqueles teóricos que objetivavam uma acentuada refundação do liberalismo além de tencionar a difusão da doutrina ao redor do mundo. Após a Grande Depressão, que devastou a economia mundial, o governo dos Estados Unidos da América (EUA), epicentro da crise com a quebra da Bolsa de Nova York em 1929, montou um plano de recuperação baseado nas ideias de cunho intervencionista de John Keynes, o que não agradava a ala liberal radical do liberalismo (DELGADO, 2017). Apesar da forte oposição teórica, o *New Deal* e a predominância do pensamento reformista de matriz keynesiana, na prática, conferiram aos Estados Unidos e a outros países industrializados ocidentais três décadas de elevado crescimento econômico, de generalizada distribuição de serviços públicos e de significativa participação da renda-trabalho nas respectivas riquezas nacionais (DELGADO, 2017, p. 76). Por isso, quando em 1947 a Sociedade Mont Pelerin foi fundada, não foi inicialmente bem aceita, uma vez que propunha o rompimento de vez com o ideário de intervenção do Estado, cujos resultados estavam se mostrando exitosos (KLEIN, 2008, p. 77). A temática discutida na reunião em Mont Pelerin, encabeçada pelo economista Frederich Hayek, tinha como alvo principal o combate ao controle governamental sobre as atividades econômicas, que foram consideradas como coletivistas pelos neoliberais (GROS, 2008, p. 570). Porém, a ideia de que o mundo empresarial deveria ser deixado livre para agir como bem entendesse fazia ressurgir na sociedade o medo das crises das quais ainda estavam se recuperando. (KLEIN, 2008, p. 77).

Os “anos dourados do capitalismo”⁵, entretanto, chegaram ao fim com a crise econômica deflagrada em 1973 e a corrente liberal radical conseguiu então reconstruir sua hegemonia

⁴ A concorrência será melhor explorada ao longo do trabalho.

⁵ Essa fase de destaque do pensamento reformista e intervencionista foi chamada de anos dourados do capitalismo pelo historiador inglês Eric Hobsbawm (1995). Nessa fase, também conhecida como Estado de Bem Estar Social,

cultural, política e social, uma vez que os governos filiados à matriz keynesiana não responderam à crise de forma satisfatória (DELGADO, 2017, p. 77). As duas crises do petróleo, em 1973 e 1979, se mostraram o argumento ideal para a implementação de uma nova política econômica. Com isso, as vozes que estavam isoladas durante a fase próspera do pós-segunda guerra passaram a ser novamente ouvidas. Milton Friedman e Frederich Hayek compuseram a ala dos que mantiveram acesa a chama da versão pura de um capitalismo livre de intervenções e de tentativas de divisão da riqueza coletiva para construir uma sociedade mais justa (KLEIN, 2008). Finalmente, a partir das administrações de Margareth Thatcher na Inglaterra e de Ronald Reagan nos Estados Unidos, os intelectuais de matriz neoliberal saíram do ostracismo e puderam ver seus ideais sendo aplicados por líderes políticos de importância estratégica para o capitalismo (KLEIN, 2008, p. 27).

Para além dos elementos práticos familiares a um governo liberal⁶, toda a essencialidade atribuída ao trabalho como valor importante da sociedade durante o Estado de Bem-Estar Social (DELGADO, 2017) foi sendo arruinada pelos novos programas de governo neoliberais, que se elegeram, inclusive, com essas propostas já bem articuladas, relegando a escolha de valorização do trabalho para mudar o foco das políticas públicas, que passaram a concentrar energias e recursos do Estado em políticas públicas não preocupadas com geração de emprego e renda.

Ademais, no manifesto do Partido Conservador, com o qual Margareth Thatcher se elegeu, propunha-se, por exemplo, a diminuição do poder dos sindicatos, entidades tão importantes para a conquista de direitos para a classe operária (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 189). O sindicalismo, na visão conservadora neoliberal, na verdade dividia a sociedade e usava o Estado para interesses privados e por isso deveriam ser combatidos. Thatcher, assim, abandonou a política de busca pelo pleno emprego e de controle estatal sobre preços e salários (ALENCAR, 2017, p. 73), deixando claro que o primado do trabalho e do emprego no sistema capitalista não era mais uma preocupação central, substituindo-a pelo objetivo de controlar a inflação (DELGADO, 2017; DARDOT; LAVAL, 2016).

podia ser observado certo “círculo virtuoso de crescimento e distribuição de renda a base do emprego e da correspondente retribuição material e cultural assegurada a este (DELGADO, 2017, p. 77). Ou seja, o brilho caracterizador do capitalismo não se referia ao capitalismo em si, mas às consequências do capitalismo. Os anos eram dourados porque nessa fase o capitalismo tinha uma face mais branda, que permitiu relativa melhora na qualidade de vida das pessoas e redução da desigualdade. De outra forma não poderia ser, uma vez que até hoje o capitalismo em si vive seus anos dourados, pois nunca deixou de ser o sistema hegemônico. Por outro lado, cada vez mais a desigualdade social se expande.

⁶ Para lembrar, alguns dos mais comuns são redução do Estado, privatizações de propriedades e serviços e financeirização de instituições.

Intencionando diminuir a crescente taxa de desemprego e controlar a alta contínua dos preços, a nova política monetarista interrompeu a indexação dos salários pelos preços, transferindo a sangria causada pela crise para os assalariados, que anteriormente, na vigência da norma fordista, experimentaram certo aumento dos salários e, conseqüentemente, do poder de compra (DARDOT; LAVAL, 2016). A ofensiva contra o Estado de Bem Estar Social precisava ainda de reforços que reafirmassem o capitalismo como o sistema dominante. A ausência de um contraponto externo realmente eficaz à nova política econômica e de um contraponto interno, uma vez que o próprio pensamento contrário ao ultraliberalismo⁷ começou a se corromper, foram essenciais para a sustentação das políticas econômicas neoliberais (DELGADO, 2017).

Com o fim da União Soviética em 1989, desapareceu a única “ameaça política digna de crédito ao sistema” (HOBSBAWM, 1995, p. 438). A política socialista dos países do leste europeu sustentou, por algum tempo, relativo êxito econômico, sobretudo pelo avanço tecnológico que transformou a União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS) em uma superpotência nuclear e aeroespacial, capaz de competir em igualdade de posição contra os Estados Unidos, mesmo em uma época em que a economia já dava sinais de debilidade (HOBSBAWM, 1995, p. 419). O fracasso do modelo socialista soviético influiu nas convicções dos que defendiam um capitalismo livre de interferências estatais, favorecendo a “adoção de ideologias e políticas públicas sem qualquer preocupação com contrapartidas sociais” (DELGADO, 2017, p.26). Nesse sentido:

De fato, uma estratégia de assumida irresponsabilidade social do Estado dificilmente imperaria no complexo cenário do Ocidente caso pudesse, politicamente, colocar em risco a sorte do conjunto do sistema capitalista. Apenas em um instante histórico específico de desaparecimento da lancinante ameaça política socialista, no leste da Europa, e de grave enfraquecimento das forças populares, nos países ocidentais, é que se tornou viável, do ponto de vista político, a consumação de uma estratégia de atuação interna do Estado sem qualquer consistente preocupação social. (DELGADO, 2017, p. 26).

Além disso, muitos governos e teóricos ditos de esquerda e, portanto, críticos ao pensamento neoliberal, se converteram à política monetarista pregada por ele (DARDOT; LAVAL, 2017). Maurício Godinho Delgado (2017) explica que alguns governos, que

⁷ O autor Maurício Godinho Delgado utiliza a denominação ultraliberalismo como sinônimo de neoliberalismo e optou-se por manter aqui e em outros momentos, a expressão literal utilizada na obra de referência. Entretanto, para Dardot e Laval (2016, p. 391), não há sentido nessa designação pois a relação entre o liberalismo e neoliberalismo não pode ser reduzida a uma simples diferença de grau, uma vez que há toda uma mudança de racionalidade, como se verá ao longo do trabalho.

ideologicamente se contrapunham ao pensamento ultraliberal, iniciaram seus mandatos adotando medidas realmente características de governos sociais, como no caso do presidente François Mitterrand, da França. Inicialmente, Mitterrand se apoiava em políticas sociais democráticas clássicas, mas alterou fortemente os rumos governamentais para, de alguma forma, se alinhar à política neoliberal de austeridade. Com isso, enfraqueceram-se as forças políticas vinculadas tradicionalmente a partidos trabalhistas e socialistas, que, ao chegarem ao poder, adotaram medidas muito próximas àquelas recomendadas pelo pensamento ultraliberal, transformando-o, aparentemente, no único pensamento apto a prosperar (DELGADO, 2017, p. 28).

Como se viu, a proposta neoliberal foi concebida nos países ocidentais do norte do globo, o que não significa que os países do sul ficaram alheios à essa experiência. Ao contrário, os grandes arquitetos das políticas neoliberais ansiavam por criar um sistema global que atendesse aos seus interesses e então passaram a implementar rígidos programas de ajuste estrutural nas sociedades mais vulneráveis (CHOMSKY, 2020, p. 23). Os Estados Unidos, assumindo o protagonismo econômico do mundo, explicitaram seus propósitos por meio do Consenso de Washington: um conjunto de princípios voltados para o livre mercado que deveria ser aplicado nos países dependentes, cuja obtenção de empréstimos e auxílios internacionais se condicionava às recomendações ditadas pela nova política econômica. (CHOMSKY, 2020; DARDOT; LAVAL, 2017, p. 197). As regras básicas como liberalização do mercado e do sistema financeiro, o fim da intervenção nos preços e as privatizações faziam parte do receituário disseminado nos países latino-americanos, que serviram de “área de teste para os modernos métodos científicos de desenvolvimento industrial baseado no capitalismo intensivo”. (CHOMSKY, 2020, p. 30).

O México foi o primeiro aluno das regras do Consenso de Washington, mas os resultados econômicos e sociais não foram proporcionais: enquanto emergiam alguns poucos bilionários pelo país, a pobreza aumentava, sobretudo causada pela queda substancial dos salários, chegando ao ponto de, no final do século XX, metade da população não atingir níveis alimentares mínimos (CHOMSKY, 2020, p. 31). Mais ao sul da América, Brasil e Argentina também internalizaram as práticas engendradas pelos atores neoliberais. Apesar de iniciar seu governo tendo como base a participação do Estado na política monetária, o presidente argentino Carlos Menem promoveu posteriormente uma drástica desconstrução da participação estatal na economia, por meio de privatizações generalizadas e reformas trabalhistas agressivas. Mais uma vez, as consequências foram dramáticas, levando 50% da população argentina a viver

abaixo da linha da pobreza segundo o Índice de Desenvolvimento Humano (DELGADO, 2017, p. 29). Por fim, a elogiada “americanização do Brasil” também levou o país, em 1989, a triplicar os lucros no mundo dos negócios, ao mesmo tempo em que houve um rebaixamento salarial de 20%, empobrecendo grande parte da população (CHOMSKY, 2020, p. 30).

Antes desses países, o Chile experimentou a implementação das políticas neoliberais que vieram do norte, tendo sido utilizado como exemplo de prosperidade pelos “entusiastas do livre mercado” (KLEIN, 2008, p. 115). O suposto milagre econômico chileno foi diretamente influenciado por Milton Friedman e a Escola de Chicago. O ditador Augusto Pinochet seguia as diretrizes dos Garotos de Chicago⁸ desde a década de 1970, mas, ao contrário do que se esperava, a economia chilena viu sua dívida explodir, a hiperinflação voltar e o desemprego atingir a marca de 30% (KLEIN, 2008). Apesar de os tecnocratas liberais, que orientavam o governo, justificarem a crise como resultado da política econômica anterior e ainda argumentarem que, se o país queria corrigir tais erros do passado, a crise era inevitável (GRANADO, 2014, p. 36), Pinochet mudou os rumos de sua política. Ao recuar em parte das medidas econômicas liberalizantes, Pinochet fez exatamente o que seu notável opositor, Salvador Allende, tinha feito: nacionalizou as empresas, garantindo uma fonte segura de rendimentos para o país quando a economia estava em ruínas⁹, contribuindo, assim, para uma certa estabilidade econômica. (KLEIN, 2008, p. 115-116). O milagre econômico estava concebido e, a despeito da mudança de rumo na política que abandonou as medidas liberais e as diretrizes vindas dos Garotos de Chicago, tal prosperidade foi posta como filha legítima e exclusiva das políticas de livre mercado. Por certo, a estabilidade da economia não atingiu a todos e o tal milagre estava restrito a uma pequena elite empresarial que se enriqueceu num curto período de tempo, bancada por fundos públicos, ao passo que grande parte da população se encontrava inserta nos índices de pobreza (KLEIN, 2008, p. 115-116).

Fica claro, assim, que, quando o livre mercado puro estava implementado de fato, as crises foram dramáticas. Ao mesmo tempo, o tímido e restrito crescimento econômico se deu

⁸ “Os Garotos de Chicago” é a designação dada a um grupo de economistas que estudaram na Universidade de Chicago e foram convidados pelo ditador Augusto Pinochet para cuidarem das políticas econômicas no país, a partir de uma matriz de pensamento neoliberal. Posteriormente também foram se espalhando para outros países sul-americanos. “Os Garotos de Chicago” e seus professores, que davam consultorias e ocupavam altos postos nos regimes militares do Cone Sul, acreditavam numa forma de capitalismo que é purista por natureza. Seu sistema é inteiramente baseado numa espécie de fé no ‘equilíbrio’, na ‘ordem’ e na necessidade de se libertar das interferências e ‘distorções’ para ter sucesso.” (KLEIN, 2008, p. 141).

⁹ “A única coisa que protegeu o Chile de um colapso econômico completo, no início dos anos 1980, foi o fato de que Pinochet nunca privatizou a Codelco, a mineradora de cobre estatal nacionalizada por Allende. Aquela empresa gerava, sozinha, 85% das rendas de exportação do país, o que garantiu ao Estado uma fonte segura de rendimentos quando a bolha financeira estourou” (KLEIN, 2008, p. 115).

quando a política do país se assemelhava muito mais à de um país corporativista, em que prevalecia uma aliança entre um Estado interventor e as grandes empresas, que juntaram forças para combater os trabalhadores e aumentarem suas riquezas (KLEIN, 2008, p. 115), ao mesmo tempo em que pregavam, cinicamente, a magia dos mercados livres.

Há um ditado brasileiro que diz que “vento que venta lá, venta cá”, mas em se tratando de neoliberalismo entre os países centrais e os países periféricos, a máxima não é verdadeira. Isso porque a doutrina do livre mercado se apresenta em duas variantes: a doutrina oficial imposta aos indefesos e a “doutrina do livre mercado realmente existente”, que se resume em a “disciplina do mercado é boa para você, mas não para mim, a não ser por algumas vantagens temporárias” (CHOMSKY, 2020, p. 39). Chomsky explica que os países centrais, arquitetos do neoliberalismo, perceberam que o protecionismo e a violência outrora impostos aos países colonizados não mais seriam o caminho para a concretização de seus poderosos planos econômicos. Com isso, a estratégia passou a ser deixar o “campo aberto” para que os países emergentes se desenvolvessem, sem, contudo, serem capazes de competir com eles.

Enquanto pregavam as benesses da disciplina do mercado para os países mais pobres, os países do centro se protegiam dessa mesma disciplina, uma vez que perceberam “que a economia marcharia de volta à depressão se não houvesse intervenção estatal” (CHOMSKY, 2020, p. 42).

Ironicamente, o presidente que tinha como slogan “O governo não é a solução, é o problema” (DARDOT; LAVAL, 2016) foi um grande intervencionista. Ronald Reagan foi responsável por não deixar que as indústrias dos Estados Unidos sucumbissem à concorrência de outros países, como o Japão, adotando medidas de extrema intromissão no mercado, como a restrição de importações. Em termos de intervenção, Reagan superou todos os seus antecessores, inclusive aqueles filiados à matriz econômica keynesiana (CHOMSKY, 2020, p. 43).

A disciplina do livre mercado só era interessante da fronteira dos países ricos para fora:

[...] uma conclusão parece bastante clara: as doutrinas aprovadas são construídas e aplicadas por motivos de poder e lucro. As “experiências” contemporâneas seguem um padrão conhecido ao assumirem a forma de “socialismo para os ricos” dentro de um sistema de mercantilismo empresarial global no qual o “comércio” consiste, em larga medida, de transações centralmente administradas no interior das próprias empresas, imensas instituições ligadas aos seus concorrentes por alianças estratégicas e dotadas de estruturas internas tirânicas projetadas para obstaculizar a tomada de decisões democráticas e para proteger seus donos da disciplina do mercado. Essa implacável disciplina é para ser ensinada somente aos pobres e indefesos. (CHOMSKY, 2020, p. 44).

Interessante destacar que a subjugação de países do sul por países do norte não é novidade do neoliberalismo, pois desde os tempos coloniais a periferia tem sido uma fonte principal tanto de riquezas naturais como de trabalho barato (CORONIL, 2005, p. 52), fazendo lucrar uma minoria. O mesmo padrão ainda se mantém, mas, considerando que os projetos políticos deliberadamente voltados para a obtenção de lucro e abandono da população causam certo espanto e repulsa, a desregulação dos mercados passou a ser justificada, normalmente, pela modernização e pelo desenvolvimento econômicos que seriam capazes de gerar nos países dependentes. Ocorre que, como explica Chomsky (2020), ao notar os resultados ruins para a maioria da população, seus articuladores reconhecem que essas políticas não servem de fato aos propósitos de modernização e desenvolvimento e que foram baseadas em “más ideias”. Acontece que, no fim das contas essas ideias são altamente vantajosas e lucrativas para quem as teve, fazendo duvidar que realmente só foram percebidas como más posteriormente. Nesse sentido:

As “más ideias” podem não servir aos “objetivos expressos”, mas geralmente acabam se revelando *ótimas* para os seus grandes arquitetos. Foram muitas as experiências de desenvolvimento econômico na era moderna, com regularidades difíceis de ignorar. Uma delas é que os sujeitos das experiências costumam se sair muito bem, ao passo que os objetos quase sempre saem perdendo. (CHOMSKY, 2020, p. 29).

Talvez isso explique o motivo de os países periféricos não terem experimentado um verdadeiro e completo Estado de Bem-Estar Social, já que sempre estiveram à mercê de “más ideias”.

Apesar de várias reformas sociais feitas em diversos países, inclusive os da periferia, foram nas economias que constituíam o centro do capitalismo mundial em que se pôde observar a presença mais plena e avançada de um Estado de Bem-Estar Social, ou seja, em uma minoria de países, e ainda para uma parcela relativamente pequena da população, é que uma proteção social eficiente foi sentida (POCHMANN, 2004, p. 3).

No Brasil, a década de 1990 é conhecida como a década neoliberal. Durante o período ditatorial o Brasil não havia se inserido efetivamente nos processos comandados pelo neoliberalismo que já se firmavam pelo mundo, mas o governo Collor mudou essa realidade¹⁰ que foi continuada por seus sucessores. Fernando Henrique Cardoso, eleito em 1994, formou

¹⁰ Fernando Collor de Mello governou por apenas dois anos quando foi submetido a um processo de *impeachment* acusado de corrupção intensa. Antes mesmo do processo chegar ao fim, Collor renunciou, mas as políticas alinhadas ao neoliberalismo tiveram continuidade. (ANTUNES, 2018).

uma equipe composta por grupos de economistas dos quais muitos tinham se formado em universidades norte-americanas e se alinhavam às políticas neoliberais (ROCHA, 2017, p. 96).

A indústria brasileira foi amplamente impactada pelas privatizações que ocorreram no setor produtivo estatal, fazendo com que parcela significativa do setor se tornasse propriedade do capital transnacional. A onda de privatizações veio acompanhada também de desregulamentação e flexibilização trabalhista, o que atingia diretamente a classe trabalhadora que ficou submetida à informalidade, à terceirização, ao subemprego e ao desemprego (ANTUNES, 2018, p. 208). A propagação dos valores neoliberais foi ainda promovida por empresários, tecnocratas e intelectuais por meio da atuação de *think thanks*¹¹ pró-mercado que se dedicavam a promover eventos, publicar livros e participar de debates para difundir seus ideais (ROCHA, 2017). Assim, cada vez mais indivíduos eram atravessados pelos discursos dos projetos neoliberais.

O neoliberalismo surge com o franco objetivo de desmantelar o Estado social seja privatizando-o, seja delegando suas tarefas, seja eliminando completamente tudo o que resta de bem-estar social (BROWN, 2018, p. 39). As relações trabalhistas ganham nova conformação no neoliberalismo, intensificando sua oposição clássica aos direitos trabalhistas, também a partir da desmoralização, amplamente difundida, de valores importantes para a classe trabalhadora. Essa guinada ideológica visava uma ampla responsabilização dos indivíduos, valorizando a ideia do risco, da concorrência e da autorresponsabilização, o que contribuiu fortemente para corroer as bases de solidariedade entre os indivíduos e para a difusão da noção do empreendedor de si mesmo.

2.2 Guinada ideológica neoliberal e as novas conformações acerca da liberdade e da solidariedade

Acredita-se que foi possível perceber, até aqui, que o neoliberalismo não consiste em retorno ao liberalismo original nem sua restauração (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 32). No liberalismo clássico, a questão central era a limitação da ação governamental, especialmente na economia. Havia uma tensão entre os adeptos do *laissez-faire*, que acreditavam na capacidade

¹¹ *Think thanks* são instituições cujos membros se dedicam à pesquisa científica e à divulgação de ideias no campo das políticas públicas da forma mais autônoma e independente possível, atuando de acordo com um espírito progressista e científico, sem sofrer qualquer pressão ou interferências de grupos específicos. Ocorre que essa caracterização inicial passou a ser questionada, em função do crescimento de instituições que passaram a atuar com base em ideologias particulares. A Sociedade Mont Pelerin, já citada neste trabalho, é considerada uma das primeiras *think thanks* do mundo. No Brasil, o Instituto Liberal do Rio de Janeiro, o Instituto de Estudos Empresariais e o Instituto Atlântico são *think thanks* que atuaram junto aos mercados. (ROCHA, 2017).

do mercado de se autorregular e entre os que entendiam que determinadas intervenções eram necessárias para garantir a liberdade dos indivíduos e o bom funcionamento da economia. O neoliberalismo, por sua vez, combina a reabilitação da intervenção pública com uma concepção do mercado centrada na concorrência, elevando-a a princípio central da vida social e individual (DARDOT; LAVAL, p. 70-71). Soma-se à essa concepção do mercado, a moral. Juntos, eles gerariam as condutas evoluídas e disciplinadas para sustentarem a racionalidade desejada (BROWN, 2018, p. 44).

A racionalidade neoliberal promoveu um ataque ao social (BROWN, 2018) e passou responsabilizar o indivíduo pelo seu destino em todas as esferas da vida, incentivando a concorrência (DARDOT; LAVAL, 2016). Essa nova dimensão teve grande influência para a esfera das relações de trabalho e, conseqüentemente, para os direitos trabalhistas, uma vez que atravessou a subjetividade dos indivíduos como seres trabalhadores, que passaram a reproduzir os discursos do capital, levando a crer que foram transformados, ao menos em tese, em empreendedores de si mesmos. A construção da figura do empreendedor de si mesmo será apresentada, entretanto, se faz necessário que antes sejam estudadas as conformações dadas pela racionalidade neoliberal a alguns valores importantes para a sociedade e para a classe trabalhadora, como liberdade e solidariedade.

Assume-se neste trabalho a tese apresentada por Pierre Dardot e Christian Laval de que o neoliberalismo é mais do que uma ideologia ou uma política econômica. É, em primeiro lugar, uma racionalidade que pretende estruturar e organizar as ações dos governantes, e, sobretudo, a dos governados, para que sejam assentadas na generalização da concorrência como norma de conduta e da empresa como modelo de subjetivação (2016, p. 17). Assim, o “neoliberalismo pode ser definido como o conjunto de discursos, práticas e dispositivos que determinam um novo modo de governo dos homens, segundo o princípio universal da concorrência” (DARDOT; LAVAL, 2019, p. 17). Ao final de sua obra “A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal”, os autores destacam quatro características da racionalidade neoliberal, que podem ser assim resumidas: o mercado não é um dado natural; a ordem de mercado reside na concorrência; o Estado se submete à concorrência; o indivíduo se submete à concorrência. Passa-se ao detalhamento de cada característica a fim de entender como opera a racionalidade neoliberal que leva à formação do indivíduo empreendedor de si mesmo.

A ideia de que o mercado não é um dado natural, a primeira característica, já foi, de certa forma, tratada neste trabalho. A predileção pelo desenvolvimento natural da economia era uma marca do liberalismo clássico, mas o neoliberalismo assumiu um caráter explícito de

projeto construtivista (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 377). Longe de se afastar ou esperar que as características liberais se fabricassem sozinhas, os Estados deveriam produzi-las e defendê-las, por meio da intervenção e da reeducação (SAFATLE, 2020, p. 24).

Na virada dos anos 1980, o mito do mercado autorregulador parecia estar de volta a despeito das políticas neoliberais ativas para construção dos mercados (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 205). O Estado queria se fazer distante, ou pelo menos parecer distante de assuntos relacionados à economia, mas sabia que a intervenção era necessária, especialmente para concretizar os planos dos atores financeiros com os quais travaram uma interação muito estreita. Os Estados não estavam mais simplesmente “do lado das empresas”, mas envolvidos tão completamente nos mercados, especialmente os de ações e títulos, que os próprios Estados enfraqueceriam quando esses mercados enfraquecessem, correndo o risco de falir quando estes quebrassem (BROWN, 2015, p. 22). O crescimento do capitalismo financeiro e a globalização podem ser apontados como facilitadores dessa nova relação entre Estados e mercados.

O capitalismo financeiro contrapõe-se ao capitalismo industrial¹² e se caracteriza especialmente pela liberação total do câmbio, a privatização do setor bancário e a abertura dos mercados financeiros, entre outras. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 199). Trata-se do capital substancialmente especulativo, que gera sua reprodução com o próprio jogo de inversões financeiras, sem compromisso relevante com a noção de produção que se via em fases anteriores do capitalismo (DELGADO, 2017, p.20). Ricardo Antunes (2017) acrescenta que existe uma face do capitalismo financeiro que ainda se relaciona com o capital produtivo, mas sob uma ótica de exploração intensa do trabalhador ao mesmo tempo em que os direitos trabalhistas são destruídos, o que garante a reprodução do capital. Sendo assim, o capitalismo financeiro se alicerçaria em dois pilares: a exploração e a especulação (ANTUNES, 2017), fazendo acentuar o disciplinamento dos assalariados cuja exigência por resultados é cada vez maior (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 225).

¹² Como o próprio nome sugere, o capitalismo industrial se refere à fase de desenvolvimento das grandes indústrias, propiciadas pelo desenvolvimento tecnológico a partir do século XIX. Também chamado de capital produtivo, é comumente associado à produção material realizada pelo segundo setor, até por conta de sua oposição ao capitalismo financeiro, mas não se resume a isso, transcendendo a produção estritamente material, como acontece nas indústrias de transporte e outros ramos como armazenamento, estocagem, telégrafos, comunicações, etc. (ANTUNES, 2018, p. 58). Ricardo Antunes em seu livro “O privilégio da servidão” também explica que o setor de serviços, que teve maior crescimento que o setor industrial nos últimos tempos, pode gerar produção material. Por isso, mesmo com o advento do capital financeiro não houve a eliminação ou o desaparecimento do capital industrial, que na verdade alterou seu modo de ser e operar diante da mundialização – e financeirização – do capital para “efetuar operações de valorização do capital na esfera financeira, tanto para contrariar os movimentos estratégicos dos grandes operadores financeiros, quanto para se beneficiar dos ganhos fáceis oferecidos pelas finanças,” promovendo, assim, uma *interconexão* entre o capitalismo industrial e o financeiro. (ALVES, 1999, p. 74).

A partir dessa globalização das finanças, a maioria dos países se viu impossibilitada de adotar medidas que fossem contrárias às determinações e aos interesses dos detentores do capital. (DARDOT; LAVAL, 2016). A atuação de organismos internacionais como o Fundo Monetário Internacional (FMI) e Banco Mundial também foram determinantes para essa nova conformação, já que exerciam forte influência no sistema econômico e político e ditavam receituários para o fortalecimento e a generalização do pensamento neoliberal (DELGADO, 2017, p. 22). A financeirização da economia teve impacto considerável na concentração de renda e patrimônio, acirrando a desigualdade social. Para os detentores de capital que estavam alinhados a esses organismos econômicos, os lucros cresceram notavelmente, mas não chegaram às folhas de pagamento (CHOMSKY, 2020, p. 32), ou seja, a classe trabalhadora não se beneficiou dos lucros, ao contrário, foi levada ao empobrecimento relativo e submetida ao poder das finanças (DARDOT; LAVAL, 2016, p.201).

Não é possível, porém, situar os Estados como meros objetos dessa globalização financeirizada. Para Dardot e Laval (2016), há certa ingenuidade em lamentar que os Estados não puderam se contrapor à força do capitalismo financeiro, uma vez que estes, por meio de suas liberalizações e privatizações, construíram uma finança de mercado, marcada por regras que visavam regulamentar a concorrência geral entre todos os atores financeiros em escala internacional, se colocando também como atores da concorrência mundial ao se relacionarem tão intimamente com os atores econômicos.

O neoliberalismo pode até ter sustentado em teoria a espontaneidade e organicidade dos mercados, como fez Hayek¹³. Mas o jogo do mercado neoliberal, na prática, foi diferente do teorizado, especialmente quanto à relação entre os Estados e os atores econômicos:

Estados dominados pelas finanças e por indústrias poderosas que buscam legislação e ação estatal em prol de seus interesses afastam-se radicalmente do objetivo neoliberal de instituições políticas isoladas de interesses ao mesmo tempo que promovem a competição estabilizam (ou no caso dos ordoliberais, conduzem) o capitalismo. Os valores tradicionais, ao invés de integrar a vida social e ordenar a conduta de modo espontâneo, são politizados, transformados em tática e comercializados. (BROWN, 2015, p. 144)

Após a compreensão de que o mercado deveria ser objeto de intervenção dos Estados, passa-se a pensar em como essa intervenção deveria ser realizada. Qual princípio direcionaria essa intervenção? O segundo traço da razão neoliberal traz essa resposta: se antes o mercado

¹³ Para este autor, o mercado e a moral “perduram e são válidos porque surgem “espontaneamente”, evoluem e se adaptam “organicamente”, unem os seres humanos independentemente das intenções e estabelecem regras de conduta sem depender da coerção ou punição estatais” (BROW, 2015. P. 44)

era baseado na troca, passou-se a compreendê-lo como baseado na concorrência, definida como a relação de desigualdade entre diferentes unidades de produção ou “empresas” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 377).

O ordoliberalismo, a forma alemã do neoliberalismo, defende mais expressamente a ordem econômica baseada na concorrência¹⁴, que “longe de ser uma ordem natural, deve ser constituída e regulada por uma política ordenadora ou de ordenação”, cuja ausência condenaria as medidas de política econômica à ineficácia¹⁵(DARDOT; LAVAL, 2016, p. 101). Nota-se aqui a principal diferença do concorrencialismo de Spencer, já tratada neste trabalho, para o concorrencialismo neoliberal, uma vez que a concorrência neoliberal não era mais algo inerente ao mercado e que surgia espontaneamente, mas ao contrário, se tratava se um “enquadramento jurídico cuidadosamente ajustado” (DARDOT; LAVAL, 2015, p. 69). O que unia as duas perspectivas, no entanto, era o fato de considerar a concorrência como eficaz economicamente e que por isso deveria ser incentivada.

Haveria uma superioridade moral da concorrência que levava também à superioridade moral da economia de mercado, por ser esta a única forma suscetível de superar a escassez de bens e, ao mesmo tempo, deixar os indivíduos livres para conduzir suas vidas como bem entenderem (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 111). Para além das críticas relacionadas ao custo que o Estado de Bem Estar Social gerava, os reformistas neoliberais também acreditavam que as soluções dadas pelo mercado concorrencial seriam mais saudáveis.

Embora escrita no século XVIII, a fábula contada pelo pensador Bernard de Mandeville pode resumir bem a ideia da concorrência como um aspecto moral que favorece a economia. O texto “A Fábula das abelhas: vícios privados, benefícios públicos” relata a experiência de uma colmeia, na qual, inicialmente, cada uma das abelhas agia em razão de seu vício privado, ou seja, cada uma por si, movidas por egoísmo e ganância. Tal situação começou a gerar desconforto e, a partir de então, as abelhas se comprometeram a se preocupar com o bem social e agir solidariamente umas com as outras. Entretanto, esse compromisso gerou um efeito negativo na produtividade, que se tornou medíocre, já que agora o esforço de cada uma se daria em benefício dos interesses comuns. As abelhas não teriam mais motivação para fazer o seu melhor, o que refletiria na produtividade econômica. Por fim, as abelhas desfazem o compromisso e retornam ao cenário de antes, elevando o rendimento econômico

¹⁴ O ordoliberalismo apresentava um construtivismo mais manifesto, tanto do Estado quanto do sujeito, do que qualquer outra variedade do neoliberalismo. (BROWN, 2015, p. 49).

¹⁵ “Ordo” significa ordem, daí o termo ordoliberalismo, que resulta da “ênfase em comum dos teóricos alemães na ordem constitucional e procedural que se encontra na base de uma sociedade e de uma economia de mercado” (DARDOT, LAVAL, 2016, p. 101).

(MANDEVILLE, 2018; COELHO, 2006). A mensagem que se pode extrair dessa narrativa é a de que as pessoas deixam de fazer o seu melhor, de buscar resultados se o seu esforço for compulsoriamente convertido para todos. No entanto, em um cenário de concorrência, no qual cada um deve se esforçar para alcançar o melhor para si mesmo, os benefícios seriam aproveitados por todos sem necessidade de imposição de que sejam realmente divididos. Sem o incentivo indispensável da concorrência, nada evoluiria, tudo seria estacionário (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 207).

A lógica concorrencial sai da esfera estritamente empresarial para alcançar também Estados e indivíduos. Chega-se assim às terceira e quarta características da racionalidade neoliberal.

Sobre o comportamento dos Estados, terceira característica da racionalidade neoliberal, tem-se que os princípios do mercado se tornam também princípios de governo que atravessam as instituições e entidades de toda a sociedade (BROWN, 2019). A racionalidade neoliberal exige um Estado que age sistematicamente para conformar um ambiente que não é mais visto como um elemento natural (ALVES; ALVES; PATENTE, 2021, p. 7). Com isso, percebeu-se a concorrência como instrumento eficiente para melhorar o desempenho da ação pública (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 275), e então os estados passaram a se gerir como se empresas fossem:

Segundo esse ideal de uma sociedade de direito privado, não existe nenhuma razão para que o Estado seja exceção às regras de direito que ele próprio é encarregado de fazer aplicar. Muito pelo contrário, toda forma de autoisenção ou autodispensa de sua parte apenas o desqualificaria em seu papel de guardião inflexível dessas mesmas regras [...] O Estado é obrigado a ver a si mesmo como uma empresa, tanto em seu funcionamento interno como em sua relação com os outros Estados. Assim, o Estado ao qual compete construir o mercado, tem ao mesmo tempo de construir-se de acordo com as normas do mercado. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 378).

Se os Estados criam normas e mecanismos para incentivar a concorrência entre atores econômicos e indivíduos, se justificando por meio das vantagens que podem ser auferidas com esse comportamento, ele próprio deve servir de exemplo para também se submeter a essas mesmas determinações. Wendy Brown (2015, p. 15-16) explica que o termo “governança” passou a fazer parte do ideário neoliberal, embora inicialmente não o fosse, e se tornou a forma administrativa chave, indispensável ao neoliberalismo contemporâneo.

Governança, no século XIII, designava o fato e a arte de governar, mas o termo foi desdobrado no período da constituição dos Estados-nações em duas outras noções: soberania e governo (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 275). Como conceito, governança ainda é tratada como

governar ou administrar e utilizado no mundo dos negócios para designar as relações entre gerentes e acionistas, revelando uma fusão específica de práticas políticas e empresariais (BROWN, 2015, p. 16).

Essa nova *hibridação* generalizada da chamada ação pública é o que explica a promoção da categoria de “governança” para pensar as funções e as práticas do Estado, em vez das categorias do direito público, a começar pela soberania. Ela remete a uma privatização da *fabricação* da norma internacional e a uma normatização privada necessária à coordenação das trocas de produtos e capitais. Ela não significa que o Estado se retira, mas que ele exerce seu poder de forma mais indireta, orientando tanto quanto possível as atividades dos atores privados e incorporando ao mesmo tempo os códigos, as normas e os padrões definidos por agentes privados (empresas de *Consulting*, agências de classificação, acordos comerciais internacionais) (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 278).

O discurso e o vocabulário da governança são pensados para atenuar os conflitos que podem surgir, como a luta de classes, para, em seu lugar, enfatizar a integração das partes envolvidas, a facilitação do consenso e da cooperação multilateral, e o desempenho das boas práticas, sem, contudo, coletivizar a responsabilidade (BROWN, 2018, p. 17). Isso quer dizer que a governança se vale de técnicas para atingir os indivíduos de forma que eles sejam “descolados de qualquer projeto coletivo” (BARBOSA, 2011, p. 124) capaz de fazer frente ao projeto neoliberal, ao mesmo tempo em que são levados a se comprometerem com o bem geral, inclusive validando sacrifícios. “São esses os processos que tornam os indivíduos (ou grupos individualizados) ao mesmo tempo responsáveis por si mesmos e atrelados aos poderes e a um projeto geral” (BROWN, 2018, p. 17).

Chega-se assim, à quarta característica da racionalidade neoliberal: “o Estado empreendedor deve, como os atores privados da governança, conduzir indiretamente os indivíduos a conduzir-se como empreendedores.” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 378). Com isso, os indivíduos também são atravessados por estratégias que os levam a se comportarem de acordo com uma lógica concorrencial, mercadológica e empreendedora.

Os princípios de mercado são impregnados em cada esfera de existência de tal forma que reorientam o próprio *homo oeconomicus*¹⁶, que deixa de ser um sujeito da troca e da satisfação das necessidades para se tornar um sujeito da competição e do aprimoramento do capital humano (BROWN, 2019, p. 31).

¹⁶ Michel Foucault, em seu curso Nascimento da Biopolítica, apresentado no Collège de France em 1979 explica que, na concepção clássica, o *homo oeconomicus* é o parceiro da troca, que se comporta em termos de utilidade e necessidade, mas que se transformou no neoliberalismo para ser um empresário de si mesmo. (FOUCAULT, 2008b, p. 310-311).

O que se espera é que cada indivíduo seja empreendedor por si mesmo e de si mesmo (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 155). A fabricação do sujeito neoliberal empreendedor de si mesmo será melhor explorada no próximo tópico. Antes, porém, há dois valores que passaram a se conformar de modo diferente no neoliberalismo e que colaboraram com a construção desse indivíduo empreendedor de si mesmo: a liberdade e a solidariedade. Não há pretensão de se fazer uma detalhada reflexão sobre os temas, mas alguns apontamentos serão importantes para perceber como esses valores foram apreendidos pela racionalidade neoliberal.

A liberdade pode ser considerada o valor liberal chave. No liberalismo clássico a dimensão negativa da liberdade era esperada e exaltada. Entendida como ausência de interferência, a liberdade negativa possibilitava ao indivíduo fazer o que ele desejasse sem ser obstruído por outras pessoas (BERLIN, 2002). É o *laissez faire* em sua forma mais pura e que não sobreviveu após diversas crises, inclusive por sua incapacidade de realizar os projetos de liberdade pessoal que prometia (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 62). Assim, o “novo liberalismo” criou uma nova conformação de liberdade entendendo a coerção como necessária para que a liberdade realmente existisse. Entendiam, então, que “liberdade não é o contrário de coerção, antes é a combinação de coerções exercidas sobre os que são fortes com as proteções do que são mais fracos” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 61). Essa foi a forma de liberdade consagrada no Estado de Bem-Estar Social e criticada por Hayek, que entendia tal Estado como antagônico à liberdade (SANDEL, 2020, p. 185).

No neoliberalismo, por sua vez, a configuração da liberdade sugere que o governo¹⁷ não apenas seja coercitivo com os indivíduos, mas que aplique técnicas e procedimentos destinados a dirigir indiretamente suas condutas, obtendo um autogoverno dos mesmos (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 18). O governo age não para impor aos indivíduos que ajam de acordo com seus desejos por pura obrigação, mas para que ajam de fato acreditando ser aquela a melhor forma de se conduzir, moldando uma nova relação entre governo e liberdade:

É nisso que o governo requer liberdade como condição de possibilidade: governar não é governar *contra* a liberdade ou *a despeito* da liberdade, mas governar *pela* liberdade, isto é, agir ativamente no espaço de liberdade dado aos indivíduos para que estes venham a conformar-se por si mesmos a certas normas (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 19).

¹⁷ A razão governamental, segundo Foucault, é um dos tipos da racionalidade pela qual “a conduta dos homens é conduzida por meio de uma administração estatal” (2008a, p.437). À essa noção de conduzir as condutas o autor deu o nome de governamentalidade (FOUCAULT, 2008b), indicando a condição do governo como uma atividade, e não como uma instituição (DARDOT, LAVAL, 2016, p. 17).

Nesse cenário neoliberal, a política voltada para a sociedade deveria garantir as bases da independência e da dignidade do indivíduo e a ordem concorrencial era considerada um caminho para que isso ocorresse. Concorrência e liberdade caminhariam de mãos dadas, na medida em que uma não existiria sem a outra. Dardot e Laval (2016, p. 123) explicam que a concorrência seria o modo de relação entre os indivíduos que mais se adequaria à eficácia econômica e ao mesmo tempo às exigências morais esperadas dos indivíduos, pois ela permite que eles se afirmem como seres autônomos, livres e responsáveis por seus atos. Em suma, a liberdade prometida vem carregada da ideia de autorresponsabilização. De acordo com Wendy Brown (2018), quando o Estado deixa de investir em áreas como educação, saúde e trabalho, as responsabilidades são repassadas até chegar ao indivíduo, que deve sustentar com dignidade seus encargos e suas escolhas, embora não tenha recursos para tanto. É nisso que consiste a responsabilização: uma sobrecarga moral posta sobre o elemento mais fraco no fim da linha que deve seguir corretamente as estratégias de valorização do capital humano, conforme o projeto de Estado baseado na governança (BROWN, 2018, p. 38). Essa lógica de persuadir o indivíduo é parte da técnica neoliberal de promoção da “liberdade de escolher”, identificada como a obrigação de obedecer a uma conduta maximizadora dentro de um quadro legal e institucional, em que não há variações de políticas econômicas (DARDOT; LAVAL, 2016), ou seja, o cenário de possibilidades é pensado para que o indivíduo “escolha” apenas entre aquelas opções que beneficiarão a política voltada para o mercado, enquanto acreditam que estão escolhendo livremente como querem se conduzir:

A estratégia neoliberal consistirá, então, em criar o maior número possível de situações de mercado, isto é, organizar por diversos meios (privatização, criação de concorrência dos serviços públicos, “mercadorização” de escola e hospital, solvência pela dívida privada) a “obrigação de escolher” para que os indivíduos aceitem a situação de mercado tal como lhes é imposta como “realidade”, isto é, como única “regra do jogo”, e assim, incorporem a necessidade de realizar um cálculo de interesse individual se não quiserem perder “no jogo” e, mais ainda, se quiserem valorizar seu capital pessoal num universo em que a acumulação parece ser a lei geral da vida (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 217)

A dialética da liberdade pautada na concorrência e responsabilização reflete nas bases de solidariedade entre os indivíduos, cada vez mais vistos como unidades particulares, cuja responsabilidade coletiva se resume a garantir o bem estar econômico (BROWN, 2018, p. 40). Na dimensão do trabalho, a solidariedade é historicamente um valor que agregava a classe trabalhadora na busca por melhores condições de vida e de labor, cujas lutas culminaram em direitos e garantias trabalhistas. Quando a solidariedade é espoliada pela racionalidade

neoliberal, baseada na concorrência, cria-se uma luta de todos contra todos, aumentando o individualismo da classe trabalhadora que cada vez mais tende a cuidar das suas tarefas e se afastar da luta coletiva (ALVES, 2018, p. 289). Com isso,

a governança substitui a solidariedade horizontal dos sindicatos, da consciência de classe e as políticas de luta por equipes hierarquicamente organizadas, cooperação multilateral, integração entre as partes envolvidas, responsabilidade individual e antipolítica” (BROWN, 2018, p.21).

Como afirma Mbembe (2017), a sociedade contemporânea neoliberal se caracteriza pela inimizade e também pela produção da indiferença (2018, p. 15). Mas para além da indiferença, o indivíduo inserto na racionalidade neoliberal não se abala com o sofrimento do outro, ou com a desigualdade da sociedade, justificando, ainda que inconsciente, que a falta de sucesso de alguns sujeitos estaria vinculada a uma falha moral deles próprios que não empreenderam o suficiente e por isso, mereceriam seus fracassos (ALVES; ALVES; PATENTE, 2021, p. 18). Como sintetizam Dardot e Laval (2016, p. 348), assiste-se a uma “individualização radical que faz com que todas as formas de crise social sejam percebidas como crises individuais, todas as desigualdades sejam atribuídas a uma responsabilidade individual”. Aqui é possível notar outro ponto marcante da razão neoliberal, baseada na retórica da oportunidade e do mérito (SANDEL, 2020).

Em síntese, o que a razão neoliberal pretendeu e pretende é uma “economicização” da vida (BROWN, 2018), aplicando, ainda que sutilmente, a todas as esferas, regras do mercado para que funcionem baseadas nessa lógica de concorrência. Os Estados passam a se comportar a partir de estratégias de governança, mesclando práticas de agentes públicos e privados, sobressaindo estas. Os cidadãos são vistos como clientes pelo Estado (BROWN, 2019, p. 40) e finalmente também passam a se gerir como se empresas fossem. O indivíduo montado pela razão neoliberal é, supostamente, autônomo, livre e responsável, por si próprio e pela saúde econômica de sua sociedade. Rompe-se com a solidariedade, cresce a individualidade e a fabricação do sujeito neoliberal se faz (DARDOT; LAVAL, 2016). O indivíduo torna-se empreendedor de si mesmo, sendo ele próprio seu capital, sendo para si mesmo seu produtor, sendo para si mesmo a fonte de sua renda (FOUCAULT, 2008b, p. 311). A proposta é justamente aquela que Margaret Thatcher objetivou ainda nos anos 80: tendo a economia como método, espera-se mudar a alma e o coração.

No próximo item será melhor explorada a construção do sujeito neoliberal, com foco especial na transformação do indivíduo trabalhador para o indivíduo empreendedor, uma vez

que essa pesquisa se insere na dimensão do trabalho e busca, ao final, compreender, no âmbito dos trabalhos em aplicativos, como os trabalhadores percebem sua relação com a empresa, tendo a razão neoliberal como paradigma que os atravessa.

2.3 A construção do empreendedor de si mesmo a partir da racionalidade neoliberal

No senso comum, o empreendedor é normalmente compreendido como sinônimo de empresário, como aquele que tem seu próprio negócio e o administra. No ramo da administração, o conceito de empreendedor é melhor detalhado, sendo influenciado por revoluções tecnológicas e sociais que alteraram seu significado ao longo do tempo (ZEN; FRACASSO, 2008). Segundo Aurora Carneiro Zen e Edi Madalena Fracasso, as acepções do termo empreendedor podem ser compreendidas a partir de três paradigmas tecnológicos diferentes. O primeiro deles é o da Revolução Industrial no qual o empreendedor se caracterizava por uma iniciativa individual, assumindo os riscos financeiros e psicológicos de um novo negócio, motivado pelo lucro econômico (ZEN; FRACASSO, 2008). Tendo em vista as mudanças do sistema produtivo, inaugura-se o paradigma fordista que deslocou a atenção do empresário-proprietário, central no paradigma anterior, para questões de produtividade e estruturação organizacional e pessoal (ZEN; FRACASSO, 2008, p. 140). Isso quer dizer que a ideia do empreendedor ultrapassa a esfera do “ter” para a esfera do “ser”. Apenas administrar o negócio não era mais suficiente, o empreendedor deveria se caracterizar pela inovação, sendo

capaz de introduzir a invenção na indústria e, assim, produzir inovação: a fabricação de um novo bem; a introdução de um método de produção; a abertura de um novo negócio e o ingresso em um novo mercado; a conquista de uma nova fonte de matéria-prima ou de produtos semi-acabados; o estabelecimento de um novo modelo de gestão organizacional (ZEN; FRACASSO, 2008, p. 142).

O terceiro e último paradigma que Zen e Fracasso apresentam é o da tecnologia da informação, marcado pelo surgimento de uma nova economia baseada no conhecimento e na informação, decorrente dos avanços tecnológicos, em que a inovação e a difusão tecnológica se apresentam como elementos fundamentais, bem como as estratégias de flexibilização nos processos de produção¹⁸ (ZEN; FRACASSO, 2008, p. 145). Considerando que o paradigma tecnológico possibilitou, por um lado, a ampliação das redes de relacionamento, desenvolveu-se dois novos tipos de empreendedores: o coletivo e o social:

¹⁸ Entende-se que esse paradigma que as autoras chamam de tecnologia da informação, se aproxima da Economia da Tecnologia Digital que será tratada em capítulo oportuno, tendo em vista sua essencialidade para este trabalho.

O empreendedorismo coletivo tem duas características básicas. Em primeiro lugar, a necessidade de um funcionamento democrático para realizar plenamente seu potencial, condição fundamental para o êxito da iniciativa. Em segundo, a constituição prévia de um grupo de pessoas para a criação de um empreendimento coletivo sendo que tal agrupamento deve ocorrer antes de se constituir o próprio empreendimento, assim como a mobilização de recursos para operacionalização da iniciativa.

Diversamente das iniciativas capitalistas, para as quais o poder e os lucros pertencem exclusivamente aos acionistas, as iniciativas da economia social se baseiam na associação de pessoas ou na ação de um indivíduo com capacidade de mobilizar uma grande diversidade de recursos. Esta ação é denominada *empreendedorismo social* e tem adquirido destaque, especialmente pelo crescimento das Organizações Não Governamentais (ONGs) nos últimos anos. (ZEN; FRACASSO, p.145-146)

Não se pode negar que empreendimentos coletivos e sociais, com objetivos elogiáveis, foram e ainda são marcantes nos últimos anos do século XXI, mas também é necessário pensar que, por outro lado, o paradigma da tecnologia da informação, inserido na era da racionalidade neoliberal, paradoxalmente, enfraqueceu os laços de solidariedade, acabando por contrariar a exaltação do “espírito de equipe” que ele próprio também pregava (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 366). Desse modo, o empreendedor de hoje se assemelharia mais com o empreendedor dos paradigmas anteriores, na medida em que o “ter” e o “ser” seriam mais exigidos do indivíduo do que sua postura frente a questões sociais. A racionalidade neoliberal expandiu o empreendedorismo para todas as esferas da vida como forma de vida, “empreendedorizando o sujeito” (BROWN, 2019, p. 31), enxergando “atores do mercado em todos os lugares” (BROWN, 2018, p. 15) e formando o empreendedor de si mesmo.

A idealização do empreendedor de si mesmo tem forte ligação com questões de moralidade, pois, é construída pela desvalorização, tanto prática quanto teórica, de aspectos que antes eram considerados importante, como o trabalho e a solidariedade. Ao mesmo tempo, assiste-se à “internalização de predisposições psicológicas” que intencionam produzir uma relação entre as pessoas e o mundo, que tenha como orientação os “princípios empresariais de performance, de investimento, de rentabilidade, de posicionamento, para todos os meandros da vida.” (SAFATLE, 2020, p. 30).

De acordo com Dardot e Laval (2016, p. 321), na psicanálise de Lacan, o sujeito é o efeito de discursos que se inserem na história e na sociedade, ou seja, ele é atravessado pelas narrativas que são postas a ele e passa a compreendê-las como a lógica que deve prevalecer. Para os autores, na sociologia, a transformação do sujeito em individualista também é um fato inegável, considerando as mutações pelas quais passou a sociedade. Fato é que, apenas esse quadro geral não seria suficiente para explicar o novo sujeito neoliberal, sendo necessário

distinguir as “práticas discursivas e institucionais que engendraram a figura do homem-empresa ou do “sujeito empresarial”, que está totalmente imerso na competição mundial. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 322).

A criação do sujeito neoliberal foi precedida pela criação do sujeito calculador e trabalhador produtivo (DARDOT; LAVAL, 2016). Tal sujeito é fruto da sociedade industrial e mercantil que utilizou dispositivos de eficácia para construí-los. Para além do adestramento de corpos, os dispositivos de eficácia faziam uma gestão de mentes dos indivíduos, objetivando que eles se convertessem aos imperativos da sociedade industrial, tornando-se indivíduos dóceis, úteis ao trabalho, dispostos ao consumo e eficazes (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 325). Esses indivíduos não teriam se convertido de forma voluntária e espontânea apenas por conta dos atrativos do enriquecimento privado e do livre câmbio, por isso foi necessária a implantação desses dispositivos de eficácia, uma espécie de estratégias sem estratégias, que intensificavam os esforços e os resultados ao mesmo tempo em que minimizavam os gastos inúteis, fazendo convergir interesses diversos nas relações entre os sujeitos (DARDOT; LAVAL, 2016). Ocorre que os discursos políticos não estavam alinhados com as ordens de produção. Essa lógica utilitarista de maximização da produção e, conseqüentemente da felicidade, não era a única doutrina legítima, o que acabava por enfraquecer a constituição do sujeito produtivo, mascarando e embaralhando teorias (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 326). Sendo assim, a racionalidade neoliberal se apresenta como uma forma de consertar essas lacunas e moldar o sujeito ideal para os projetos neoliberais.

O primeiro passo foi a homogeneização do discurso do indivíduo em torno da figura da empresa (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 326). A economicização neoliberal da vida política e social converte toda pessoa em capital humano, cujas escolhas em todas as esferas, são consideradas “práticas de investimento em si mesmo, sendo o “si mesmo” uma empresa individual” (BROWN, 2018, p. 6). Nesse sentido, as empresas

Longe de serem deliberadamente vorazes ou indulgentes, para conseguir sobreviver e prosperar precisam buscar estratégias cuidadosas de investimento, aprimoramento de capital, obtenção de vantagens, redução de custos, adaptação a ambientes em transformação, a novos desafios e a prolongadas altas nas taxas de crédito. Em outras palavras, elas não são entidades smithianas, meramente engajadas em “intercambiar e permutar” e nem tampouco criaturas benthaminianas, que simplesmente buscam o prazer e fogem da dor. Ao contrário, enquanto a racionalidade neoliberal refaz o sujeito humano como partícula do capital, há uma passagem, da crua abordagem anterior do ser humano como maximizador de interesses, para a formulação do sujeito ao mesmo tempo como membro de uma empresa e como sendo *ele mesmo* uma empresa – apropriadamente conduzido, em ambos os casos, por estratégias de “governança” aplicáveis a empresas. (BROWN, 2018, p. 6-7)

Assim, diversas técnicas passam a ser aplicadas para a fabricação do sujeito neoliberal, identificado aqui como o empreendedor de si mesmo, se afastando das antigas disciplinas, “que se destinavam , pela coerção, a adestrar os corpos e dobrar os espíritos para torná-los mais dóceis”, e se aproximando de um governo no qual o desejo é o novo alvo de poder: “trata-se agora de governar um ser cuja subjetividade deve estar inteiramente envolvida na atividade que se exige que ele cumpra” (DARDOT; LAVAL, p. 327). Nota-se, portanto, que o sujeito neoliberal ainda guarda semelhanças com o sujeito produtivo na medida em que ainda é movido por seus interesses, contudo não mais por um simples cálculo maximizador de felicidades, mas por internalizar e acreditar que aquilo que ele faz é realmente o que ele quer, é fruto do seu querer, vindo da sua alma e do seu coração.

Porque o efeito procurado pelas novas práticas de fabricação e gestão do novo sujeito é fazer com que o indivíduo trabalhe para a empresa como se trabalhasse para si mesmo, e, assim, eliminar qualquer sentimento de alienação e até mesmo qualquer distância entre o indivíduo e a empresa que o emprega. Ele deve trabalhar para sua própria eficácia, para a intensificação de seu esforço, como se essa conduta viesse dele próprio, como se esta lhe fosse comandada de dentro por uma ordem imperiosa de seu próprio desejo, à qual ele não pode resistir. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 327).

Ainda nesse sentido, a economia se eleva como disciplina, podendo ser definida como um “conjunto de técnicas de estruturação do campo da ação que variam conforme a situação em que se encontra o indivíduo” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 216). Quando o indivíduo internaliza a dinâmica dessas disciplinas, pesa sobre ele uma lei externa de valorização do capital. Com isso, ele passa a exigir de si mesmo que seja um empreendedor bem sucedido, capaz de aprimorar todos os atributos que são valorizados na racionalidade neoliberal, como motivação, autonomia e responsabilidade (FRANCO *et al*, 2020, p. 48). Nesses casos, o eventual fracasso também é internalizado como única e exclusiva responsabilidade do indivíduo, como prescrito pela política de Thatcher, na qual a sociedade não deveria nunca mais ser responsável pela sorte dos indivíduos (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 220). Com efeito, essa política de responsabilização exclusiva “provoca, inevitavelmente, no momento de seu absoluto esvaziamento, frustração, angústia associada ao fracasso e autculpabilização. (FRANCO *et al*, 2020, p. 48).

Quem afinal seria o empreendedor de si mesmo? E como sua construção tem influência nas relações de trabalho e na classe trabalhadora? Para Dardot e Laval (2016, p. 333):

trata-se do indivíduo competente e competitivo que procura maximizar seu capital humano em todos os campos, que não procura apenas projetar-se no futuro e calcular ganhos e custos como o velho homem econômico, mas que procura sobretudo

trabalhar a si mesmo com o intuito de transformar-se continuamente, aprimorar-se, tornar-se sempre mais eficaz.

Nota-se que essa definição perpassa alguns aspectos já considerados neste trabalho, como a ideia de concorrência atrelada à competência, o que se mostra como um apelo à autoestima do indivíduo, que não deve se incomodar com a competição se ele for competente, nem esperar que o Estado faça algo por ele. Esperar as dádivas do Estado é quase um atestado de perdedor.

Além disso, o Estado provedor teria o efeito perverso de fazer com que os indivíduos econômicos prefiram o ócio ao trabalho, levando-os ao abandono dos deveres familiares, à perda do senso de responsabilidade e do gosto pelo esforço e o amor ao trabalho, valores sem os quais o capitalismo não poderia funcionar (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 211). Por isso, a defesa da propriedade privada e da competição além de certas do ponto de vista econômico, também são acertadas do ponto de vista da moralidade, devendo se dar através da “exortação moral dos valores imbuídos na livre iniciativa, na ‘independência’ em relação ao Estado e na pretensa autodeterminação individual”. (SAFATLE, 2020, p. 20).

Outro aspecto notável no conceito de empreendedor de si mesmo é a ideia de que o cálculo das perdas e ganhos não mais se daria apenas por aspectos econômicos. As técnicas refinadas de motivação, estímulo e incentivo (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 328) proporcionadas pela racionalidade neoliberal transformam o trabalhador em sujeito empreendedor, que inclusive valida sacrifícios em nome da economia, pois isso também seria uma forma de sucesso.

Wendy Brown (2018, p. 7-6) reforça que, enquanto o neoliberalismo objetiva manifestamente tornar os indivíduos independentes da regulamentação e da intervenção do Estado, ele também vincula os mesmos indivíduos a todas as esferas e instituições das quais participam, atrelando-os às necessidades, trajetórias e contingências da ordem capitalista, já que são tomados como sujeitos empreendedores. A autora acrescenta que o efeito disso é uma expansão da “cidadania sacrificial” (BROWN, 2018, p. 34), ou seja, da ideia de que os indivíduos, em nome do projeto comum ao qual se vincularam, devem se moldar para contribuir com o desenvolvimento econômico e fortalecer os valores importantes para o neoliberalismo. “Se a virtude cidadã é retrabalhada na forma de empreendedorismo responsabilizado, ela também o é enquanto ‘sacrifício compartilhado’, potencialmente necessário a uma economia saudável ou problemática, mas acima de tudo, flexível” (BROWN, 2018, p. 33). Isso ainda seria uma justificativa para o comportamento daqueles que seguiram o receituário neoliberal de

empreendedorismo diligente e responsável, mas mesmo assim não obtiveram sucesso (BROWN, 2018, p. 9). A recompensa destes seria a satisfação de saber que contribuíram para o bem comum, mesmo que seu próprio bem não tenha sido satisfeito, o que explicaria a trajetória de “empresários que desbravam territórios infectados pela letargia e pelo marasmo, impondo corajosamente o gosto do risco e da inovação, como se estivessem imbuídos de um destino moral de redenção da sociedade” (SAFATLE, 2020, p. 30).

Como já referido, a desmoralização também é parte fundamental nesse processo de “empreendedorização”, inclusive a desmoralização da classe trabalhadora. A figura do trabalhador, historicamente, foi blindada como sinônimo de dignidade e decência, ainda que não fosse valorizada na prática. Ser um indivíduo trabalhador poderia até não ser vantajoso do ponto de vista remuneratório, mas trazia em si mesmo uma grandeza do ponto de vista moral. No entanto, para a racionalidade neoliberal foi importante minar a relação entre os trabalhadores e o Estado, incentivando moralmente que os indivíduos parassem de “procurar ‘proteção’ nos braços paternos do Estado-providência a fim de assumir a responsabilidade por suas próprias vidas, aprendendo assim a lidar com o mundo adulto de uma ‘sociedade de risco’”. (SAFATLE, 2020, p. 18). Até mesmo na representação de figuras alusivas à classe trabalhadora foi possível observar certa depreciação. Em algumas séries de comédia, como *Os Simpsons* e *Tudo em Família*, os personagens Homer e Archie Bunker, que podem ser considerados como pais da classe trabalhadora, são retratados como bobos ineficientes e são alvo de piadas (SANDEL, 2020, p. 289). Para trazer um exemplo brasileiro, o personagem Agostinho Carrara, da série *A Grande Família*, é um taxista trabalhador frequentemente retratado como um malandro, fraco e dependente do sogro para resolver seus problemas. Cria-se, desse modo, um “mundo competitivo de perdedores e vencedores” (BROWN, 2018, p.9), em que a classe trabalhadora faria parte do primeiro.

Quanto mais escolhas há, mais há obrigação de se valorizar no mercado. Ora, acrescenta Aubrey, o valor do indivíduo não vem mais dos direitos que ele adquire milagrosamente ao nascer, mas é conquistado pela “empresa que se tem, pela vontade de não se contentar com esse mundo do direito em que tudo é dado, determinado, registrado, mas de entrar num mundo que muda, um mundo social em que é preciso se valorizar pela troca. O mercado de trabalho faz parte desse mundo”. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 337)

Portanto, o indivíduo trabalhador é substituído pelo sujeito empreendedor de si mesmo, responsabilizável por suas escolhas, sendo que estas sempre estarão dentro de um leque neoliberal posto como inexorável. Dessa maneira, Dardot e Laval (2016) sugerem que a grande novidade da gestão neoliberal é a modelagem de indivíduos aptos a suportarem as novas

condições que lhes são impostas, além de contribuírem para que elas sejam cada vez mais constantes, por meio de uma argumentação centrada no empreendedorismo como salvação econômica e modo de conduta individual respeitável. Espera-se construir uma relação em cadeia, produzindo sujeito empreendedores que vão reproduzir, ampliar e reforçar a competição entre eles próprios, exigindo, assim, que eles se adaptem subjetivamente às condições mais duras que eles mesmos produziram (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 329).

Diante do exposto, e tendo em conta que a hipótese inicial deste trabalho é a de que os trabalhadores da Economia da Tecnologia Digital se percebem como empreendedores de si mesmos, é possível dizer que são sujeitos atravessados pela lógica da racionalidade neoliberal. A negação da existência de vínculo empregatício por eles mesmos parece se dar, a princípio, em virtude de que o reconhecimento desse vínculo implicaria em abrir mão de sua liberdade para voltar a se subordinar a um chefe ou, ainda pior, assumir a condição de dependente do Estado, tão rechaçada e escarnecida pela racionalidade neoliberal. Sendo assim, o próximo capítulo tratará de explicar o que é a Economia da Tecnologia Digital e seu modo de funcionamento, bem como argumentar porque ela é um *locus* de enunciação neoliberal apto a formar empreendedores de si mesmos.

3 A ECONOMIA DA TECNOLOGIA DIGITAL E O EMPREENDEDOR DE SI MESMO

Aliada à guinada ideológica proporcionada pela racionalidade neoliberal, também se verifica uma revolução tecnológica que alterou a vida das pessoas em diversas esferas da vida, inclusive na esfera do trabalho. As tecnologias de informação e comunicação têm seu uso cada vez mais intensificado nos processos de produção e oferta de serviços, o que modifica significativamente a relação entre capital e trabalho, quase sempre numa perspectiva para enfraquecer, quando não romper, com o princípio constitutivo do próprio Direito do Trabalho: a proteção do trabalhador. *Uber, Ifood, Cabify, Rappi, Getninjas, Parafuzo*, entre tantas outras, são os exemplos mais diretos para entender o pano de fundo deste trabalho ou sistema produtivo que é aqui nomeado como Economia da Tecnologia Digital. Tal cenário vem sendo debatido em produções acadêmicas há algum tempo e, como todo fenômeno bastante discutido, recebeu diversas nomenclaturas e diferentes conceitos, que em alguns aspectos convergem e em alguns divergem. As denominações são importantes para esta pesquisa porque entende-se que uma das principais formas de conquista da subjetividade de trabalhadores é por meio do discurso e das narrativas do capital, que se valem de novas estratégias de poder e controle com aparência de preocupação humanitária a partir de perspectivas positivas (LANDER, 1995). Sendo assim, neste capítulo, sem pretensão de esgotar o tema, serão apresentados alguns dos nomes que são atribuídos a esse tipo de sistema marcado pelo uso intenso da tecnologia, que se alicerça no enfraquecimento das legislações trabalhistas e na supervalorização da ideologia da autonomia. Além disso, o capítulo visa explicitar o modo de funcionamento das empresas inseridas na Economia da Tecnologia Digital a fim de compreender se elas de fato cumprem com suas promessas de liberdade e desenvolvimento pessoal e econômico. Por fim, também pretende-se associar a Economia da Tecnologia Digital à formação do empreendedor de si mesmo, considerando-a um *locus* privilegiado para a construção dessa figura, tendo em vista suas estratégias para forjar as condutas dos trabalhadores, se sustentando, especialmente, em três aspectos: o risco, o mérito e a gamificação.

3.1 Economia da Tecnologia Digital e outras denominações do mesmo fenômeno

O Direito do Trabalho sempre conviveu com mecanismos empresariais, sofisticados ou não, cujos objetivos se assentam, principalmente, em reduzir custos da produção. As estratégias de gestão podem ser aplicadas aos recursos materiais e humanos, sendo que os gastos com

peçoal têm sido grande alvo de cortes nos últimos tempos. A própria legislação trabalhista e suas alterações têm facilitado esse processo. Além da desvalorização moral dos empregos e salários promovida pelo capital, as empresas utilizam-se de brechas da legislação trabalhista, da reformulação dos modelos de produção e também da interpretação de alguns dispositivos dos códigos e estatutos que regem a prestação laboral sob uma perspectiva patronal para beneficiarem-se, por exemplo, de terceirizações e pejetizações irrestritamente. O resultado disso são verdadeiras fraudes trabalhistas que atingem, por óbvio, o lado mais frágil da relação: o trabalhador.

O mecanismo da vez, reforçado pela racionalidade neoliberal, vale-se do desenvolvimento tecnológico, da exaltação do empreendedorismo e se insere no contexto da chamada Economia da Tecnologia Digital. Também popularmente chamada de Economia do Compartilhamento, as empresas desse tipo de economia desenvolvem suas atividades principais por meio de aplicativos e completamente por meio de trabalhadores classificados como autônomos (TODOLÍ-SIGNES, 2015, p. 3). Antes de apresentar o conceito propriamente dito do que é a Economia da Tecnologia Digital e suas outras denominações, é oportuno fazer um breve histórico acerca dos demais sistemas produtivos pelos quais já se passou, apontando, especialmente, como se dão os processos de subjetivação do trabalhador em cada um deles. Vale notar que esses processos e suas consequências não foram iguais em todo o mundo, apresentando diferenças significativas entre os países centrais e os países periféricos, atingindo os trabalhadores de formas diversas. Ademais, ressalta-se que um sistema não substitui totalmente o outro, podendo ser percebida, até os dias atuais, a coexistência entre os modelos produtivos.

Com a implementação do sistema taylorista é que se iniciou a preocupação científica em organizar o trabalho que antes se dava de forma fragmentada e dispersa. Tal organização, prescrita por Frederick Taylor, se baseava sobretudo em técnicas e métodos que visavam o aumento da especialização do trabalho, na medida em que cada trabalhador seria responsável por apenas uma parcela da produção. Com isso, esperava-se o aumento da produtividade, uma vez que a especialização seria capaz de extrair de cada trabalhador seu melhor desempenho, reforçado pela chefia ostensiva que era realizada pelos gerentes de fábrica (ALVES, 2020, p. 141). A ideia de gerência científica desenvolvida por Taylor era essencial para o sistema. Para ele, era função da gerência criar regras e padrões de execução do trabalho garantindo a eficiência da produção, otimizando a relação entre tempo e movimento (RIBEIRO, 2015, p. 66). De acordo com Braverman (1987) a ideia de experimentação para criar métodos mais

eficientes de trabalho não é inovadora, já que os próprios trabalhadores sempre fizeram isso em suas oficinas. O que se tem de novidade, porém, é que a análise dos métodos e técnicas deveria ser feito pelos administradores e em favor deles.

Taylor, também, menciona a necessidade de controlar a vadiagem no trabalho e elege como as três causas principais da vadiagem: primeiro, o erro disseminado entre os trabalhadores de que o maior rendimento do homem e da máquina terá como resultado o desemprego de grande número de operários; segundo, o sistema defeituoso da administração e, terceiro, os métodos empíricos que fazem os operários desperdiçarem grande parte de seu tempo. (RIBEIRO, 2015, p. 67).

Sendo assim, o Taylorismo precisava retirar o conhecimento do processo de produção dos trabalhadores operários e transferi-lo a uma gerência despótica (ANTUNES, 2018), detentora do saber fazer do trabalho, criando uma hierarquia rígida entre ela e os trabalhadores (ALVES, 2020; DRUCK, 1999). A expropriação do saber do trabalhador estava, então, intimamente ligada a um controle intenso do trabalho, visto que a gerência era responsável por calcular, planejar e ordenar todos os elementos do processo de produção, o que impactava inclusive no barateamento da força de trabalho (RIBEIRO, 2015, p. 66).

Apesar de evidente que no Taylorismo o trabalho tinha caráter meramente instrumental, voltado para o crescimento capitalista, Taylor buscava uma cooperação entre trabalhadores e empresa, condicionando a ideia de prosperidade à ideia de produção, em que aquele só teria sucesso se esta também tivesse (RIBEIRO, 2015, p. 68). Esperava-se, desse modo, uma relação sem conflitos e sem resistência à nova administração (DRUCK, 1999, p. 34). Ocorre que, como explica Amauri Cesar Alves (2020, p. 142), nunca foi fácil obter dos trabalhadores uma cooperação sem resistência, ainda mais daqueles que tinham o saber fazer retirado. Desse modo, foram necessárias adaptações em torno de um novo modelo produtivo para alcançar, ainda que minimamente, o espírito cooperativo almejado.

O Fordismo foi fundamentalmente a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo do século XX (ANTUNES, 1995, p. 25). “Pode-se pensar no fordismo como uma evolução prática do taylorismo, marcada pela superespecialização das tarefas, pelo crescimento da produção em massa, de bens homogêneos” (ALVES, 2020, p. 142). A grande expressão técnica desse sistema foi a introdução da esteira rolante na produção a fim de garantir ainda maior produtividade de forma a eliminar movimentos inúteis e deslocamentos desnecessários do trabalhador, já que agora a matéria prima chegava até ele. A indústria pensada por Henry Ford trouxe uma automatização e mecanização do processo de trabalho que, ao contrário do que se poderia esperar, também intensificaram o consumo da força de trabalho,

culminando em uma rotina extenuante para os trabalhadores, que garantiam a produção em massa de automóveis (RIBEIRO, 2015; ALVES, 2020). Além disso, o conhecimento e o saber fazer continuavam fora do alcance dos trabalhadores operários, talvez ainda mais distante tendo em vista a superespecialização promovida pelo sistema fordista.

Desta maneira, a fim de conter a grande rotatividade de trabalhadores¹⁹, foi necessário implementar medidas para conquistar a adesão deles ao novo sistema, mantendo-os nos postos de trabalho. A elevação dos salários foi uma das primeiras estratégias a ser adotada. A prática do *five dollars a day* garantia o pagamento de cinco dólares por dia de trabalho, o que, de certa forma, incluía os trabalhadores na cadeia de consumo, beneficiando a indústria e o capital que vendiam mais, aumentando, conseqüentemente, seus lucros (ALVES, 2020, p. 144). A política salarial, desse modo, se mostra menos como uma preocupação com o proletariado e mais como uma forma de fazer com que ele aceitasse sua condição sem maiores resistências, atuando sobre a subjetividade do trabalhador e contribuindo para a prosperidade do sistema:

Para Gramsci (1976), a política dos altos salários é uma forma de combinar, sabiamente, a coerção com a persuasão e o consentimento, e isto pode ser obtido por uma maior retribuição que permita um determinado nível de vida a classe trabalhadora. Assim, “a ideologia fordiana dos altos salários é um fenômeno derivado de uma necessidade objetiva da indústria moderna altamente desenvolvida”, diante da resistência da classe trabalhadora que se expressava em greves, *turn over* e revoltas, e não um fenômeno primário. (RIBEIRO, 2015, p. 69).

Certo é que, apesar dos obstáculos impostos pelo capital, a tradicional classe trabalhadora fordista²⁰ também se mostrou organizada coletivamente, conquistando, ao longo de muitas lutas, direitos que foram incorporados posteriormente pelo Estado de Bem-Estar Social. Em tal contexto o Direito do Trabalho exercia função conservadora: ao mesmo tempo em que garantia a reprodução do capital e a acumulação econômica na mão de poucos, inseria os trabalhadores no mercado consumidor, a fim de que eles se sentissem satisfeitos e não se insurgissem contra o capital e contra o sistema capitalista (ALVES, 2020; VIANA, 2003; ANTUNES, 2018).

A partir da década de 1970, após significativa recessão, já tratada anteriormente, o capitalismo industrial se reinventou para manter sua hegemonia. No plano teórico, os discursos

¹⁹ A rotatividade de empregados da Ford alcançava 300 ou 400% por ano, uma vez que os trabalhadores não conseguiam lidar com o estresse causado pelo trabalho. (ALVES, 2020, p. 143)

²⁰ A classe trabalhadora fordista é tradicionalmente associada à mão de obra industrial, branca, masculina, assalariada, sindicalizada e subordinada. Porém, tal entendimento não pode servir para reduzir e eliminar outros sujeitos trabalhadores também essenciais na relação capital-trabalho, especialmente as mulheres trabalhadoras, pois negar-lhes essa condição é ser conveniente com interesses de grupos que criam e aprofundam subalternidades e marginalizações (PEREIRA, 2017, p. 79-80).

ligados ao neoliberalismo ganharam fôlego. Na prática, o mecanismo empresarial aplicado foi a substituição do modelo fordista de produção pelo modelo toyotista, que se tornou o “novo complexo de reestruturação produtiva sob o novo regime de acumulação flexível” (ALVES, 1999, p. 93). Giovanni Alves (1999) explica que esse novo método de gestão da produção teve sua gênese sócio-histórica no sistema da empresa Toyota, que projetou o modelo para todo o mundo a partir do sucesso da indústria japonesa na concorrência internacional. Possível sintetizar o Toyotismo como o

modelo de especialização flexível, que tem como características principais a redução dos custos de produção e de salários, a redução do tamanho das fábricas, o processo tecnológico desconcentrado, a produção conforme demanda específica, a polivalência e a multifuncionalidade do trabalhador, a redução das chefias presenciais, a dessalarização, a terceirização, a individualização do trabalhador e a dessindicalização. (ALVES, 2020, p.147).

Há algumas diferenças relevantes entre os sistemas taylorista/fordista e toyotista do ponto de vista da subjetividade dos trabalhadores. Para que eles se adequassem à nova base técnica da produção capitalista, marcada pela complexidade das novas tecnologias vindas com o modelo toyotista, exigiu-se uma nova disposição subjetiva dos operários de modo que eles se envolvessem com a produção, apelando, discursivamente, para uma administração participativa (ALVES, 1999, p. 101). Essa administração participativa é diferente da cooperação esperada dos trabalhadores nos sistemas produtivos anteriores, na medida em que o trabalhador, que antes era excluído ao máximo do saber fazer do processo produtivo, agora é reinserido na dinâmica para que se sinta parte da empresa, sendo instigado e manipulado a fiscalizar e supervisionar seus colegas e a si próprio. “Não é apenas o ‘fazer’ e o ‘saber’ operário que são capturados pela lógica do capital, mas a sua disposição intelectual-afetiva que é constituída para cooperar com a lógica da valorização” (ALVES, 1999, p. 122). O objetivo, finalmente, é o aumento da produtividade sem a necessidade de aumentar os custos com gerentes mais qualificados, por exemplo, e que deveriam receber maior salário. Ricardo Antunes é preciso ao explicar esse fenômeno:

[...] no Toyotismo ou nas formas flexíveis de acumulação, os/as trabalhadores/as são interiorizados/das e instigados/as a tornar *déspotas de si próprios/as*. Na síntese que utilizei em *Adeus ao Trabalho?*, eles são instigados a se autocriminalar e se punir se a sua produção não atingir famigeradas “metas”, sendo pressionados a ser *déspotas de si mesmos*. Eles trabalham num coletivo, em times ou células de produção e, se um/a companheiro/a não comparece ao trabalho, é “cobrado/a” pelos próprios membros que formam sua equipe. É assim, por exemplo, no ideário do Toyotismo. As resistências e as rebeldias, as recusas, são completamente rechaçadas pelos gestores como atitudes contrárias “ao bom desempenho da empresa”. (ANTUNES, 2018, p. 105).

Interessante pensar que, ao contrário do que acontecia durante o fordismo, em que a ideia de classe trabalhadora era sólida, no toyotismo houve um primeiro esforço em fazer com que o trabalhador internalizasse uma condição de não trabalhador. O taylorismo/fordismo, apesar de apresentar uma conformação mais coisificada e reificada do trabalhador, garantia maior regulamentação de direitos (ANTUNES, 2018, p. 88), proporcionando um reconhecimento da classe trabalhadora. Por outro lado, no anseio de que o trabalhador se envolvesse tanto com a administração e a gestão da empresa, a fim de aprimorar o controle do capital, o toyotismo, a partir de uma racionalidade capitalista e neoliberal, operou nas variáveis psicológicas do comportamento operário (ALVES, 1999, p. 104) de modo a criar uma relação entre empregado e empregador que por vezes se mistura, sinalizando uma situação que seria impulsionada e intensificada na economia da tecnologia digital. Na prática,

O discurso do patrão é muitas vezes reproduzido pelo operário quase naturalmente. [...] Falas como “nossa empresa”, “nossos lucros”, “nossas estratégias” são ouvidas mesmo no discurso daqueles que não têm funções gerenciais. Dizer-se “empregado” é quase aviltante. Prefere-se “colaborador” ou quase sempre “funcionário”. Dizer que recebe “salário” é sinônimo de operário desqualificado. Prefere-se “vencimentos”, “benefícios”. Controles de jornadas ou cartões de ponto são desnecessários. Prefere-se o “esforço”, a “abnegação” e principalmente a “dedicação à nossa empresa”. É como se fossem ambos, empregado e empregador, um só espírito voltado ao sucesso empresarial. Há uma falsa igualdade, que só funciona (se é que funciona) no discurso. (ALVES, 2020, p. 148).

A expansão do modelo toyotista não eliminou as fábricas assentadas sob um modelo fordista de produção, que ainda hoje estão espalhadas pelo mundo. Além da repercussão na esfera subjetiva do trabalhador, a generalização do toyotismo implicou em uma nova adequação do trabalho assalariado diante da concorrência capitalista mundial, cujo impacto foi sentido também na redução dos patamares de regulação das relações trabalhistas construídos na vigência do fordismo, tendo como grande exemplo a terceirização (ALVES, 1999; ANTUNES, 2018). No entanto, em princípio, nenhum desses sistemas produtivos é contraditório com a ideia de trabalho digno. Isso por que, em que pesem as críticas, o “trabalhador não é necessariamente desvalorizado enquanto pessoa, pois tem atuação minimamente respeitada no cumprimento de suas tarefas e no desenvolvimento de suas ideias”, bem como os modelos produtivos anteriormente citados “não impedem o exercício de direitos fundamentais do trabalhador na sua relação com o capital” (ALVES, 2020, p. 1480).

Finalmente, chega-se ao cenário produtivo em franco desenvolvimento neste início de século XXI, denominado aqui Economia da Tecnologia Digital, que também não rompe

definitivamente com nenhum dos outros sistemas, mas agrega suas técnicas, estratégias e métodos a fim de compatibilizá-los com os interesses do capital. Os pressupostos são, basicamente, o expressivo avanço tecnológico, que permitiu conexões quase imediatas, a disseminação do empreendedorismo como projeto de vida ideal e a ideologia da autonomia e da autorresponsabilização. Mais do que se sentir parte da empresa, como no toyotismo, o trabalhador agora deve se sentir a própria empresa.

Possivelmente as denominações mais populares para identificar o novo cenário são Economia do Compartilhamento ou Economia Compartilhada. Esta é conceituada por Tom Slee (2017) como uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas no mundo físico, como alugueis imobiliários de curta duração, viagens de carro ou tarefas domésticas. É possível apontar três características elementares da Economia Compartilhada que justificariam o seu sucesso e a sua adesão no mundo contemporâneo: sua oposição ao consumismo, sua sustentabilidade e seu potencial de transformar vidas a partir de negócios geridos pela internet.

Originalmente, a Economia Compartilhada surgiu nos países considerados centrais como uma alternativa ao consumismo exagerado, propondo a criação de uma rede de compartilhamento entre pessoas de uma mesma comunidade, que poderiam dividir um bem ou serviço, fazendo melhor uso de recursos subutilizados. Esperava-se que a propriedade desse lugar ao acesso, na medida em que as pessoas pudessem, baseadas sobretudo na confiança e na generosidade, fazer trocas, ofertar serviços e vivenciar experiências entre elas, conectadas por meio de plataformas virtuais (SLEE, 2017; STEPHANY, 2015; SUNDARARAJAN, 2018). Diversos tipos de atividades poderiam ser acessados e oferecidos na economia compartilhada:

A companhia espanhola Gudog é “uma plataforma que aproxima donos de cachorros e confiáveis cuidadores de cachorros”; com o BoatBound você pode “encontrar o barco perfeito, com ou sem um capitão”; se prefere comer a navegar, pode ir ao Cookening, um site no qual “seu anfitrião cozinha e divide uma refeição com você, no espaço dele ou dela”. O Cookening é parecido com o EEatWith – cujos “anfitriões dividem um talento para fazer refeições maravilhosas e o amor por receber pessoas em suas casas” –, que por sua vez se parece com o Cookisto, um site por meio do qual “vizinhos dividem deliciosas refeições caseiras”. Se você precisa de algum trabalho manual em sua casa, mas não conta com ferramentas, então uma visita ao NeighborGoods (“divida ferramentas com seus vizinhos e amigos”), ao 1.000 Tools (“o mercado de aluguel para ferramentas”, ou, se estiver na Austrália, ao Open Shed (“por que comprar se você pode emprestar? ”)), pode ser uma boa. Se você não tem as habilidades para fazer por si mesmo, pode pedir ajuda pelo TaskRabbit; se precisa de um escritório para trabalhar, experimente o PivotDesk; se precisa conseguir dinheiro, vá ao CrowdTilt; se precisa de casa limpa, vá a página do Homejoy’s; se precisa de um lugar para parar o carro, tente o ParkAtMyHouse; se quer alugar uma bicicleta ou uma prancha de surfe, vá até o Spinlister. (SLEE, 2017, p. 23)

A Economia do Compartilhamento também se apoiaria no pilar da sustentabilidade. Conforme explica Juliet Schor (2017, p. 29), considerando que haveria menos consumo, presumiu-se que também haveria redução da necessidade de produção e, conseqüentemente, da exploração de recursos naturais.

Por fim, a Economia do Compartilhada prometia ajudar indivíduos vulneráveis a tomarem o controle de suas vidas e montarem seus negócios através da internet, tornando-os empreendedores. (SLEE, 2017). Nota-se que essa promessa é que mais se relaciona ao contexto dessa pesquisa, na medida em que oferece a possibilidade de trabalho com flexibilidade e autonomia.

As promessas desse tipo de economia realmente levam a entendê-la como uma economia de dom, capaz de gerar, além de uma relação comercial e produtiva, uma conexão baseada na confiança, na reputação e na noção de comunidade (SUNDARARAJAN, 2018). A economia de dom não é um evento inédito, ao contrário, existe há séculos, afinal tem embasamento nos vínculos sociais, que sempre existiram, e não apenas nas relações e indicadores econômicos. Como explica Arun Sundararajan (2018, p. 65), a economia compartilhada em sua forma atual, se amoldaria mais a uma economia híbrida do que apenas a uma economia de dom pura. Isso porque, embora utilize mecanismos de compartilhamento social, reforçados inclusive pelos apelos de marketing, há uma relação comercial baseada na troca de bens e serviços que são valorados materialmente (SUNDARARAJAN, 2018, BENKLER, 2012).

De fato, há traços de uma economia de dom na Economia do Compartilhamento idealizada. No entanto, na prática, as promessas dessa economia não se cumpriram, especialmente a partir do momento em que as grandes corporações e investidores do mundo financeiro perceberam a possibilidade de lucrar muito com esse modelo de negócio, sendo os comportamentos altruístas da Economia do Compartilhamento expulsos pelos instintos comerciais (SLEE, 2017, p. 37). Nem mesmo os benefícios ambientais da Economia do Compartilhamento, vistos num primeiro olhar como óbvios, são comprovados. Juliet Schor (2017) reflete que para avaliar os impactos ambientais reais é necessário pensar além do efeito imediato – redução do consumo de produtos novos para comprar usados ou dividi-los – para considerar os efeitos em cascata. Dito de outro modo, as plataformas estão criando novos mercados que expandem o volume de comércio e impulsionam o poder de compra das pessoas que passam a viajar mais, fazer mais corridas em carros particulares e até mesmo comprar novos produtos para revende-los depois nesse mesmo mercado. Na prática, então, “isso significa que

as plataformas resultam em maior emissão de carbono, porque os serviços usam energia. As empresas não podem ter as duas coisas – gerar atividade econômica nova e reduzir a emissão de carbono – porque ambas estão intimamente ligadas” (SCHOR, 2017, p. 31).

Atualmente, muitas empresas se colocam como pertencentes ao novo modelo de negócio, mas operam de forma bem diferente daquelas do começo da economia do compartilhamento. A intenção é se aproveitar, sobretudo, da conotação positiva que sugere o nome. No entanto, o que existe de similaridade é apenas a infraestrutura utilizada – plataformas virtuais, para conectar consumidores e prestadores de serviço – mas as maneiras de explorar essa conexão são distintas. Muitas das empresas atuais, como *Uber*, *Ifood*, *Rappi*, *Cabify*, se beneficiam da exploração de mão de obra humana. Há nisso uma contradição e uma deturpação do próprio conceito, uma vez que compartilhamento sugere uma troca que seja motivada pela generosidade e não envolva dinheiro nem lucro (SLEE, 2018). As primeiras empresas da Economia do Compartilhamento, e que verdadeiramente promoviam trocas entre a comunidade, deram lugar a um mercado inóspito e desregulado que oferta trabalhos mal pagos e sem qualquer segurança previdenciária (SLEE, 2018), se aproveitando do enfraquecimento de direitos trabalhistas e dos sindicatos e da difusão de ideais neoliberais que propagam o empreendedorismo generalizado como saída para as crises econômicas e como promotor da felicidade individual. Sendo assim, compartilha-se da crítica de diversos autores com relação à denominação Economia do Compartilhamento para designar os negócios desse tipo, considerando que não há compartilhamento genuíno (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018; SLEE, 2017; ALVES, 2020).

Em sentido similar, alguns autores preferem denominar esse cenário como uma economia *peer-to-peer* (P2P), ou uma economia de igual para igual. Para a pesquisadora Denise Cheng, a economia P2P está inserida na economia compartilhada, mas não são termos sinônimos, já que aquela trataria especificamente de um mercado virtual com cinco características principais: cobrança de taxas nas transações realizadas nas plataformas; utilização de sistema de avaliações como forma de gerar confiança; vedação do anonimato de fornecedores e consumidores; incentivo para fornecedores e consumidores promoverem uma boa experiência; gerenciamento pela plataforma das transações financeiras entre quem oferece e quem demanda (FERREIRA *et al*, 2016). Essa definição se amoldava inicialmente ao mercado de alugueis de bens duráveis. Como explica Sundararajan (2018), esses bens, justamente por sua durabilidade, têm maior capacidade de se tornarem ociosos, mas, ao mesmo tempo, são ilíquidos, ou seja, não podem ser comprados e vendidos instantaneamente. O

surgimento do mercado de locações, por sua vez, ofereceria acesso a bens de diferentes tipos, preços e modelos, proporcionando a experiência ou utilidade que o consumidor deseja ou precisa sem precisar comprar o bem, concretizando um dos primeiros ideais desse tipo de economia que é a prevalência do acesso em detrimento da propriedade. Além disso, também possibilitaria que o dono de determinado bem o ofereça enquanto não o estiver usando, criando a oportunidade de um novo negócio (SUNDARARAJAN, 2018, p. 179).

Adrian Todolí Signes (2017) acertadamente sugere que o termo *peer-to-peer* se concentra na ideia de fazer desaparecer a empresa, entendendo que o consumidor procura diretamente o prestador de serviço e que ambos estão ali nas mesmas condições. Tal perspectiva pode até ser confirmada em alguns tipos de plataformas, como no caso dos alugueis, mas desaparece em outras que exploram trabalho, retendo um percentual do valor pago pelo consumidor, uma vez que nesse panorama não há, como tradicionalmente ocorre no mercado de trabalho, igualdade entre o trabalhador e quem o paga (SIGNES, 2017, p. 30). Sendo assim, entende-se que esse também não é o melhor termo para se utilizar neste trabalho, visto que ele se concentra em empresas que não são apenas mediadoras de ofertas, mas que utilizam força de trabalho para impulsionar seus negócios.

Há ainda a opção de alguns autores pela denominação “economia sob demanda”. O argumento seria de que, nesse tipo de economia, as plataformas virtuais poderiam dispor de um grande grupo de prestadores de serviços que ficariam à espera da solicitação de um consumidor e só então haveria trabalho, consumo e execução de tarefa (SIGNES, 2017). O cenário, de fato, é esse, porém não há nenhuma inovação nessa situação que mereça uma denominação especial, considerando que, mesmo antes da aparição das plataformas digitais, a economia já era sob demanda, especialmente no momento em que o sistema toyotista estava em alta. O princípio do *just in time*, tido como uma inovação do Toyotismo, é basicamente a gestão através do estoque mínimo, ou seja, não havia produção em massa, mas produzia-se a partir da demanda exata de peças que eram encomendadas às fábricas (ALVES, 1999, p. 114). Sendo assim, o termo economia sob demanda não é suficiente para diferenciar o modelo produtivo atual dos anteriores (SIGNES, 2017, p. 30).

Considerando que as novidades do modelo produtivo em estudo são muito mais as adaptações da economia industrial às mudanças tecnológicas do que de fato a criação de um sistema econômico inédito, optou-se por conceituar e classificar esse cenário como a Economia da Tecnologia Digital. O termo designa “o sistema produtivo ou de gestão de mão-de-obra em que a exploração do trabalho é possível pela mediação da tecnologia digital, sobretudo

aplicativos acessados via telefone celular” (ALVES, 2020, p. 152). Nota-se que o termo foca no aproveitamento de mão de obra e não apenas em características técnicas ou morais do modelo produtivo, o que justifica sua escolha, tendo em vista que a relação entre o trabalhador e a plataforma é a chave de análise desta pesquisa. Amauri Cesar Alves detalha algumas das características desse sistema:

A economia da tecnologia digital, na perspectiva da relação capital-trabalho, é um novo sistema produtivo que promete unir interesses contrapostos, mas que na prática resulta em mera precarização do trabalho. Há, então, algumas características importantes: 1. relação triangular; 2. mediada pela tecnologia aplicada aos *smarthphones*; 3. exploração de trabalho pela plataforma; 4. proveito do trabalho pelo interessado e pela plataforma; 5. trabalhador vulnerável; 6. preço baixo do trabalho; 7. busca por total ausência estatal do contexto da relação com destaque para a desregulamentação da exploração do trabalho. (ALVES, 2020, p. 152).

As plataformas que interessam para essa pesquisa são aquelas que Rodrigo Carelli e Murilo Carvalho Sampaio de Oliveira (2021) nomeiam como plataformas digitais de trabalho mistas ou híbridas. Diferentemente das plataformas de trabalho puro, nas quais não há relevante controle sobre a interação entre as partes negociantes, nas plataformas mistas ou híbridas os preços, as condições e os modos de prestação de serviços são desenhados quase sempre pela plataforma (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 64). Não há, portanto, simples intermediação entre pessoas que querem consumir um serviço e pessoas que querem prestá-lo, mas uma relação trilateral entre o a plataforma, o trabalhador e o consumidor, em que a plataforma se apropria de uma comissão pelo trabalho executado por quem presta o serviço.

Além disso, também as plataformas podem se diferenciar em relação à prestação de serviço local ou global. Aquelas cujas tarefas podem ser executadas completamente de forma virtual, podem contar com trabalhadores de qualquer parte do mundo, disponíveis a qualquer tempo. Na maioria das vezes, se tratam de microtarefas extremamente fragmentadas, que não demandam muita qualificação, mas que são inexequíveis por sistemas automatizados (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 15). Atualmente a empresa mais sólida nesse ramo é a *Amazon Mechanical Turk (MTurk)*, mas a raiz desse modelo é mais antiga do que se pode pensar. No início dos anos 2000, a NASA criou o Projeto *Clickworkers* que disponibilizou publicamente mapas de Marte deixando que voluntários identificassem crateras nas imagens, alimentando, assim, o banco de dados da agência. Com isso, o trabalho que diversos pesquisadores demorariam dias para fazer foi realizado pela multidão disponível no espaço virtual de maneira tão eficiente quanto e muito mais rápida. Além disso, foi feito gratuitamente por pessoas que acreditavam estar “colaborando para o futuro” (ABÍLIO, 2017).

Uma vista ao site do *Mturk* revela que os prestadores de serviço ou executores de tarefas são considerados pela empresa como “funcionários distribuídos pela internet”²¹. Nesse caso, há uma oferta global de trabalho, que acentua a concorrência entre pessoas do mundo inteiro em uma espécie de leilão, em que somente aquelas que estão dispostas a realizar um trabalho a menor preço terão trabalho, além de criar entraves para a aplicação da legislação (SIGNES, 2017, p. 31).

O debate acerca da condição de quem está cadastrado em plataformas desse tipo é complexo e ainda pouco discutido, em que pese ficar claro que essas pessoas gastam seu tempo e sua energia em benefício de uma empresa que lucra com isso. O presente estudo, entretanto, se concentra nas plataformas que utilizam prestação de serviços local, normalmente relacionados com a execução de atividades laborais tradicionais, como transporte, entregas e limpeza, nas quais o aplicativo seleciona e gerencia a mão de obra, havendo maior controle sobre o trabalhador (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 16). Para os trabalhadores deste grupo é necessário que o prestador de serviço esteja no lugar e no momento específico da demanda, o que permite, mais facilmente, a incidência de uma legislação protetiva local.

Diante da delimitação do contexto em que se inserem os trabalhadores da Economia da Tecnologia Digital, sujeitos dessa pesquisa, faz-se necessário entender como atuam as plataformas de trabalho mistas ou híbridas, bem como de que modo se dá a prestação do serviço, a fim de verificar a presença ou não da autonomia prometida a esses trabalhadores.

3.2 Modo de funcionamento das plataformas de trabalho híbridas: atuação e precarização

Acredita-se que, no imaginário da maioria das pessoas, a *Uber* é a personificação perfeita do que aqui se trata como a economia da tecnologia digital, mesmo havendo diversas empresas que operam da mesma forma. A *Uber* surgiu quando dois amigos, empreendedores do Vale do Silício²², comentaram sobre a dificuldade de se conseguir um taxi na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos (LEME, 2017, p. 78). Veio então, a ideia de criar um aplicativo

²¹ Disponível em <https://www.mturk.com/>. Acesso em 21 de jul de 2021.

²² O Vale do Silício é uma área da Califórnia que ganhou destaque por abrigar as empresas, *start-ups* e plataformas mais populares da internet, como o Google e o Facebook, e posteriormente a *Uber*. A ideologia desse espaço faz parte de um “fundamentalismo de livre mercado”, cuja crença é de que os mercados livres solucionam tudo. “Trata-se de um fundamentalismo de mercado livre incorporado na sociedade, corporações e outras instituições. É um fundamentalismo de mercado livre amarrado ao neoliberalismo, já que tanto a internet quanto a ideologia do Vale do Silício cresceram simbioticamente com a ascensão do neoliberalismo nas últimas décadas.” (SCHRADIE, 2017, p. 87).

no qual a pessoa aperta alguns botões e em instantes aparece um motorista para levá-la ao seu destino. No início, a empresa era um serviço de carros de luxo para atender consumidores abonados que gostariam de se deslocar pela cidade a bordo de limusines, seja por conta do trabalho ou por conta da experiência. Os consumidores que pediam um veículo eram atendidos por motoristas de empresas de limusines e a *Uber* os taxava pela intermediação feita. Esse negócio cresceu e se expandiu. No entanto, mais tarde a *Uber* percebeu que estava em desvantagem em relação às empresas que também promoviam deslocamentos sem a necessidade de qualquer luxo, como a *Lyft*, e lançou o *UberX*: uma modalidade de viagem particular mais popular e barata, apoiada em motoristas particulares com seus carros próprios (SLEE, 2017). Tudo isso se tornou possível sem que os empresários e criadores da empresa comprassem nenhum carro, alugassem alguma garagem, nem contratassem, formalmente, um motorista sequer (LEME, 2017, p. 78), lucrando por meio da cobrança de um percentual do valor pago pelo consumidor que solicita a viagem. A *Uber* apostou em uma plataforma digital comandada por algoritmos para conectar pessoas que queriam realizar uma viagem e pessoas que poderiam oferecer o transporte utilizando seus próprios carros. Além das plataformas de transporte, as plataformas de entrega também se encaixam na definição de plataformas mistas ou híbridas e contratam entregadores da mesma forma que os motoristas são contratados. Em 2014, a *Uber* inaugurou sua plataforma para atuar no ramo de entrega de alimentos e fazer frente à empresa que dominava esse setor anteriormente, a *iFood*. Em que pese a tentativa, acredita-se que a *iFood* ainda tem maior popularidade, embora atuem de maneira quase idênticas²³. A atuação com relação aos seus “parceiros” também é praticamente a mesma. Os entregadores se cadastram e, depois de aceitos, passam a receber os pedidos de entregas. Nesse caso, a relação é quadrangular: o cliente, a plataforma, o entregador e o restaurante.

As empresas aqui citadas nunca se assumiram como empresas de transporte ou de entregas, argumentando que são apenas intermediadoras de tecnologia para conectar pessoas e criar oportunidades de renda extra: “Nossa tecnologia, que começou como uma simples forma de pedir viagens ao toque de um botão, já possibilitou bilhões de conexões entre pessoas no mundo todo.”²⁴. As ditas oportunidades são direcionadas às pessoas que têm interesse e possibilidade de oferecer viagens ou realizar entregas para os usuários e se tornam “parceiros” das empresas, podendo obter uma renda extra com esse tipo de trabalho, já que teriam autonomia para trabalhar. Assim, os motoristas e entregadores são considerados por essas

²³ Em janeiro de 2022, a UberEats anunciou que a partir de março encerraria suas atividades no Brasil, consagrando o monopólio da Ifood.

²⁴ Disponível em <https://www.uber.com/br/pt-br/about/>. Acesso em 21 de jul de 2021

plataformas como trabalhadores autônomos sem nenhum vínculo e, portanto, sem nenhum direito trabalhista garantido.

A falta de uma estrutura física explícita²⁵, aliada ao discurso empreendedor, cria um fetiche ainda maior em torno da ideia de eliminação da empresa na relação entre o cliente e o motorista/entregador, aumentando a sensação de autonomia na medida em que não haveria um patrão, um chefe com rosto e comandos diretos, mas uma tecnologia controladora, em face de quem não tem como cobrar nenhuma proteção ou direito. Importante, então, diferenciar plataforma virtual, aplicativo e algoritmo para questionar a pretensa impossibilidade de regulação dessas relações de trabalho mediadas pela tecnologia.

Rodrigo Carelli e Murilo Oliveira (2021) explicam que as plataformas, em sentido geral, ultrapassam o âmbito digital e designam qualquer ambiente ou infraestrutura que possibilita a interação entre pessoas e grupos, como por exemplo, uma feira: “Ali, naquele espaço, tempo, organização e estrutura os mercadores armam suas barracas aguardando os consumidores”. (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 45). De acordo com os autores, as plataformas virtuais seriam infraestruturas digitais onde dois ou mais grupos podem interagir. Nesse sentido, a plataforma virtual é acessada por meio do aplicativo, que se trata do suporte lógico instalado em dispositivos digitais, especialmente aparelhos de telefone celular. Quando a ideia de gerenciar as conexões se expande, as empresas passam a ter como objeto a coordenação desses espaços, resultando nas empresas desmaterializadas e des-hierarquizadas constituídas de uma plataforma criada por meio de programação baseada em algoritmos (CARELLI; OLIVEIRA, 2021).

Nada mais didático do que explicar o algoritmo como uma receita, uma sequência de instruções para solucionar um problema, tomar uma decisão ou indicar ordens dispostas para a organização empresarial a partir de um conjunto de dados que alimenta o algoritmo (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 36). Yuval Harari traz uma definição parecida, ao explicar que “um algoritmo é um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões. Não se trata de um cálculo específico, mas do método empregado quando se fazem cálculos” (HARARI, 2016, p. 91).

O algoritmo é criado por alguém. Isso indica que eles não são neutros. Essa suposta neutralidade algorítmica é pronunciada como uma vantagem da relação mediada pela tecnologia que permitiria eliminar qualquer tipo de discriminação. Contudo, considerando que

²⁵ As empresas têm, claro, diversos escritórios físicos espalhados pelas cidades, especialmente grandes cidades, mas nesses espaços trabalham seus poucos empregados formalmente contratados, cuja maior parte está alocada no setor de *marketing* (LEME, 2017, p. 79). O que se quer dizer com a falta de uma estrutura física é que o espaço de trabalho dos motoristas e entregadores não é um espaço fixo e delimitado como as fábricas do ideário clássico de emprego.

os algoritmos são produto da ação humana e da interação de pessoas, não há como dizer que são neutros. Os algoritmos são produzidos socialmente a partir de determinados lugares e somente visibilizam algumas perspectivas em detrimento de outras (GROHMAN, 2020, p. 97), transmitindo, assim, a mensagem ou o protocolo desejado e pensado pela empresa. Por exemplo, no Brasil, para se cadastrar na *Uber* é necessário que o motorista tenha carteira nacional de habilitação (CNH) válida, com a observação de que exerce atividade remunerada; um veículo com documentação regular e seja aprovado na checagem realizada pela empresa a partir da certidão de antecedentes criminais²⁶. Ocorre que, de acordo com o depoimento de um antigo gerente da *Uber*, os candidatos a motoristas que têm inquéritos em aberto ou processos em andamento são eliminados sem a possibilidade de ao menos saberem o motivo da não aprovação, contrariando a própria filosofia da empresa de que “a *Uber* acredita em segundas chances”, além de violar o princípio constitucional da presunção de inocência, o que evidencia umas das práticas discriminatórias feita pelo algoritmo. (LEME, 2017, p.82).

Considerando essas breves definições, não se pode confundir plataformas virtuais, aplicativo e algoritmos com a atividade econômica das empresas. A intermediação de tecnologia existe na *Uber* porque ela utiliza plataformas virtuais exteriorizadas por meio de aplicativos orientados por algoritmos, mas a sua atividade econômica é o transporte de passageiros e a realização de entregas. Se assim não fosse, atualmente só existiriam empresas de tecnologia, uma vez que o uso de aplicativos para facilitar, mediar e utilizar serviços é prática difundida na contemporaneidade. Bancos, por exemplo, permitem que clientes utilizem diversos serviços por meio de aplicativos, e não há sequer discussão sobre o seu objeto social em razão dessa aproximação virtual do cliente com a instituição. Bancos continuam sendo instituições financeiras, assim como a *Uber* é uma empresa de transporte e a *iFood* é uma empresa de entrega. Entende-se que essa confusão é proposital para que a fonte de poder não seja identificada, impedindo o conflito social (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 364), vez que a consequência do apagamento da empresa seria também o apagamento do empregador, nos moldes do art. 2º da CLT²⁷, na medida em que não haveria quem dirigisse a prestação de serviço além do próprio trabalhador.

²⁶ Há ainda alguns requisitos que podem variar de acordo com a legislação de cada cidade, conforme informações disponíveis no site da empresa Uber. Além disso, a empresa faz algumas exigências quanto ao veículo que deve ser utilizado que deverá ter no máximo 10 anos de fabricação, com 4 portas, 5 lugares e ar condicionado. Também não são aceitos carros adesivados, com placa vermelha, *pick-ups*, vans e caminhonetes. Segundo a empresa, esses requisitos são inegociáveis. Disponível em <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-se-cadastrar-no-uber/>. Acesso em 21 jul de 2021.

²⁷ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Para ser um trabalhador da *Uber* não há processo seletivo, apenas um processo de admissão em que o trabalhador deve, além de possuir os instrumentos de trabalho, concordar com as condições estabelecidas unilateralmente pela empresa, em verdadeiros contratos de adesão que nascem com a mesma rapidez com que podem terminar²⁸.

As empresas não fazem exigência de que os motoristas ou entregadores tenham um veículo próprio, mas não fornece o veículo para nenhum “parceiro”, sugerindo apenas que aqueles que não o tiverem poderão alugar um ou comprar um carro novo²⁹ com condições especiais em locadoras ou concessionárias também parceiras da *Uber*³⁰. Na modalidade entregador, há ainda a possibilidade de as entregas serem feitas de bicicleta, o que elimina alguns requisitos como apresentação de CNH válida e documentação do veículo, mas, do mesmo modo, o instrumento de trabalho não é ofertado pela empresa. Em consequência, tem-se assistido uma situação emblemática: muitos candidatos a entregadores, que não possuem bicicleta própria, alugam o veículo em sistemas de compartilhamento a preços populares para que possam trabalhar. Normalmente essas bicicletas são espalhadas pela cidade em algumas estações e são pensadas para atender turistas que queiram fazer um passeio pela cidade. O acesso a essas bicicletas também é feito por meio de um aplicativo de telefone e o usuário pode retirar o veículo em uma estação e devolver em outra mais próxima do seu destino final. Para os entregadores, essas bicicletas se tornaram a chance de ter uma chance. Só assim podem solicitar o cadastramento nas plataformas de entrega, precisando ainda de outros instrumentos de trabalho como telefone celular com sistema *Android*, plano de dados 3G e caixa térmica ou baú³¹.

²⁸ Em uma entrevista veiculada no canal GIGAOM do Youtube, Lukas Biewald, CEO da *Crowdfunder*, uma empresa que basicamente utiliza alta tecnologia para coletar dados e alimentar plataformas de inteligência artificial, disse que “antes da internet não era possível contratar alguém para trabalhar para você por 10 minutos, mas com a tecnologia, que checa, automaticamente, quem faz um bom e um mau serviço, é fácil pegar um trabalho e enviá-lo para milhares de pessoas que trabalharão nisso”. Ao final dos 10 minutos é como se o trabalhador fosse demitido e tivesse que celebrar novo contrato que duraria pelo mesmo tempo. A entrevista completa está disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=zENmC5GxdqY>. Acesso em 21 de jul de 2021.

²⁹ Para Ana Carolina Reis Paes Leme (2017, p. 84) essa é mais uma confirmação de que a empresa não se preocupa de fato com a preservação ambiental conforme seu discurso, uma vez que o incentivo ao aluguel e à compra de novos veículos contribui para que existam mais carros nas ruas e, conseqüentemente, aumente a emissão de gases poluentes.

³⁰ No site da empresa *Uber* há uma série de empresas de locação de veículos que se apresentam como parceiras com condições especiais para motoristas que alugarão os veículos para se cadastrarem na *Uber*. “Queremos ajudar você a começar. Por isso, temos parcerias com várias empresas para conseguir ofertas de aluguel de veículos, descontos em carros novos e muito mais” é uma expressão que a empresa apresenta como a solução para quem não tem veículo próprio. Disponível em <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/vehicle-solutions/>. Acesso em 24 de jul de 2021.

³¹ Esses requisitos para se cadastrarem como entregadores podem ser encontradas no Portal do Entregador *iFood*. Disponível em <https://entregador.ifood.com.br/>. Acesso em 20 de ago. de 2021.

A contratação dos motoristas e entregadores se dá por meio da adesão destes aos Termos Gerais de Uso estabelecidos unilateralmente pela empresa. A opção por essa denominação também é estratégica, uma vez que a intenção é se afastar cada vez mais da condição de empregadora. Analisando tal documento relativo à *Uber*, que está disponível no site da empresa, nota-se que ela utiliza termos assertivos de que ali existe uma relação contratual entre uma plataforma e um usuário, que receberá uma licença da empresa para utilizar a plataforma. Também diz expressamente ao “usuário” que, ao assinar o documento, ele reconhece que a *Uber* não é fornecedora de bens, não presta serviços de transporte ou logística, não funciona como transportadora e que todos esses serviços de transporte ou logística são prestados por parceiros independentes, que não são empregados, nem representantes da *Uber*, nem de qualquer de suas afiliadas (UBER, 2021a).

Além disso, no mesmo documento a empresa apresenta direitos e deveres para quem utiliza o aplicativo como cliente e para quem o utiliza como motorista, o que contribui para criar uma maior confusão sobre a condição do trabalhador. Da mesma forma ocorre no documento intitulado “Código da Comunidade *Uber*”, que apresenta diretrizes e regras de conduta para todas as partes envolvidas no uso da plataforma, inclusive os motoristas e entregadores, valendo-se mais uma vez de um verniz de preocupação com as “experiências positivas, seguras e respeitadas” de quem utiliza a plataformas (UBER, 2021b). A propósito, o próprio nome do documento já revela essa intenção. Ao falar em comunidade, a empresa apela para o senso de pertencimento e coloca todos – consumidores, motoristas, entregadores, restaurantes, corporação – em posição de igualdade, como se comungassem os mesmos interesses e as mesmas oportunidades. Com isso, a empresa consegue influenciar o comportamento do trabalhador de modo que ele reaja a fim de contribuir com os interesses dela sem deixar clara sua condição de empregadora e ao mesmo tempo ofusca o trabalhador e seu reconhecimento como tal.

Depois de cadastrado pela empresa, o trabalhador passa a receber as solicitações de viagens e de entregas. Em tese, ele pode livremente aceitar ou recusar a demanda, já que é ele quem decidiria quando trabalhar. Na *Uber*, ao final da corrida, a avaliação do motorista é feita pelo cliente que atribui de 1 a 5 estrelas para o desempenho do trabalhador, de acordo com alguns parâmetros que a própria *Uber* define como, por exemplo, a cortesia do motorista e o

respeito às normas de trânsito³². Os entregadores, como já mencionado, também passam pela avaliação dos clientes.

A tarefa de fiscalizar e analisar a qualidade do trabalho, que nos sistemas produtivos anteriores era exercida pelas chefias ostensivas dos supervisores e posteriormente pelos colegas de trabalho, foi transferida para os clientes, que reportam à empresa a experiência que tiveram. Essas avaliações, entretanto, não são repassadas aos motoristas, que sequer sabem o motivo das notas baixas que venham a receber, indicando a falta de transparência nessa relação. O problema se apresenta porque a pontuação obtida é essencial para manter o trabalhador vinculado à empresa, como se percebe nos depoimentos de motoristas entrevistado na pesquisa “Novas formas de Trabalho”, coordenada pelo professor Rodrigo Carelli:

Chegou uma advertência aqui ontem, mas eu não entendi o motivo da advertência. Colocaram falta de profissionalismo, passageiro errado, todos os meus passageiros são identificados (...) Falta de profissionalismo, motivo: passageiro errado. Que a minha pontuação/avaliação está baixa. Eu acredito que está baixa por esse motivo (...) Aqui eles falam que se a gente tiver uma pontuação baixa, a gente pode ser bloqueado. Sim. Porque se você não tiver uma quantidade mínima de avaliação você é bloqueado. Ou eles te bloqueiam, pra você ir lá conversar pra melhorar sua nota, ou eles te bloqueiam e é como se você fosse mandado embora do *Uber*. Aí não pode voltar mais pro aplicativo. A nota tem que bater uma média de 4,65 no mínimo. Se chegar a 4,7 a *Uber* já começa a mandar mensagem, e-mail, informando como melhorar as notas, tratamento de clientes, etc. (CARELLI, 2017, p. 135-136)

O controle dos trabalhadores é ampliado para além daquele que é exercido pela empresa através do algoritmo e entregue aos clientes. Apesar disso, essas avaliações não são destinadas aos consumidores, uma vez que não existe a possibilidade de escolha do trabalhador que irá atender sua solicitação, contrariando o desejo dos idealizadores da economia do compartilhamento, vez que essa seleção deveria ser baseada na confiança e na troca de experiências. A partir do momento em que as empresas selecionam e encaminham aleatoriamente o motorista ou entregador, baseado, teoricamente, na proximidade com que estão do cliente, revela-se que a nota somente existe para controle de qualidade do serviço prestado a fim de aumentar a confiabilidade do negócio e não da relação entre consumidores e trabalhadores (CARELLI, 2017, p. 143).

³² Logo quando começou a operar, era comum que motoristas de Uber oferecessem aos clientes água e balas, usassem trajes sociais, deixassem o som em volume razoável e perguntassem o caminho de preferência do cliente ou se poderia seguir o caminho indicado pelo aplicativo. Tudo isso estabelecia um padrão de atendimento que a *Uber* divulgava como a “experiência” de ser atendido por um motorista vinculado à empresa (LEME, 2017, OITAVEN, CARELLI, CASAGRANDE, 2018). Recentemente, alguns padrões deixaram de ser exigidos, ao menos explicitamente, o que pode ser entendido como uma tentativa de afastar ainda mais o vínculo de emprego que poderia existir entre os motoristas e a *Uber*, uma vez que determinar a condutas do motorista se amolda ao conceito de subordinação, que é requisito essencial para a caracterização da relação de emprego prevista no art. 3º da CLT.

Por vezes, além da vigilância transferida, aos consumidores também são repassadas as obrigações de garantir o mínimo de dignidade para os trabalhadores da empresa. Quase que como uma chantagem, apela-se para que os clientes repassem gorjetas para os motoristas e entregadores como forma de recompensa pelo serviço barato que usufruem. Durante a pandemia de Covid-19, a empresa *Uber* anunciou que iria dobrar as gorjetas de seus motoristas, ou seja, se o cliente oferecesse R\$ 2,00 de gorjeta a empresa daria mais R\$2,00 ao motorista³³. Com isso, a empresa cria uma imagem de preocupação social sem que precise de fato se comprometer, empurrando certa carga de responsabilidade para os consumidores, já que se eles não doam, a empresa também não precisa aumentar a comissão dos motoristas nem reconhecer que o trabalho deles vale mais do que realmente pagam³⁴.

A liberdade de acessar o aplicativo e recusar corridas quando quiser é o argumento principal para afastar a relação de emprego dos motoristas com a empresa, já que não haveria o requisito subordinação³⁵. Porém, relatos dão conta de que essa ampla liberdade presente nos discursos das empresas não existe. Outro critério utilizado pelas empresas como métrica para a nota de avaliação dos trabalhadores é a quantidade de horas que eles ficam online, manipulando o algoritmo nesse sentido para mensurar o tempo que passam disponíveis (LEME, 2017, p. 85) e, caso haja recusa de corridas ou inatividade por muito tempo, os motoristas e entregadores podem ser desligados da empresa. Contudo, mais uma vez, a empresa disfarça essas ordens e punições para afastar a possibilidade de reconhecimento da subordinação. Veja-se, exemplificativamente, trecho retirado do Código da Comunidade *Uber*:

Discriminar usuários do app da *Uber* ou do *Uber Eats* com base no destino ou local de entrega. Sabemos que é importante poder decidir quando fazer entregas ou dirigir pelo app da *Uber*. Portanto, não é uma violação destas diretrizes recusar uma viagem ou entrega porque não funciona para você. No entanto, é proibido recusar ou cancelar solicitações intencionalmente ou usar recursos da Plataforma da *Uber* para deixar de receber solicitações de viagem ou de entrega com a finalidade exclusiva de evitar regiões específicas, devido às características das pessoas ou empresas presentes nesses locais (UBER, 2021a).

³³ Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/04/22/uber-vai-dobrar-gorjeta-a-motoristas-durante-pandemia-do-novo-coronavirus.htm>. Acesso em 27 de jul de 2021.

³⁴ No início das operações da empresa Uber no Brasil, embora não garantisse nenhum direito trabalhistas, a remuneração auferida pelo motorista era um atrativo, vez que, considerando a média salarial brasileira, de fato podia ser considerada boa. Porém, com o aumento do número de motoristas, já que a uber não barra a entrada de quem quer se cadastrar e preenche os requisitos, para que um motorista de Uber obtenha renda razoável, ele deve trabalhar muito além da jornada de trabalho constitucionalmente prevista. O depoimento de um motorista entrevistado pela pesquisa “Nova forma de Trabalho”, da UFRJ, retrata bem esse cenário: “Uber já foi muito bom, quando entrei dava bastante lucro. Hoje em dia, está muito concorrido, você tem muito gasto. Essas pessoas que trabalham todo dia, elas almoçam, tomam café na rua, ou seja, tem um gasto muito grande” (CARELLI, 2017, p. 134)

³⁵ No próximo capítulo, a discussão acerca da subordinação será aprofundada.

A disposição não é clara. A mensagem primeiro diz que sim, os motoristas e entregadores podem recusar as corridas que não interessarem a eles, mas logo em seguida, utilizando uma justificativa antidiscriminatória, proíbe a recusa ou cancelamento das demandas, não deixando claro qual deve ser o comportamento do trabalhador, que acaba não rejeitando nenhuma solicitação, por medo do desligamento. Ao contrário da primeira mensagem, cujo significado está nas entrelinhas, o Código de Conduta da empresa é claro para dizer que “o descumprimento de qualquer uma das nossas diretrizes pode constituir uma violação material ou dos termos do seu contrato com a *Uber* podendo resultar na perda de acesso total ou parcial à Plataforma da *Uber*.” (UBER, 2021b).

Por tudo que foi exposto até aqui, pode-se questionar se essa relação de trabalho estabelecida entre os motoristas e entregadores e as empresas de transporte e entregas são de fato novas e insuscetíveis de regulação. No próximo capítulo, serão tratados os aspectos jurídicos dessa relação, mas aqui pretende-se apresentar o ponto de vista sociológico. Nesse sentido, é possível dizer que o fenômeno hoje tratado como uberização do trabalho é mais antigo do que se imagina.

De acordo com Ludmila Abílio (2017), a uberização é um estágio de exploração do trabalho, com a eliminação total do vínculo de emprego, consolidando a passagem do trabalhador para o microempreendedor. E mais:

A uberização é aqui definida como uma nova forma de organização, gerenciamento e controle do trabalho, que se apresenta como uma tendência global. Apesar de ter ganhado visibilidade com o trabalho de plataforma, a uberização transcende-o: é fruto de décadas de eliminação de direitos, de dispersão global e, ao mesmo tempo, centralizada de cadeias produtivas - aliadas à liberalização de fluxos financeiros e de investimento - e do desenvolvimento tecnológico, que fundamenta novas formas de organização e controle do processo de trabalho. (ABÍLIO, 2020, p. 14).

Para Ricardo Antunes (2020, p. 11) a uberização é “um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de ‘prestação de serviços’ e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho”.

A uberização, entendida como uma “dissolução do emprego direto” (WOODCOOK, 2020, p. 29), não nasce com a economia da tecnologia digital, uma vez que a precarização, a informalidade, o trabalho amador e a eliminação da proteção são marcas do trabalho já existentes bem antes do surgimento das plataformas, em diversas ocupações, como ambulantes, manicures, costureiras, motoboys, pedreiros, domésticas, entre outras (ABÍLIO, 2017).

A pesquisadora Ludmila Abílio (2020) reforça a posição de que muitos traços que hoje são associados aos trabalhos uberizados já se apresentavam em outras relações de trabalho, especialmente as estabelecidas no sul global e em ocupações tipicamente femininas, como, por exemplo, no trabalho de revendedoras de cosméticos da empresa Natura. Mesmo antes da fundação da empresa *Uber* ou da discussão sobre plataformas e economias compartilhadas, essas mulheres eram gerenciadas pela empresa sem qualquer contrapartida de proteção. Na época, porém, as pesquisas em relação à essa temática se desenvolviam na perspectiva da exploração do trabalho tipicamente feminino (ABÍLIO, 2020), o que talvez justifique a pouca dedicação ao tema³⁶. A relação entre a Natura e as revendedoras também é baseada na ausência de vínculo empregatício, sendo regulada pelo chamado Sistema de Vendas Diretas (SDV), no qual o contato se dá pessoalmente entre os vendedores e os compradores, sendo que estes últimos podem se registrar ou não como trabalhadores autônomos³⁷(ABÍLIO, 2014).

Para ser uma consultora, assim como para ser um motorista ou entregador, não há processo seletivo, pois, as vagas não são limitadas. Todos aqueles que desejarem, e preencherem os requisitos exigidos, se tornarão trabalhadores dessas empresas, sendo remunerados de acordo com aquilo que produzirem: as vendas que efetuarem, as corridas que realizarem ou as entregas que fizerem. Com isso, o gerenciamento eficaz da multidão é o que garante a organização, coordenação e êxito dessas empresas que contam com um exército de trabalhadores informais (ABÍLIO, 2017). Com as novas tecnologias, a multidão ficou ainda mais acessível e manipulável, o que fez aumentar tanto o número de consumidores quanto o de trabalhadores cadastrados. O gerenciamento de uma multidão, tarefa complexa e que poderia prejudicar o funcionamento da empresa, foi facilitado por plataformas virtuais e aplicativos que controlam e vigiam os trabalhadores.

A informalidade há muito é marca registrada do mercado de trabalho brasileiro. Atualmente, de acordo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de trabalhadores informais no Brasil é de 40%. Isso quer dizer que esses trabalhadores estão à margem da legislação protetiva trabalhista, embora os motivos sejam diversos. De acordo com Ludmila Abílio (2021), a informalidade é composta por diversos elementos que se combinam para, geralmente, criar

³⁶ Não há como deixar de perceber que o trabalho uberizado ganhou mais atenção a partir do momento em que atingiu homens da classe média. É claro que a tecnologia contribuiu para deixar em evidência esse tema, mas, considerando que o trabalho das mulheres sempre foi marginalizado, é razoável sustentar que as mulheres revendedoras parecem ter inaugurado uma lógica que hoje se amplia e se coloca como o futuro do trabalho que será ainda mais cruel com elas próprias (ABÍLIO, 2014, SALVAGNI, 2021).

³⁷ As consequências desse registro se dão somente para fins previdenciários. Na pesquisa da professora Ludmila ninguém havia se registrado, permanecendo na informalidade.

novas formas de precarização e desproteção do trabalho. Alguns elementos são, como já dito, mecanismos empresariais para reduzir os custos de sua atividade, traduzindo-se em sofisticadas fraudes, na medida em que a aparência é de legalidade, como por exemplo a chamada “pejotização”. Tal prática se caracteriza pela exigência de que uma pessoa física constitua uma pessoa jurídica para prestar serviços a alguém ou alguma empresa, eliminando um dos requisitos – trabalho prestado por pessoa física – para caracterização do vínculo formal de emprego. A prática se tornou comum em vários setores, atingindo inclusive trabalhadores qualificados e com altos salários contratados como prestadores de serviços e não como empregados.

Já é pacífico, porém, que a prática da pejotização configura fraude ao contrato de emprego tão logo sejam verificados os demais requisitos do emprego formal, considerando que um dos princípios que rege o Direito do Trabalho é o da primazia da realidade sobre a forma. Também chamado de contrato realidade, esse princípio consagra a ideia de que, havendo divergência entre o que se afirma com base em documentação produzida e a realidade vivenciada pelas partes, esta última deve prevalecer (ALVES, 2021, p. 100). Ou seja, a simples existência de um contrato de prestação de serviços não é suficiente para elidir a relação de emprego formal, sob pena de se esvaziar todo o conteúdo protetivo com o qual o Direito do Trabalho se comprometeu. O parágrafo 9 da recomendação 198 da Organização Internacional do Trabalho reafirma esta posição:

[...] II. DETERMINAÇÃO DA EXISTÊNCIA DE UMA RELAÇÃO DE TRABALHO. 9. Com a finalidade da proteção das políticas nacionais para os trabalhadores em uma relação de trabalho, a determinação da existência de tal relação deve ser guiada primeiramente pelos fatos relacionados com o tipo de trabalho e a remuneração do trabalhador, não resistindo como a relação é caracterizada em qualquer acordo contrário, contratual ou que possa ter sido acordado entre as partes [...] (OIT, 2006).

Mais recentemente, assiste-se a um processo de “MEIcização” (ABÍLIO, 2021), que seria uma especialização da pejotização, no qual o tipo empresarial escolhido é o Microempreendedor Individual (MEI). Segundo o relatório de pesquisa Informalidade e Periferia no Brasil (2021, p. 37), o MEI foi criado como um instrumento de formalização de trabalhadores informais, para garantir-lhes acesso à seguridade social e alguns direitos associados ao trabalho, mas, posteriormente, também foi apropriado inadequadamente para mascarar relações de emprego, especialmente as que envolvem trabalhadores de baixo rendimento e qualificação. Muitos trabalhadores, que se enquadrariam na categoria de empregados, optam por se constituírem em microempreendedores individuais por entenderem

que assim teriam mais autonomia para trabalhar. Esse movimento foi bastante percebido no caso de motoboys que deixaram de trabalhar para empresas terceirizadas como empregados e se tornaram MEI para trabalhar, por exemplo, para empresas da Economia da Tecnologia Digital (ABÍLIO, 2021, p. 37).

Em síntese, a relação entre as empresas da Economia da Tecnologia Digital e seus trabalhadores não é inédita, como querem fazer crer, e não impossibilita sua regulamentação. Não há nada de disruptivo nas plataformas digitais, pois elas apenas retomam e intensificam uma lógica de exploração do trabalho típica do capitalismo (COUTINHO, 2021, p. 163). O objetivo, repetidamente, é diminuir os custos e aumentar os lucros das empresas atacando o lado mais frágil da relação que é o trabalhador, criando uma ilusão de que esse cenário é o melhor dos mundos. Também não é inédita a precarização do trabalho produzida por essas empresas, visto que o trabalhador brasileiro está em constante “viração” (TELLES, 2006). Isso quer dizer que o trabalhador sempre precisou se agarrar a qualquer oportunidade, transitando permanentemente entre trabalhos formais e informais, realizando “bicos”, alternando suas ocupações e “se virando” para sobreviver (ABÍLIO, 2017).

O que as empresas da Economia da Tecnologia Digital trouxeram de novidade foi a difusão generalizada da viração como forma de empreendedorismo. Se antes os trabalhadores percebiam e entendiam sua condição de informalidade e precariedade, hoje, com a difusão da racionalidade neoliberal, promovida pelas plataformas, os trabalhadores são moldados para se afastarem da condição de trabalhador e cada vez mais se aproximarem da figura do empreendedor, acreditando fielmente que “podem ser patrões, mesmo que, às vezes, apenas de si mesmos” (ALVES; TAVARES, 2006, p. 437).

A viração foi repaginada e ganhou o nome de empreendedorismo. É notório como as empresas da Economia da Tecnologia Digital se valem de estratégias para seduzir trabalhadores de modo que eles sejam percebidos como empreendedores de si mesmos, se mostrando, assim, um cenário ideal para a formação dessa figura. São essas estratégias que serão melhor estudadas no próximo item.

3.3 A Economia da Tecnologia Digital como *locus* de formação do empreendedor de si mesmo

O apelo das empresas da Economia da Tecnologia Digital para conseguirem tantos “parceiros” se dá pelas promessas de oportunidade, flexibilidade e autonomia. Do site da empresa *Uber* é possível extrair várias frases com esse viés emancipador a fim de arregimentar

novos trabalhadores: “Oportunidades onde quer que você esteja”; “Aproveite ao máximo o seu tempo ao volante com solicitações da maior rede de usuários ativos”; “Dirija quando quiser”; “Você escolher quando quer ganhar dinheiro”; “Faça seu próprio horário”; “Dirija apenas quando for conveniente para você. Sem escritório ou chefe. Na *Uber*, você pode começar e parar de dirigir quando quiser, porque é você quem está no comando”; “Você decide o quanto quer dirigir e ganhar”.

Já se sabe também que o setor em que mais se investe nessas empresas é o de *marketing*, justamente por ele ser responsável por exercer influência na opinião pública, nos trabalhadores e nos consumidores. Em uma sociedade na qual as crenças pessoais e as emoções têm maior espaço do que os fatos objetivos³⁸, apostar em publicidade e propaganda é parte da receita do sucesso para os negócios. Nesse ponto deve-se concordar com o que Frederich Von Hayek expôs em “A caminho da servidão” sobre a importância da propaganda. Segundo o autor, para que um sistema funcione é necessário mais do que fazer com que as pessoas trabalhem para o mesmo fim, mas é preciso que elas considerem tais fins com sendo também seus fins pessoais. Desse modo, a propaganda é forma ideal para que as ideias sejam escolhidas e impostas por quem as deseja implementar e depois sejam convertidas nas ideias do povo, levando os indivíduos a agir espontaneamente do modo desejado pelo planejador: “todos os instrumentos de propaganda são coordenados de modo a conduzir os indivíduos na mesma direção e a produzir a padronização de todas as mentes” (HAYEK, 2010, p.153).

Esse tipo de conduta de direcionar a ação dos homens remete à governamentalidade que Foucault chamou de poder pastoral³⁹. A governamentalidade não se relaciona apenas com a arte de governar feita pelos dos Estados, mas também com o exercício do poder por quem o detém. Desse modo, embora tenha raízes na esfera religiosa, especificamente com a institucionalização da igreja cristã, o poder pastoral pode ser percebido em determinadas práticas das influentes companhias que fazem parte do panorama da economia da tecnologia digital, especialmente ao analisar-se o objetivo da salvação. Há, assim, algumas considerações e comparações que merecem ser feitas. O poder pastoral tem origem pré-cristã, mas, posteriormente, se oficializou com o cristianismo, dando

³⁸ Essa é a definição do termo “pós verdade” que foi eleita pelo dicionário Oxford como a palavra do ano em 2016. Não se trata apenas de sinônimo de *fake News*, mas de convicções (SEIXAS, 2019).

³⁹ Assim como acontece com os sistemas produtivos que não superam totalmente o anterior, uma governamentalidade não desaparece para que uma nova surja, mas em determinados momentos, uma se sobressai a outra. Além do poder pastoral outras governamentalidades tratadas por Foucault em suas obras são a Razão de Estado, o Poder Disciplinar, a Biopolítica e o Biopoder.

lugar a toda uma arte de conduzir, de dirigir, de levar, de guiar, de controlar, de manipular os homens, uma arte de segui-los e de empurrá-los passo a passo, uma arte que tem a função de encarregar-se dos homens coletiva e individualmente ao longo de toda a vida deles e a cada passo da sua existência. (FOUCAULT, 2008, p. 219).

O poder pastoral é baseado na relação entre um pastor e seu rebanho, em que aquele é o responsável por conduzir as ovelhas pela “vereda da salvação” (FOUCAULT, 2008, p. 221). Esse poder, como explica Foucault, não é exercido sobre um território, mas sobre uma multidão em deslocamento, rumo a um objetivo comum. Nessa relação entre o pastor e as ovelhas há, ao mesmo tempo, uma distributividade integral e paradoxal. A integralidade é percebida na medida em que o pastor deve ser responsável por assegurar a salvação de todas as ovelhas, de toda a comunidade, o que implica, necessariamente em salvar também cada uma das ovelhas que se perde. O paradoxo, por sua vez, está em aceitar que, se preciso, é necessário sacrificar uma ovelha que possa impedir a salvação de todo o rebanho (FOUCAULT, 2008).

A metáfora do pastor e seu rebanho e a análise expandida de suas características podem ser percebidas, ainda que sutilmente, no contexto desta pesquisa, na medida em que o empreendedorismo vem sendo colocado como a salvação para as crises econômicas e para o declínio dos empregos formais. Nunca se falou tanto em empreendedorismo antes, nunca tantos eventos com o mesmo assunto foram feitos, nem tantos livros escritos. Quase que como uma religião, considerando a “elaborada e complexa relação de responsabilidade” (FOUCAULT, 2008) que se cria entre os que o propagam e os que nele se inserem, o empreendedorismo é o que permitiria aos indivíduos avançarem e progredirem em busca da sua salvação.

As empresas da Economia da Tecnologia Digital se esforçam para trazer uma multidão de trabalhadores para nelas se cadastrarem e formarem seu rebanho. Querem fazer crer que as oportunidades que elas oferecem permitem a mudança de vida, nem que seja por meio de uma renda extra. Além disso, fazem questão de a todo momento lembrar que trabalhar para elas é melhor do que não ter nenhum trabalho. Aqui é possível perceber a distributividade integral, considerando que a preocupação das empresas é atingir toda a comunidade. Todos que dela fazem parte são importantes para aquele que conduz: o capital.

Contudo, também são dispensáveis. Aqueles trabalhadores, que depois de adentrado ao rebanho não se conduzem para levar o grupo à salvação, ou seja, não cumprem o enredo prescrito pelas empresas, são sacrificados. Como já mencionado, as empresas se utilizam de punições que vão de bloqueios temporários a desligamento das plataformas. No movimento de julho de 2020 que ficou conhecido como “Breque dos Apps” ficou claro que as empresas não hesitam em abandonar os trabalhadores desvirtuados. Muitos entregadores relataram que quem

fizesse manifestações contrárias às empresas seria punido com o bloqueio. Nota-se, assim, o paradoxo: apesar da empresa ter que se importar com todos os trabalhadores para manter sua produtividade e seu lucro, o trabalhador errante, que “escandaliza” e ameaça corromper todo o projeto empresarial, deve ser “abandonado, excluído e eventualmente expulso” (FOUCAULT, 2008).

Por fim, segundo Foucault (2008), o pastorado cristão também se ergue sobre outros princípios específicos: princípio da responsabilidade analítica, princípio da transferência exaustiva e espontânea, princípio da inversão do sacrifício e princípio da correspondência alternada. Destaca-se aqui este último. Se o mérito do pastor está em salvar suas ovelhas é necessário que as ovelhas errem para que o mérito do pastor seja reconhecido. Para isso, as ovelhas têm sempre que estar prestes a cair e então o pastor as reerguerá (FOUCAULT, 2008, p. 227). Transportando a metáfora para o cenário da Economia da Tecnologia Digital é possível pensar no medo como aquilo que faz os trabalhadores estarem prestes a cair. A corrosão de direitos sociais e trabalhistas, a insegurança gerada pelas formas de emprego precárias, temporárias e provisórias, a facilidade para dispensar e o empobrecimento da população geram um medo social em todos os trabalhadores que se agarram à primeira tábua de salvação que lhes aparece. E é assim que as empresas da economia da tecnologia digital reforçam seu papel de salvação, naturalizando o discurso neoliberal do risco, que é transferido para os trabalhadores (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 329). Com medo, esses trabalhadores se comprometem e se engajam muito mais aos projetos empresariais forçados como projetos pessoais.

A construção do empreendedor de si mesmo na economia da tecnologia digital é alicerçada em uma gramática neoliberal do capital a partir da sedimentação, da cristalização e da repetição de verdadeiros “mantras” e “palavras de ordem” que, ao circularem e se costurarem, são tomados como naturais e inexoráveis (GROHMANN, 2020, p. 105). Comumente esses lemas passam por dois aspectos que devem ser aceitos e internalizados pelo empreendedor de si mesmo: o risco e o mérito.

O risco, na racionalidade neoliberal, é algo que deve ser administrado individualmente. Em todas as esferas da sua existência, o sujeito empresarial, proprietário de capital humano, é exposto a riscos dos quais ele não pode se esquivar e a gestão desses riscos está ligada a decisões estritamente privadas (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 346). Nesse sentido, o empreendedor seria aquele descrito pelo economista Ludwig Von Mises, um indivíduo especulativo que mistura risco e previsão:

Como todo homem na posição de ator, o empreendedor é sempre um especulador. Ele prevê agir em função de situações futuras e incertas. Seu sucesso ou seu fracasso dependem da exatidão com que prevê acontecimentos incertos [...] A única fonte de onde saem os lucros do empreendedor é sua aptidão para prever melhor do que os outros qual será a demanda dos consumidores. (VON MISES, 2004, p. 307).

O neoliberalismo acirra a oposição entre dois tipos de indivíduos que foram identificados por François Ewald e Denis Kesler, dois teóricos franceses ligados ao patronato: os “riscófilos” e os “riscófobos. (DARDOT; LAVAL, 2016). Os primeiros se relacionariam com a dominação e a coragem, enquanto os segundos seriam temerosos. Os riscófilos são os indivíduos desejados e incentivados pela sociedade neoliberal que coloca como natural e inspirador o “viver na incerteza”, mesmo que isso signifique incerteza quanto à renda suficiente para a sobrevivência. Como a *Uber* e outras plataformas híbridas remuneram por corrida ou entrega, fica claro que o trabalhador deve assumir o risco e a responsabilidade por sua renda. Se ele quiser trabalhar menos pode chegar ao final do mês sem renda suficiente, mas a responsabilidade é dele que fez essa escolha, afinal as oportunidades teriam sido dadas.

Para os defensores dessa sociedade do risco, ele é bom, mas para que o indivíduo faça uma escolha ótima deve haver informação, e prestar essa informação seria a única obrigação dos poderes públicos e das empresas (DARDOT; LAVAL, 2016, p.349). Entretanto, nem essa transparência, que justificaria a responsabilidade plena dos indivíduos pelas suas escolhas, existe nas empresas da Economia da Tecnologia Digital. Sob o argumento de que a publicidade dessas informações violaria o segredo das empresas e a propriedade intelectual, elas não deixam claro como ocorre a distribuição de chamadas, como são definidos os valores repassados aos motoristas, como as avaliações são realmente utilizadas, entre outras⁴⁰.

O cálculo dos riscos na racionalidade neoliberal é visto como uma habilidade imprescindível e tratada como único critério verdadeiramente eficiente para as escolhas que o indivíduo fará ao longo de sua jornada individual que começa desde as fases iniciais da vida, pois até mesmo “as crianças precisam aprender a assumir responsavelmente seus riscos e como se tornar arquitetos de sua própria jornada”⁴¹ (SANZ; PESSOA, 2020, p. 266). Consequentemente, o viver em risco acirra a concorrência entre os trabalhadores, que podem

⁴⁰ Em processo ajuizado na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro foi deferida a realização de uma perícia no algoritmo da empresa *Uber* para contribuir com o entendimento dos elementos caracterizadores da relação de emprego. A decisão foi mantida pelo TRT 1, mas o TST concedeu liminar para suspender a perícia até que um recurso de empresa com o mesmo objeto seja julgado pela própria corte (MINISTRO, 2021).

⁴¹ Esse é o slogan de uma campanha institucional da Escola Concept, considerado um colégio da elite paulistana. Disponível em https://www.youtube.com/watch?v=onjLal_J9k. Acesso em 15 ago. de 2021

“contar cada vez menos com formas de ajuda mútua de seus meios de pertencimento e com os mecanismos públicos de solidariedade⁴² (DARDOT; LAVAL, 2015, p. 348).

A responsabilização individual e o desgaste da sociedade solidária fazem ainda com que os discursos de meritocracia sejam reforçados. Quanto mais as pessoas se entendam como seres autossuficientes e quem vencem pelo próprio esforço, menos se preocuparão com o destino dos menos afortunados, afinal o “fracasso deve ser culpa deles” que não lutaram o suficiente (SANDEL, 2020, p. 89).

É usual que discursos desse tipo sejam feitos pelas plataformas híbridas da economia da tecnologia digital que utilizam mensagens sugestivas de que o trabalhador escolhe o quanto quer trabalhar. Consequentemente, o quanto ele quer trabalhar reflete no quanto ele vai ganhar, como se a única variável para a renda no final do mês fosse a disposição do motorista ou entregador, e não houvesse nenhuma interferência do algoritmo.

Um exemplo prático pode ser extraído do espaço destinado para entregadores da *iFood* no site da empresa. Há uma orientação de como os entregadores podem conseguir um kit *iFood*. Este kit é composto por jaqueta e mochila da empresa. De acordo com a companhia, a distribuição dos kits é feita em eventos especiais e alguns entregadores são convidados, via SMS, pela plataforma para estarem lá. Apenas esses entregadores poderão receber os produtos e para conseguir o convite “não há mistério”, basta que o aplicativo seja utilizado com frequência e assim o entregador poderá “conseguir sua *bag iFood* mais rápido do que pensa” (IFOOD, 2019). Dessa forma, o trabalhador entende que ele é o único responsável para conseguir o que deseja, e deve se dedicar para que receba o convite e ganhe o kit prometido pela empresa. Caso isso não aconteça, a presunção é de que ele foi pouco dedicado. A empresa, por sua vez, fica em uma situação confortável ao passo que, como as regras são pouco claras, não precisa necessariamente cumprir com o anunciado e ainda pode responsabilizar o entregador por não bater as metas e não receber os prêmios prometidos.

O empenho do trabalhador é parte do jogo neoliberal que o incita a desenvolver e valorizar seu capital humano. A propósito, o uso de técnicas do universo de jogos para engajar os trabalhadores é outro aspecto que contribui na construção do empreendedor de si mesmo. A motivação do trabalhador deve partir dele mesmo, criando, assim, suas próprias métricas e

⁴² Recentemente, na discussão sobre a reforma da previdência, aprovada em 2020, a corrosão dos mecanismos públicos de solidariedade ficou evidente. Apesar de ter sido retirado do texto aprovado, o sistema de capitalização foi amplamente defendido no lugar do “velho sistema de repartição”. No novo sistema, o trabalhador seria responsável por fazer sua própria poupança para assegurar sua aposentadoria no futuro. O argumento é que isso daria mais autonomia para que cada um decidisse como seu dinheiro deveria ser investido, porém, a capitalização evidencia a “desresponsabilização social e a dissolução da força das coletividades (SANZ, PESSOA, 2020, p. 267-268).

mecanismos de autocoerção e autoculpabilização, mas o estímulo é gerado pelas empresas através de processos carregados de metáforas, valores e atributos de jogos (OLIVEIRA, 2021, p. 3). O termo que vem se destacando para classificar esse processo é gamificação.

Os autores que falam sobre a gamificação apontam para duas conclusões principais e diferentes. De um lado há quem entenda a gamificação como algo muito positivo, que “motiva as pessoas a fazerem coisas extraordinárias”, se “tornarem pessoas melhores” e “mudar o mundo”⁴³. Do outro, há quem perceba a gamificação como um processo de intensificação e precarização do trabalho, especialmente no contexto do trabalho uberizado. Para estes, a gamificação é uma estratégia de gestão do trabalho a fim de aumentar a produtividade do trabalhador por meio de regras que se apresentam como desafios, envolvendo premiações (ABÍLIO, 2019, p. 43). No caso dos trabalhadores de plataformas digitais, eles recebem recompensas de prestígio imaterial, como distintivos virtuais (*badges*) de excelência de serviço (OLIVEIRA, 2021, p. 3), sem que necessariamente haja recompensa em forma de remuneração. Muitas vezes os prêmios não são nem divulgados, como no caso da campanha da empresa *iFood*, realizada em comemoração ao dia do motociclista:

1. Ação

Em homenagem ao Dia do Motorista e Motociclista, o *iFood* realizará a Ação Entrega Premiada nos dias 25/07/21 e 27/07/21, nas cidades de São Paulo, Rio de Janeiro, Salvador, Brasília e Porto Alegre.

A Ação consiste na entrega de prêmios surpresas para os Entregadores Parceiros do *iFood*.

Os Entregadores Parceiros receberão seus prêmios surpresas durante a retirada de pedidos nos restaurantes e supermercados parceiros do *iFood*.

2. Da Elegibilidade da Ação:

Para participarem da ação os Entregadores Parceiros deverão preencher os seguintes requisitos:

- (i) estarem cadastrados e ativos na plataforma *iFood* para entregadores
- (ii) estarem na modalidade de moto e carro; e
- (ii) realizarem ao menos 1 (uma) entrega com a plataforma *iFood* para entregadores.

Não serão contemplados com a premiação os Entregadores Parceiros que:

- (i) não estiverem utilizando o seu cadastro no momento da retirada do pedido; e
 - (ii) Entregadores Parceiros que já tenham sido contemplados pela Ação.
- (REGULAMENTO, 2021).

De fato, as empresas também lançam algumas promoções, cujo resultado é a premiação em dinheiro para aqueles que completam a tarefa proposta e cumprem os requisitos exigidos,

⁴³ Essas expressões remetem ao título de dois livros escritos por Brian Burke e Jane McGonigal, autores ligados à área de arquitetura empresarial e design de jogos de realidade alternativa. “Gamificar: como a gamificação motiva as pessoas a fazerem coisas extraordinárias” e “A realidade em jogo: porque os games nos tornam melhor e como eles podem mudar o mundo” foram lançados em 2015 e 2012 respectivamente e incentivam uma cultura de jogos. Aplicado ao mundo empresarial, se refere ao alinhamento que deve existir entre empresas e trabalhadores, transformados em jogadores, para que estes últimos estejam constantemente motivados e contribuam com o alcance dos objetivos das empresas.

que podem incluir um número determinado de viagens concluídas; a quantidade de horas que o trabalhador passa online; o cálculo de viagens por hora⁴⁴ e a taxa de aceitação das solicitações pelo trabalhador (UBER). Além disso, quando a demanda de solicitações está muito alta em determinado local, os preços das corridas aumentam e os motoristas são avisados, como incentivo para se deslocarem para essas regiões. Os depoimentos de motoristas da *Uber* também são interessantes para entender como essas ações acontecem:

A *Uber* costuma inventar atrativos para incentivar o motorista a continuar dirigindo. Quando decide parar para se alimentar ou descansar, por exemplo, aparece um aviso para continuar dirigindo pois “estaria há 10 minutos de ganhar duas horas”. [sobre o preço dinâmico] Quanto mais escura a região estiver no mapa, mais alto o preço. Contudo, a região fica mais clara à medida que o motorista se aproxima, tornando-se uma “brincadeira de gato e rato”. Esse mecanismo acaba sendo tendencioso, pois frequentemente o preço dinâmico encontra-se em endereços que não existem, o cliente acaba cancelando ou o preço cai quando se alcança o local indicado.

Eles dão uma bonificação quando você chama outro motorista para trabalhar no *Uber*. Então eles dão incentivo para você arrumar concorrência para você mesmo. É 600 reais que eles pagavam por indicado, e quando seu indicado completa 20 viagens você ganha 600, e o indicado 200. Mas hoje em dia mudou, eles agora estão pagando 700 reais se o indicado fizer 50 corridas e o indicado não ganha nada (...) (CARELLI, 2017, p. 136-137).

Percebe-se, portanto que esses estímulos levam o trabalhador a crer que ele está no controle do jogo e se entusiasma com a possibilidade de vencê-lo. Com isso, os discursos do próprio trabalhador passam a se aproximar do discurso do capital como se parceiros fossem. Mais que isso, o trabalhador se sente livre e autônomo, por controlar, quando muito, a ativação ou não do aplicativo, exatamente como deseja o capital e seu jogo. Mas nesse jogo, o trabalhador é anulado. É como se estivesse em uma partida de *vídeo game* com o controle desligado, sem perceber que alguém o desconectou. A ideia é fazer com que ele participe e se envolva, sem compreender que as empresas na verdade exploram sua mão de obra, seu tempo e sua disposição, garantindo assim a reprodução das regras do jogo do capital e a não mobilização da classe trabalhadora.

⁴⁴ Este requisito é calculado como o seu número total de viagens concluídas durante um período de promoção, dividido pela duração do seu tempo online nesse período. Por exemplo, se você estiver online por 3 horas e concluir 6 viagens, isto será calculado como 2 VPH. As viagens canceladas não contam para VPH.

4 A RELAÇÃO DE EMPREGO COMO CATEGORIA BÁSICA DO DIREITO DO TRABALHO E AS POSSIBILIDADES DE AMPLIAÇÃO DA PROTEÇÃO ESTATAL

É indiscutível que as novas possibilidades tecnológicas alteraram, de forma profunda, as relações de trabalho, mas não da forma como o capital quer fazer crer. Todo o contexto exposto até aqui deixa claro que a relação entre trabalhadores mediados por aplicativos e as empresas do ramo não é impossível de ser regulada e protegida juridicamente. Persiste nessa relação a exploração do trabalho humano, razão primordial de existência do Direito do Trabalho e isso é motivo suficiente para a aplicação de normas de proteção ao trabalhador.

O conforto de quem defende a impossibilidade jurídica de regulação das relações de trabalho mediadas por aplicativos se justifica, além da inovação tecnológica e da racionalidade neoliberal, pelo protagonismo da relação de emprego no ordenamento jurídico trabalhista, solidificado no art. 3º da CLT que traz os requisitos necessários para a caracterização do vínculo. Isso porque, é o trabalhador empregado o destinatário da proteção trabalhista mais ampla conferida pela legislação. Aos demais trabalhadores, que não preenchem os pressupostos da relação de emprego, cabem pouca ou nenhuma proteção.

No caso dos trabalhadores mediados por aplicativos, que buscam o poder judiciário para satisfazerem suas demandas trabalhistas, eles só podem receber duas respostas: são empregados e, portanto, têm direitos trabalhistas ou não são empregados e não têm direitos trabalhistas. Mesmo diante da situação binária não existe consenso na pouca jurisprudência trabalhista até o momento, pois ora decide-se pela subordinação, ora pela autonomia, sendo o não reconhecimento do vínculo empregatício a posição que tem prevalecido.

Nota-se, então, que para o Direito Trabalhista brasileiro não basta haver trabalho, no sentido de disposição de tempo e despendimento de energia, para que haja proteção de quem trabalha, havendo a prevalência da relação de emprego sobre a relação de trabalho em matéria de tutela estatal. É necessário que o trabalhador preencha requisitos escolhidos pelo Direito para fazer jus ao amparo normativo.

Dito isso, neste capítulo, se faz necessário diferenciar a relação de trabalho e a relação de emprego, a fim de refletir se a centralidade desta última, de fato, deve ser protegida de forma mais ampla do que a relação de trabalho em sentido amplo.

Considerando que a centralidade da relação de emprego é a realidade jurídica existente hoje, serão apresentadas as possibilidades para que tal relação seja interpretada de forma ampliada, a fim de abranger mais trabalhadores sob sua proteção, uma vez que a vinculação empregatícia é que garante a certeza da proteção estatal. Essas teorias serão contrapostas com

outras que restringem esse vínculo. Ademais, também serão discutidas possibilidades teóricas para o reconhecimento de direitos trabalhistas para além do emprego. Por fim, será apresentada a vulnerabilidade como justificativa teórica para a proteção estatal trabalhista do trabalhador não empregado, considerando que essa é uma característica marcante do trabalhador da Economia da Tecnologia Digital e fundamento jurídico suficiente para justificar sua proteção.

4.1 Relação de Trabalho *versus* Relação de Emprego

A relação de trabalho é gênero e a relação de emprego é uma de suas espécies. Não há forma mais simples e didática de fazer essa diferenciação. Em outras palavras pode-se dizer que a relação de trabalho tem sentido amplo, *lato sensu*, enquanto a relação de emprego tem sentido estrito, *stricto sensu*, devendo preencher certos requisitos para ser caracterizada. Nesse sentido, nem todo trabalhador é um empregado, embora todo empregado seja um trabalhador (ALVES, 2021, p. 109).

Se a relação de emprego é espécie da relação de trabalho, há similaridades entre elas. O ponto em comum, e mais óbvio no contexto da sociedade capitalista, é que em ambas a obrigação central é o labor humano, a disposição de tempo, conhecimento, energia, força, e/ou técnica por parte de alguém em proveito de outrem. O trabalhador é dono da força de trabalho enquanto o patrão detém os meios de produção. É certo que há relações jurídicas, ao menos em tese, livres⁴⁵ e inseridas em sociedades capitalistas. Sabe-se que a exploração de trabalho alheio já foi marcada por formas extremas que conjugavam violência física e humilhação, como a servidão e a escravidão. O próprio conceito de trabalho, em muitos idiomas, remetia à ideia do homem sem autodeterminação, sem vontade própria, como se pode ver:

No espaço linguístico alemão, ‘Arbeit’ significava o trabalho servil de uma criança órfã ou abandonada, e por isso caída na servidão. No latim, ‘laborare’ significava algo como ‘cambalejar sob uma carga pesada’, e em sentido geral designava o sofrimento e o vexame do escravo. As palavras românticas ‘trabalho’, ‘travail’, ‘trabajo’ etc., derivam do latim ‘tripalium’, uma espécie de jugo utilizado para torturar e castigar escravos e outros indivíduos destituídos de liberdade. Na expressão idiomática alemã ‘Joch der Arbeit’ (jugo do trabalho) ecoa ainda esse sentido. (KRISIS, 1999, p. 43-44).

⁴⁵ Everaldo Gaspar Lopes de Andrade questiona a ideia de trabalho livre, e aponta que a doutrina jurídica clássica não é capaz de solucionar a contradição de seus próprios argumentos. Como eliminar a assimetria existente entre empregado e empregador? “Como eliminá-la se, em virtude dessa desigualdade, aparece uma coação – jurídica, econômica e psicológica – subjacente e que existe em potência? Daí a aporia: trabalho livre e, ao mesmo tempo, subordinado. (DE ANDRADE, 201, p. 21).

Longe de ser uma relação natural, a escravidão é uma instituição humana, fruto de “uma relação pessoal de dominação-submissão, atada à ideia do homem-mercadoria, sobre a qual se exercem os direitos de propriedade” (CAVALCANTI, 2021, p. 24), que atingiu e marcou profundamente corpos negros. O surgimento do capitalismo anunciou uma nova mercadoria em substituição ao homem, mas que dele não se separa: o trabalho. Conforme Marx (1977) explica, o trabalho é que passa a ser a condição de produção essencial para a finalidade lucrativa do sistema, o que pode explicar o posterior fetiche de muitos autores pelas teorias sobre o fim do trabalho⁴⁶, pois se este pudesse ser realizado apenas por máquinas ou qualquer outro meio, melhor seria (CAVALCANTI, 2021, p. 44). Essa transformação do trabalho em mercadoria-fictícia tornou admissível a exploração de mão de obra humana, na medida que ela pressupunha uma troca entre o trabalhador e o capitalista, configurando o que se entende por trabalho assalariado. Visando uma contraprestação pecuniária a ser recebida, o trabalhador entrega ao capitalista sua força de trabalho e seu saber fazer.

O que então diferenciaria a relação de trabalho da relação de emprego se ambas são relações livres em que há labor humano? A relação de emprego nasceu da observação de um contexto fático e foi escolhida para ser o núcleo principal do Direito do Trabalho brasileiro na CLT. Tomando como base a relação operária dentro das fábricas, foram retirados cinco elementos que ali estavam muito bem delineados: trabalho por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Tais elementos foram então transpostos para a norma jurídica, que no direito brasileiro está posta no art. 3º da CLT, que define o conceito de empregado.

A fim de balizar melhor o próximo item deste capítulo, faz-se necessário apresentar uma explicação, ainda que breve, dos cinco requisitos caracterizadores da relação de emprego. A análise se dá em torno dos conceitos clássicos surgidos e pensados a partir da observação da relação operária fabril.

O que primeiro se extrai do art. 3º da CLT é que o empregado deve ser pessoa natural, impossibilitando que pessoas jurídicas ou entes despersonalizados possam estar em uma relação empregatícia na posição de empregados. Isso porque o Direito do trabalho tem como escopo a proteção da “pessoa humana que dispõe de sua força produtiva, saber-fazer e tempo de vida no mercado de trabalho” (ALVES, 2021, p. 112).

⁴⁶ André Gotz e Claus Offe são alguns autores que escreveram sobre o fim do trabalho. Apesar de pregarem o fim do trabalho, parece que na verdade anunciam e anseiam pelo fim do trabalhador, pois tentam mascarar-lo como parceiro, colaborador, empreendedor, entre outros. Além disso, o trabalho ainda é fator fundamental para a produção e reprodução do capitalismo, o que ficou ainda mais explícito durante a pandemia: o trabalho e os trabalhadores não são indispensáveis, embora sejam descartáveis.

O segundo requisito decorre do primeiro. Considerando que o empregado deve ser pessoa física, seu trabalho deve ser realizado com pessoalidade, ou seja, o empregado é pessoa própria que não pode se fazer substituir, salvo em algumas situações. Para melhor compreensão, traz-se a definição de Amauri Cesar Alves:

Na relação de emprego a pessoa do empregado assume posição de destaque e o contrato, para revelar-se como empregatício, deve ser executado pela específica pessoa contratada. Contrata-se a pessoa para trabalhar e não o serviço de qualquer pessoa. A relação de emprego pressupõe confiança, fidedignidade, entre empregador e empregado. (ALVES, 2021, p. 114).

A onerosidade também é requisito da relação de emprego que se extrai da expressão “mediante salário” inserta no art. 3º da CLT. Tal requisito é evidente na medida em que é necessário auferir renda para sobreviver no sistema capitalista. Sendo assim, poucos são os trabalhos desenvolvidos sem a pretensão de receber por eles. Caso isso ocorra, o trabalho, em regra, é voluntário e não se verifica um vínculo de emprego, que exige o trabalho oneroso, ou seja, a contraprestação pela energia e tempo despendidos em favor de outrem. Diz-se que é a regra porque a onerosidade também envolve um aspecto subjetivo para além da efetiva entrega de pagamento pelo trabalho prestado. É justamente essa expectativa de recebimento de contraprestação, especialmente pelo trabalhador, que também caracteriza a onerosidade e que, em alguns casos, deve ser investigada pelo operador do direito para buscar a essência da relação existente, se de trabalho ou emprego. Mesmo que, no plano fático, o trabalhador não receba salário, por qualquer motivo, é necessário reconhecer a onerosidade subjetiva

quando o trabalho é desempenhado pela necessidade de subsistência, isto é, pelo dinheiro que dele rende, em troca de salário, de vantagens, do pagamento. Demonstra-se pela intenção onerosa manifestada pelo trabalhador. O trabalho é aceito pela troca de dinheiro. É o que ocorre com o pedreiro, com o contador, com a doméstica, que trabalham pelo dinheiro que irão receber. (CASSAR, 2016, p. 253-254).

O quarto requisito que deve estar presente em uma relação de emprego é a não-eventualidade. A construção gramatical do conceito na forma negativa faz inferir que, se a prestação de serviço for realizada de forma eventual, esporádica e/ou extraordinária, não haverá vínculo empregatício, o qual se caracterizará se tal prestação for esperada, ordinária e comum. Importante destacar que a não eventualidade não está atrelada a aspectos temporais, como por exemplo, o número de dias em que há a entrega de trabalho⁴⁷. Deve-se analisar, portanto, se o

⁴⁷ Nesse ponto há uma diferença entre a relação de emprego e a relação de emprego doméstico, considerando que a Lei Complementar 150/2015 prevê expressamente que para ser considerado empregado doméstico é

trabalhador presta seus serviços de modo não esporádico e em caráter de permanência, considerando a rotina do empregador (ALVES, 2021, p. 115).

Por fim, tem-se a subordinação, que pode ser considerada o elemento de maior expressão e, conseqüentemente, maior discussão dentro da teoria justrabalhista sobre relação empregatícia. “No particular, a noção de subordinação é uma construção teórica jurídica que tenta dar concretude à expressão do texto da CLT que qualifica empregado como aquele trabalhador assalariado que labora sob dependência” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 109). Na realidade fabril que delineou os conceitos da relação de emprego, podia ser observada uma chefia ostensiva realizada por um trabalhador, cuja função principal era conduzir o trabalho de outros empregados. Os contornos clássicos da subordinação sugerem, basicamente, que o trabalhador deve seguir os comandos de um superior para realizar seu trabalho do modo como este desejar. Ao firmar um contrato, o empregado aceita se submeter às prerrogativas legalmente asseguradas para o empregador para que ele possa dirigir, regulamentar, fiscalizar e punir o trabalhador a fim de que o trabalho seja realizado da forma como o administrador entender melhor para consagrar os objetivos empresariais. Trata-se, portanto, de uma subordinação que deve se limitar ao ambiente de trabalho e ao poder empregatício, não podendo atingir a esfera pessoal do empregado, sob pena de caracterizar abuso de poder.

Frisa-se que os elementos são cumulativos, ou seja, apenas aquele que reúne os cinco elementos, concomitantemente, está em uma relação de emprego e, conseqüentemente, desfruta de proteção estatal ampla. Ao contrário, portanto, a relação de trabalho em sentido amplo, em regra, é desprotegida, sendo um liame jurídico menos sólido que a relação de emprego (ALVES, 2021, p. 111). Estagiários, trabalhadores avulsos, servidores públicos, voluntários e diaristas são exemplos de trabalhadores inseridos em uma relação de trabalho que, mesmo não tendo proteção ampla, ainda se beneficiam de alguns direitos. Outros trabalhadores, por sua vez, não possuem qualquer proteção.

Os trabalhadores da Economia da Tecnologia Digital encontram-se em situação de indefinição jurídica, considerando a dicotomia entre relação de trabalho e relação de emprego e o protagonismo desta no Direito do Trabalho. Há uma disputa para categorizá-los que se dá entre aqueles que os entendem como empregados e entre os que os enxergam como trabalhadores sem vínculo empregatício, em geral compreendidos como autônomos.

necessário que a prestação de serviço se dê por mais de dois dias na semana, caso contrário, o trabalhador é considerado diarista. (BRASIL, 2015).

As teses para defender tais posições passam pela melhor interpretação dos conceitos dos requisitos do art. 3º da CLT, sobretudo a subordinação. Com efeito, há teorias de ampliação do vínculo de emprego ou, de modo contrário, teorias que restringem o vínculo, pela redução dos mesmos elementos.

4.2 Teorias de ampliação e de restrição do vínculo empregatício

Conforme já referido, o mundo do trabalho passou e ainda vai passar por diversas metamorfoses. A norma jurídica celetista é a mesma de décadas passadas, mas a realidade é completamente diferente. Nesse sentido, é normal que as estratégias e técnicas da administração de empresas realizem uma leitura das normas de Direito do Trabalho de modo que favoreça a redução dos custos empresariais, especialmente em relação à contratação de mão de obra. Este cenário, somado às inovações tecnológicas surgidas, maximizou o embate entre capital e trabalho. Na visão daquele, o Direito do Trabalho é dispendioso e exagerado, responsável por gerar crises econômicas locais e globais e, estrategicamente, as normas celetistas passaram a ser atacadas como se elas fossem obsoletas, anacrônicas e não refletissem o mundo atual. A tentativa foi eliminar, juridicamente, a figura do empregado, afinal, é inegável que o trabalhador empregado custa mais caro que o trabalhador autônomo. Lado outro, defensores do Direito do Trabalho também se articularam para criar teorias de ampliação do vínculo de emprego em contraponto ao movimento do capital.

No caso das plataformas que fazem parte da Economia da Tecnologia Digital, as teorias de restrição são reforçadas, sobretudo, pela jurisprudência. Explica-se: o Poder Judiciário tem, na maioria das vezes, proferido decisões que não reconhecem o trabalhador mediado por aplicativo como empregado. As razões apresentadas passam pela rejeição da existência de algum (ou vários) dos elementos normativos da relação de emprego, quando aplicadas em uma relação da vida real entre os trabalhadores e os aplicativos. Nesses casos, a decisão judicial pode tomar dois caminhos, que geram consequências distintas. O primeiro caminho é o simples reconhecimento de que não existe vínculo de emprego, e consequentemente, a negativa de qualquer direito ao trabalhador e o segundo caminho é o reconhecimento de que a relação entre motoristas/entregadores e empresas está em uma espécie de zona intermediária entre o reconhecimento do vínculo e sua eliminação total. No primeiro caso, tem-se a negação absoluta do vínculo, ao passo em que, no segundo caso, é possível se falar em teorias de restrição do vínculo empregatício. Em verdade, não há criação de teorias propriamente ditas pelo poder

judiciário, mas uso de algumas teses ou categorias legais já consolidadas do Direito do Trabalho, como o trabalho intermitente, a parceria, e a parassubordinação que, embora não tenham sido criadas para essa situação específica (trabalho mediado por aplicativos), são aplicadas ao caso concreto e acabam se revelando como uma teoria de restrição do vínculo de emprego, já que reduz, consideravelmente, os direitos que o trabalhador teria se empregado fosse.

Antes de apresentar as teorias de restrição, é interessante expor alguns argumentos utilizados pelo poder judiciário para negar totalmente o vínculo empregatício, até porque essa tem sido a postura predominante no cenário justralhista brasileiro.

A maioria das decisões do Tribunal Superior do Trabalho, a corte trabalhista de maior hierarquia em matéria laboral, nega vínculo de emprego entre motoristas e a *Uber*⁴⁸. Em uma das decisões do TST, destacou-se que há ausência dos elementos caracterizadores da relação de emprego porque o motorista revelou “que poderia ligar e desligar o aplicativo na hora que bem quisesse” e “poderia se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos de viagem desejasse” (BRASIL, 2021). Nota-se que os motivos ensejadores da decisão passam pelo reconhecimento da liberdade do horário de trabalho e da não necessidade de trabalho exclusivo, ainda que não sejam esses requisitos legais da relação de emprego.

Em simbólico acórdão, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região negou todos os requisitos da relação de emprego entre um motorista e a empresa *Uber*, reformando decisão de primeiro grau que concluiu pela existência do vínculo. Diz-se que a decisão é simbólica, pois, uma vez que são elementos cumulativos, bastaria reconhecer a inexistência de um deles para reconhecer também a inexistência da relação de emprego. Entretanto, no referido acórdão, todos os elementos foram rejeitados, concluindo-se pela tese de impossibilidade da existência de emprego, conforme se verá adiante em relação ao acórdão da 9ª Turma do TRT-3.

Acerca da pessoalidade, a 9ª Turma do TRT da 3ª Região entendeu que ela não existe na medida em que o trabalhador poderia se fazer substituir por outro motorista também cadastrado na plataforma e que o cadastro se daria apenas por questões de segurança. Textualmente:

O cadastramento dos motoristas, tal como posto na defesa, se dava por questões de segurança, a fim de se evitar mau uso da plataforma, pois se os motoristas pudessem compartilhar contas, tornar-se-ia inviável sua identificação, colocando em risco o

⁴⁸ Em abril de 2022, a 3ª Turma do TST, em decisão inédita, reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e a empresa Uber. O voto do relator ministro Maurício Godinho Delgado foi acompanhado pelo ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, mas a decisão não foi unânime, já que o voto do ministro Alexandre Agra Belmonte foi em sentido contrário.

sistema, sua própria segurança e a dos usuários. E a existência desse cadastramento não interfere no requisito em análise - importa é que o veículo do autor era dirigido por ele e por outros, e ainda, que era possível cadastrar para o veículo um motorista auxiliar. A reclamada não exigia que fosse o autor e apenas ele a conduzir o veículo (MINAS GERAIS, 2017).

Ao negar o requisito da não-eventualidade, infere-se que a turma recursal o fez com base na teoria dos fins do empreendimento. Esta teoria entende que é “eventual o trabalhador chamado a realizar alguma tarefa não inserida nos fins normais da empresa” (DELGADO, 2019, p. 343). A decisão argumenta que, como o objetivo da empresa é “conectar quem necessita da condução com quem fornece transporte, inexistente escolha por veículo ou seu condutor, acionados quaisquer motoristas disponíveis próximos ao local do chamado” (MINAS GERAIS, 2017). Percebe-se que a decisão se aproxima do discurso chave difundido pelas empresas da Economia da Tecnologia Digital: não se tratam de empresas de transporte ou entrega, mas de tecnologia.

Em relação à onerosidade, o acórdão reconhece que todo contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, é oneroso também em seus efeitos. Entretanto, afastou o requisito com base no depoimento do recorrente e de uma testemunha. Veja-se:

Declarou o reclamante que:

"(...) recebia em sua conta e repassava o valor para ele (referência ao também motorista Luís Aristides, com quem o autor dividiu a direção do veículo em períodos determinados); que poderia haver cadastro de motorista auxiliar; que a Uber fazia o pagamento na conta do depoente e ele repassava para o motorista auxiliar; que o depoente passava 60% do valor auferido pelo motorista".

A testemunha Charles Soares declarou que:

"(...) antes não podia fazer serviços fora da plataforma, como por exemplo cobrar em dinheiro, mas que agora pode cobrar em dinheiro; que 20% de cada corrida fica com a Uber (...); que não tem acesso à forma como o cliente paga; que o aplicativo vem com todas as corridas que o motorista fez e com o valores; que os valores são depositados do passageiro para a Uber que faz o repasse de sua porcentagem (...); que quem define parâmetros de preço da corrida é a própria Uber; que a própria Uber é quem define o valor do quilômetro rodado e que a própria plataforma também fornece uma estimativa para o cliente ver".

Já a testemunha Norival disse que "quem define o preço da viagem é o motorista". (MINAS GERAIS, 2017).

O tribunal salientou a divergência entre as informações prestadas tendo decidido que a possibilidade de os motoristas darem descontos em corridas e definirem o preço da viagem descaracterizaria a onerosidade.

Por fim, entendeu o tribunal que a subordinação não se verifica pois seria o próprio motorista quem efetivamente “gerenciaria e custearia o trabalho”, denotando uma relação de

“absoluta independência a autonomia”, sendo ele um “parceiro comercial” da empresa, que apenas orienta os trabalhadores. Rechaçou-se a possibilidade do reconhecimento da subordinação estrutural sob o mesmo argumento de que não se trata de empresa de transporte, mas de tecnologia.

Em reforço, não há nessas situações uma restrição da relação de emprego, mas sua negação total, pois o trabalhador a nada terá direito. Sob outra perspectiva, algumas decisões não reconhecem o vínculo de emprego, mas também não entendem que há trabalho autônomo puro, e enquadram a relação entre os trabalhadores e os aplicativos em um meio termo condizente com a função capitalista do Direito do Trabalho, que consiste em preservar os interesses patronais em concorrência com a proteção do trabalhador (ALVES, 2013, p. 1071).

Nesse sentido, o trabalho intermitente, a parceria e a parassubordinação são as teorias escolhidas por essa pesquisa para serem apresentadas como teorias de restrição do vínculo empregatício, uma vez que elas afastam ou modificam a relação de emprego, mas fazem certas concessões, em um movimento de conciliação de classes e equilíbrio de interesses.

O trabalho intermitente é uma criação da Lei 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, que, no art. 443, § 3º, assim o caracterizou:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 2017).

Extrai-se que o trabalho intermitente mantém a essência de uma relação de emprego consistente na subordinação, mas dispensaria a não-eventualidade. Pode ainda ser utilizado para a contratação de qualquer tipo de atividade do empregado ou empregador, salvo para aeronautas. O art. 452-A estabelece os requisitos formais desse tipo de trabalho, devendo seu contrato ser celebrado por escrito, definindo o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, em contrato intermitente ou não. Sobre as regras que devem ser observadas nesse tipo de contratação, elas estão dispostas ao longo dos parágrafos do art. 452-A da CLT. Embora a lei tenha previsto regramento relevante, forçoso reconhecer que o trabalho intermitente suscita muitas dúvidas quanto à sua aplicação⁴⁹. Além

⁴⁹ Considerando os objetivos do capítulo e, em última instância da própria pesquisa, não serão discutidas as minúcias acerca do regramento do trabalho intermitente previsto na CLT, mas sobre o tema recomenda-se a leitura

disso, também apresenta diversos problemas seja em relação ao seu próprio conceito jurídico, seja em relação às suas consequências sociais.

Conforme leciona Amauri Cesar Alves, embora o parágrafo 3º, do art. 443, da CLT tenha caracterizado o trabalho intermitente, o estabelecimento de um conceito técnico-jurídico acerca do instituto é tarefa complexa, tendo em vista que, da maneira como foi fixada pelo legislador, é um conceito impreciso e que nada explica. Isso porque, a intermitência é característica de vários tipos de contrato de trabalho, inclusive o emprego, vez que há, por óbvio, a alternância entre períodos de atividade e inatividade (ALVES, 2018, p. 7). Além disso, o trabalho intermitente não deve se confundir com outros tipos de contrato como o por tempo parcial, o de trabalho temporário e o contrato por tempo determinado, devendo sua conceituação deixar a diferença bem clara, sob pena de redundâncias, repetições e inconsistências (ALVES, 2018, p. 10). Finalmente, o conceito técnico jurídico trazido pelo autor é que o trabalho intermitente

É modalidade contratual trabalhista bilateral e celetista, com prestação de serviço não eventual e em razão da necessidade de trabalho descontínua, mas comum e corriqueira para o empregador, que não pode antever, na admissão do empregado, quando se dará e por quanto tempo demandará a prestação laborativa, que é *sui generis* em relação à previsão de sua duração, marcada pela incerteza do momento exato da necessidade do trabalho e das interrupções, e não pelo número reduzido de horas trabalhadas em um dia, semana ou mês (ALVES, 2018, p. 21).

Para além do conceito técnico também é possível qualificar o trabalho intermitente a partir das consequências que podem ser vislumbradas com a sua utilização. Certo é que, diante da imprevisibilidade não só de quando haverá trabalho, mas também se haverá trabalho, o trabalhador é colocado em uma posição de extrema insegurança econômica, pois não sabe qual será o salário que receberá naquele mês. Sendo assim, o principal dano desse modelo de contrato é o rebaixamento do patamar civilizatório, tendo em vista que se alteram noções antes bem estabelecidas como jornada de trabalho e salário.

O contrato de trabalho intermitente insere no contexto normativo brasileiro uma nova espécie de jornada de trabalho cuja característica é a mobilidade, ou seja, a flexibilidade do trabalhador, de modo a sempre se encaixar nas disponibilidades do patrão. Fica o trabalhador, portanto, subordinado à jornada *flex* do empregador, mas sem qualquer tipo de segurança de quando ocorrerá labor para ele, ou se ele fará jus à carga horária mínima apta a garantir os direitos consecutórios da prestação de serviços, nos padrões estabelecidos pela Constituição (MATOS *et al*, 2020, p. 77)

do artigo “A contrarreforma trabalhista e o trabalho intermitente” escrito por Maria Cecília Máximo Teodoro e Marcos Paulo da Silva Oliveira.

À vista dessas considerações, o professor Amauri diz que o problema do trabalho intermitente é que há relação de emprego, formalmente registrada em carteira, mas não há garantia de pagamento, podendo o empregado intermitente ficar sem ser demandado por horas, dias, semanas ou meses e, conseqüentemente, não receber salário, o que indica ser este contrato uma modalidade de precarização das condições de vida do trabalhador (ALVES, 2018, p. 10).

No mesmo sentido, Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos aponta que o trabalho intermitente é uma modalidade contratual que coincide com a implantação de um projeto neoliberal que busca flexibilizar os direitos trabalhistas, pois atende aos interesses empresariais de redução de custos e de riscos do capital, promovendo a precarização do emprego, afastando o compromisso constitucional de promoção do trabalho digno (LEMOS, 2020, p. 200).

Em direção oposta é o entendimento de João Vicente Rothfuchs (2018) que vislumbra o novo instituto como uma forma de ajustar relações já existente na contemporaneidade, de modo a preservar os direitos fundamentais trabalhistas. Argumenta o autor que

O contrato de trabalho intermitente é algo absolutamente necessário para regulamentar e proteger uma espécie de relação de trabalho que hoje está fora do âmbito protetivo do direito laboral. Trabalho intermitente já existe, é uma realidade inquestionável, e para enxergá-lo basta almoçar em um restaurante em um domingo. Provavelmente o garçom que irá servir a mesa será um denominado “extra”, que nada mais é do que um trabalhador intermitente contratado como autônomo e, com isso, sem qualquer tipo de direito trabalhista. A regulamentação desse tipo de trabalho vem para estabelecer o mínimo de proteção para esse trabalhador, já que, no exemplo acima, ele jamais será contratado como um empregado ordinário por um restaurante que precisa de seus serviços apenas em duas refeições do final de semana. (ROTHFUCHS, 2018, p. 157).

A Câmara dos Deputados, ao se posicionar acerca dos aspectos do contrato intermitente também proferiu parecer entendendo o instituto como medida favorável que reforçaria a segurança jurídica, ampliando as oportunidades de ocupação, de prestação de trabalho ou serviços no campo celetista, impactado, positivamente na geração de empregos e na recuperação do mercado de trabalho (BRASIL, 2017). Alegou, ainda, se tratar de uma modalidade que ofereceria respostas às necessidades das empresas e setores que experimentam períodos variados de atividade, como os setores de eventos, hoteleiro, de alimentação e turismo, cujas agendas de programações, temporadas e shows se distribui ao longo do ano, mês, semana ou dia. Sendo assim, as categorias profissionais envolvidas, também deveriam ter flexibilidade de atuação para se adequarem ao setor, o que seria feito por meio do contrato de trabalho intermitente, que inclusive, evitaria a ociosidade (BRASIL, 2017). Por fim, o parecer também argumenta que não só as empresas gostariam de utilizar “esse instrumento valioso para o

moderno mundo corporativo”, mas também os próprios trabalhadores, que desejariam dispor apenas parte de seu tempo para o trabalho a fim de se dedicarem a outras atividades, inclusive experiências de empreendedorismo. (BRASIL, 2017).

A jurisprudência também diverge quanto ao trabalho intermitente. Alguns Tribunais Regionais têm afastado as regras atinentes ao trabalho intermitente por entendê-lo como violador de princípios fundamentais previstos na Constituição, notadamente a dignidade da pessoa humana e o trabalho digno ou ainda, considerando o caso concreto, entender que se trata de modalidade de contrato nula em razão da função exercida pelo trabalhador. É o caso da 1ª Turma do TRT 3 que, em ação envolvendo um trabalhador e uma grande empresa varejista, divergiu do juízo de primeiro grau para declarar a nulidade da contratação do reclamante pelo regime de trabalho intermitente, tendo como fundamento a tese nº 28 da Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA) que dispõe sobre a incompatibilidade da contratação de trabalho intermitente para demandas permanentes, contínuas, regulares ou para substituição de trabalho efetivo (MATOS *et al*, 2020, p. 77). Isso porque, o reclamante foi contratado na função de assistente de loja, função típica e permanente da empresa, o que, portanto, não permitiria a contratação de trabalho na modalidade intermitente.

Em sede de recurso de revista, o TST se posicionou, pela primeira vez, em relação ao trabalho intermitente. A 4ª Turma divergiu do entendimento regional e reestabeleceu a sentença monocrática alegando que o contrato se pautava pela legalidade, não havendo quaisquer outras limitações e requisitos que deveriam ser observados, como a imposição de atividade ou função não permanente para que a modalidade pudesse ser utilizada. A decisão do tribunal regional, de acordo com a turma do órgão de cúpula, demonstrou resistência quanto ao texto da reforma trabalhista, ao considerar a modalidade de contrato de trabalho precarizante e ao invalidar a contratação do reclamante, se utilizando de “esforços exegéticos” para restringir a aplicação do contrato de trabalho intermitente (MATOS *et al*, 2020, p. 77).

Vale anotar que as divergências acerca do instituto são manifestas e que sua constitucionalidade é questionada em Ação Direta de Constitucionalidade que tramita no STF. Até o momento, três ministros já votaram e o placar está favorável ao reconhecimento da constitucionalidade, tendo o ministro Edson Fachin votado pela inconstitucionalidade do trabalho intermitente, divergindo dos ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes.

Aponta-se que o trabalhador da Economia da Tecnologia Digital poderia ser considerado um trabalhador intermitente justamente pela possibilidade de ser chamado ao trabalho em alguns momentos específicos, ou seja, para realizar uma corrida ou entrega e só ser

remunerado por elas. O tempo que ele permanece esperando os chamados não é considerado tempo à disposição e não é remunerado

Há decisões judiciais que, ao analisar a relação entre motoristas/entregadores a reconhece como sendo de trabalho intermitente. Frisa-se que, nesses casos, a intermitência não impede o reconhecimento do vínculo de emprego, mas apenas modifica seus efeitos, pois o trabalho intermitente pressupõe uma relação de emprego, com a presença de todos os requisitos do art. 3º, da CLT, mas que se adequa a uma modalidade de contrato diferente que se caracteriza sobretudo pela incerteza da necessidade da prestação de serviço, tendo suas consequências constituídas pelas especificidades deste modelo.

De acordo com decisão da 34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, a relação de emprego pode se desenvolver em várias modalidades:

Há modos de atividade em que o empregador paga, ao empregado, todo o tempo que este fica à disposição do primeiro (CLT, art. 4º., primeira parte); há modos de atividade em que o empregador paga, ao empregado, apenas parte do valor, pelo tempo à disposição (CLT, art. 4º., última parte; CLT, art. 244, par. 2º.; CLT, art. 244, par. 3º.); há modalidades em que o empregador não paga tempo algum à disposição, mas apenas o de efetiva atividade (CLT, art. 452-A). Prosseguindo na exemplificação, há, ainda, modalidades em que o empregador exige que o empregado cumpra jornada integral, limitada a 8 horas (art. 58 da CLT); em outras, o empregador cumpra jornada parcial, de 30 ou 26 horas semanais (art. 58-A da CLT); há outras em que o número de horas trabalhadas é incerto, totalmente flutuante, pois a contagem destas horas só é importante para que se saiba o quanto o empregado deverá ser remunerado, na proporção que as fez (art. 443, par. 3º., da CLT), e, por fim, há outras modalidades em que é totalmente irrelevante o elemento “jornada” (art. 62, da CLT). E há modos da relação de emprego que sequer foram apreendidos pela norma heterônoma, podendo ser estabelecidos nos contratos individuais, desde que não desvirtuem a norma imperativa (art. 8º., da CLT, no que tange às disposições contratuais; e art. 9º, quanto aos limites), ou serem estabelecidos por convenções e acordos coletivos de trabalho. (MINAS GERAIS, 2020).

No caso da lide, que envolvia um motorista e a plataforma *Uber*, reconheceu o magistrado que todos os elementos caracterizadores da relação de emprego se faziam presentes, mas que haveria certa especificidade no modelo de contratação. O argumento da empresa de que o autor teria liberdade para escolher se ativaria ou não o aplicativo, para o juiz, não constitui elemento impeditivo do vínculo empregatício, mas apenas fato modificativo, tendo em vista a novidade legislativa do art. 443, §3º da CLT, que estabeleceu os efeitos de uma modalidade de emprego, na qual o empregado poder recusar ofertas de trabalho, “criando uma relação de proporcionalidade absoluta de direitos em relação ao trabalhado, respeitado apenas o valor do salário mínimo hora”.

No mesmo sentido, a decisão da 1ª Vara do Trabalho de Sete Lagoas reconheceu a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego, argumentando, porém, que a escolha dos horários por parte do trabalhador não é elemento do contrato de emprego, desde a instituição do contrato a tempo parcial, e, mais recentemente, pela criação do trabalho intermitente, entendendo que esta é a modalidade contratual que regia o motorista e a plataformas. Observa-se:

O requisito da não eventualidade também está presente, pois o reclamante prestava serviços de forma habitual à reclamada, atendendo a sua atividade fim. Pouco se dá o nome que se atribua a essa atividade-fim, o que se tem como importante é que a atividade não era do motorista, que apenas seguia rotas para não ter corridas canceladas pelos clientes, e devia atender o máximo de chamadas possível, para não ter sua conta cancelada pela reclamada. Importante salientar que, com a lei 13.467/17, uma nova espécie de contrato de trabalho surgiu, em que o empregador disponibiliza o serviço e o trabalhador tem a possibilidade de aceitá-lo ou não. Essa é a hipótese dos autos (contrato de trabalho intermitente: art. 452-A, §§ 1º e 2º, da CLT). Com efeito, os motoristas podem deixar de trabalhar em determinado dia, sem a necessidade de anuência da reclamada, ainda que de forma limitada. A reclamada disponibiliza o serviço e o reclamante tinha a possibilidade de aceitá-lo ou não, inclusive de forma tácita, ainda que a taxa de recusa seja monitorada pela ré para fins de “desativação”. (MINAS GERAIS, 2021)

Marcos Paulo da Silva Oliveira e Maria Cecília Máximo Teodoro (2018, p. 186) explicam que, embora não se possa perder de vista a necessidade de ler os institutos trazidos pela Reforma Trabalhista em conformidade com os princípios trabalhistas e as proteções constitucionais, esse movimento de reconhecimento do emprego na modalidade intermitente pode ser considerado como um exercício de hermenêutica de resistência e palco para novas possibilidades de proteção da classe trabalhadora. Isso pois, como já aduzido, as respostas mais comuns dadas pelo poder judiciário para trabalhadores por aplicativos é que eles são empregados e têm seus direitos garantidos, ou não são empregados e não tem nenhum direito garantido. Desse modo, o trabalho intermitente ao conseguir, na visão dos autores, solucionar os dois elementos que suscitam maiores controvérsias acerca do vínculo, a subordinação e a habitualidade, rechaça a possibilidade do não reconhecimento, e impõe pelo menos a proteção devida ao trabalhador intermitente.

Importante ressaltar que mesmo que a exigência de o chamado para o trabalho no contrato intermitente ser de 3 dias, no mínimo, se o empregado aceitar imediatamente esta norma não resta prejudicada, o que torna possível confirmar que o trabalhador de plataformas virtuais agora se enquadra perfeitamente na figura jurídica do trabalho intermitente. Nesse diapasão, tendo em vista que o ônus da forma é do empregador, tem-se, por óbvio, que as plataformas, desde o dia 11 de novembro de 2017, data em que a Lei 13.467 entrou em vigor, deveriam se adequar a essa nova realidade de

contrato, com todos os requisitos que lhe são inerentes. (OLIVEIRA; TEODORO, 2018, p. 188).

As empresas do ramo deveriam, portanto, se adequar a essa nova realidade de contrato, realizando todos os requisitos formais que a modalidade exige, já que, materialmente, os critérios estariam todos preenchidos, sob pena inclusive do afastamento da modalidade intermitente para o reconhecimento da modalidade emprego.

A parceria também vem sendo utilizada pela jurisprudência para afastar a relação de emprego advinda do contexto da Economia da Tecnologia Digital. É comum as empresas deste ramo argumentarem que há entre elas e seus prestadores de serviço uma relação de parceria comercial. Não há, entretanto, no mundo jurídico trabalhista, nenhuma categoria contratual que seja denominada “parceria comercial”, ou seja, essa nomenclatura específica e, conseqüentemente, seus efeitos, não são encontrados em nenhum diploma legal do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro. Tem-se, então, que se trata de expressão advinda da prática empresarial e poderia abarcar diversas relações genéricas ou contrato atípicos, conforme art. 485, do Código Civil Brasileiro⁵⁰, cujos termos devem ser estipulados pelas próprias partes envolvidas. No caso das plataformas, tem-se que tais cláusulas podem ser extraídas dos Termos Gerais de Uso que os trabalhadores aderem ao se cadastrarem nas empresas.

Há, contudo, contratos de parceria que são regulados pelo Direito, notadamente, a parceria agrária, por meio do decreto 59.566 e a parceria estipulada pela Lei 13.352/16, entre salões e profissionais da beleza.

A parceria agrária, de acordo com o art. 4º do Decreto 59.566/66 é contrato agrário pelo qual uma pessoa se obriga a ceder a outra, por tempo determinado ou não, o uso específico de imóvel rural ou de parte dele, com o objetivo de nele ser exercida atividade de exploração agrícola, pecuária, agro-industrial, extrativa vegetal ou mista (SANTOS, 2019). Há nesse tipo de contrato a partilha dos riscos decorrentes de caso fortuito e força maior, dos frutos, produtos ou lucros havidos, que devem ser estipulados de acordo com os percentuais legais, determinados pelo Estatuto da Terra⁵¹. Há, portanto, um prestador de serviço individual que se

⁵⁰ Art. 425. É lícito às partes estipular contratos atípicos, observadas as normas gerais fixadas neste Código.

⁵¹ Art. 96. Na parceria agrícola, pecuária, agro-industrial e extrativa, observar-se-ão os seguintes princípios: [...]VI - na participação dos frutos da parceria, a quota do proprietário não poderá ser superior a: a) 20% (vinte por cento), quando concorrer apenas com a terra nua; b) 25% (vinte e cinco por cento), quando concorrer com a terra preparada; c) 30% (trinta por cento), quando concorrer com a terra preparada e moradia; d) 40% (quarenta por cento), caso concorra com o conjunto básico de benfeitorias, constituído especialmente de casa de moradia, galpões, banheiro para gado, cercas, valas ou currais, conforme o caso; e) 50% (cinquenta por cento), caso concorra com a terra preparada e o conjunto básico de benfeitorias enumeradas na alínea d deste inciso e mais o

alinha a outra pessoa, física ou jurídica, que disponibiliza os meios de produção a fim de envidarem esforços para o aproveitamento da terra rural, de maneira que seja benéfico para ambas as partes.

Em 2016 surgiu a parceria regida pela Lei 13.352. Trata-se de contrato de natureza civil entre os profissionais que exercem as atividades de cabelereiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza, para regulamentar relação que, anteriormente, gerava disputa acerca da existência ou não de contrato de emprego. Em alguns casos, reconhecia-se a presença dos requisitos essenciais da relação de emprego, mas em outros a parceria era declarada válida. Neste último sentido, colaciona-se a seguinte decisão que é anterior à promulgação da Lei:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014.VÍNCULO DE EMPREGO. MANICURE. Caracterizada uma potencial ofensa ao art. 3º da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. MANICURE. O ganho de comissões no percentual de 60% dos serviços prestados revela-se totalmente incompatível com a relação empregatícia, ao passo que inviabiliza o ganho de lucro pela entidade que seria supostamente a empregadora, com o labor dispensado pelo prestador de serviços, apontado como suposto empregado. Por outro lado, o simples fato de, em regra, o agendamento dos serviços ser feito pela recepcionista do salão não implica em existência de subordinação jurídica, cumprindo salientar que a autora detinha flexibilidade na organização de sua agenda, escolhendo os horários nos quais poderia trabalhar. A celebração de contrato de atividade tipo parceria é prática rotineira nesse ramo de prestação de serviços (salão de beleza), em que o proprietário do mesmo coloca à disposição dos profissionais (manicure, massagista, depiladora, cabeleireiro, entre outros), além do espaço físico, sua carteira de clientes e suas instalações com os móveis para serem por eles utilizados no desempenho de tais atividades. Nesse contexto, não resta caracterizado o vínculo de emprego (BRASIL, 2015).

No acórdão, os critérios estabelecidos pelo Tribunal para admitir a parceria são o recebimento de percentual de 60% sobre os serviços prestados, que seria incompatível com uma relação de emprego; o afastamento da subordinação e o reconhecimento de se tratar de prática rotineira no ramo dos salões de beleza.

A justificativa para a regulamentação prevista posteriormente pela Lei 13.352/16 se deu justamente no sentido de regulamentar prática comum que unia uma empresa, o salão, cuja

fornecimento de máquinas e implementos agrícolas, para atender aos tratos culturais, bem como as sementes e animais de tração, e, no caso de parceria pecuária, com animais de cria em proporção superior a 50% (cinquenta por cento) do número total de cabeças objeto de parceria; f) 75% (setenta e cinco por cento), nas zonas de pecuária ultra-extensiva em que forem os animais de cria em proporção superior a 25% (vinte e cinco por cento) do rebanho e onde se adotarem a meação do leite e a comissão mínima de 5% (cinco por cento) por animal vendido; g) nos casos não previstos nas alíneas anteriores, a quota adicional do proprietário será fixada com base em percentagem máxima de dez por cento do valor das benfeitorias ou dos bens postos à disposição do parceiro; (BRASIL, 1964).

capacidade econômica e de captação de cliente é maior, com um prestador de serviço individual, para que ele pudesse se beneficiar diretamente da gestão e manutenção do estabelecimento, ao mesmo tempo em que ofereceria sua mão de obra. (SANTOS, 2019). Para a caracterização do regime de parceria devem ser observados alguns requisitos formais e objetivos a fim de evitar fraudes.

Nessa relação, o salão-parceiro realiza a retenção de sua cota-parte, cujo percentual deve ser fixado no contrato, bem como retém os valores de recolhimento de tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo profissional-parceiro, de acordo com a cota-parte deste (BRASIL, 2016). Conforme previsão legal do artigo 1-A, §§ 8º e 9º da referida Lei do Salão Parceiro, os profissionais parceiros, mesmo sendo inscritos como pessoas jurídicas, devem ser assistidos, na formalização do contrato, pelo sindicato de sua categoria profissional, ou, na ausência deste, por órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego. O contrato deve ser firmado pelas partes mediante ato inscrito e homologado pelo sindicato ou pelo Ministério do Trabalho e Emprego, perante duas testemunhas.

Além disso, o § 10º do artigo 1-A da referida Lei do Salão Parceiro estabelece as cláusulas que devem ser obrigatórias no contrato: o percentual de retenções; a forma de uso de bens materiais e acesso às dependências do estabelecimento; a possibilidade de rescisão unilateral com aviso prévio de trinta dias; a obrigação de recolhimentos de tributos e contribuições sociais e previdenciárias; a periodicidade de pagamento; além da responsabilidades sobre a manutenção e higiene dos materiais e equipamentos, entre outros (ADORNO JUNIOR, 2019, p. 91).

Destaca-se que os valores dos percentuais que cada parte deverá receber ficam a cargo dos contratantes, não tendo a lei estipulado nem o mínimo ou máximo que deveria ser observado. Assim, considerando esta omissão, há duas possibilidades que podem ser levantadas: a que qualquer porcentagem pode ser estipulada ou que se deve recorrer aos mecanismos de integração do sistema jurídico, conforme artigo 4º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro⁵². De acordo com Paulo Roberto Fernandes, parece razoável que a segunda opção seja a mais adequada, tendo em vista que parcerias em percentuais muito discrepantes desnaturalizariam o instituto. Sendo assim, por analogia com a parceria rural, os percentuais estabelecidos pelo Estatuto da Terra poderiam ser utilizados como parâmetros para a parceria entre profissionais e salões de beleza (FERNANDES, 2018, p. 33).

⁵² Art. 4º Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito (BRASIL, 1942).

Levando em consideração esses aspectos, aventa-se a possibilidade de categorizar a relação havida entre os trabalhadores e as plataformas como típica de um contrato de parceria, afastando o requisito da onerosidade, por exemplo. Victor Penchel, no que se refere aos motoristas, argumenta que nem o condutor remunera a empresa pelo serviço de intermediação entre cliente e motorista e nem a empresa remunera o condutor pelo serviço de condução do veículo, o que afastaria a condição de empregado por ausência de onerosidade, uma vez que empregado é aquele que presta serviços “mediante salário”. No caso em discussão, a empresa não remuneraria diretamente o prestador de serviço, mas haveria uma divisão do faturamento, própria de um contrato de parceria que deve ser regulamentada por lei especial tendo como referência a Lei do Salão Parceiro (SANTOS, 2019, p. 9).

Destaca o autor que existem muitas semelhanças entre a relação do salão parceiro e do profissional parceiro com os serviços oferecidos pelos aplicativos de transporte urbano e seus trabalhadores, já que eles, assim como os profissionais parceiros, se utilizariam de uma empresa já consolidada, com credibilidade no mercado, ampla capacidade de captação de clientes e que oferece segurança para o consumidor final, constatando-se que é uma relação positiva para o trabalhador ao mesmo tempo em que é também vantajoso para a empresa (SANTOS, 2019, p. 18). A empresa, portanto, se tornaria o meio pelo qual o trabalhador independente poderia ampliar seu acesso ao mercado, em uma clara convergência de interesses entre particulares, facilitada pelo desenvolvimento da tecnologia, que gera novos modelos de negócios, tendo o profissional, como fruto da livre iniciativa, a possibilidade de se vincular ou não ao aplicativo (SANTOS, 2019).

Em uma das decisões do Tribunal Superior do Trabalho que negou o vínculo de emprego entre um motorista e a empresa, houve o reconhecimento de uma relação de parceria entre eles. A 5ª Turma da Corte Superior Trabalhista argumentou, em sede de Recurso de Revista, acerca da ausência da subordinação jurídica, tendo em vista que o motorista poderia ficar “*off line*” por tempo indeterminado, o que traduziria, na prática, a ampla flexibilidade do reclamante em determinar sua rotina e seus horários de trabalho. Além disso, seria incontroverso o fato de que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital oferecidos pela empresa reclamada, fazendo uso da interface disponibilizada por ela para angariar clientes previamente cadastrados em seus sistemas. Por fim, destacou-se que, o motorista ficaria com um percentual entre 75% e 80% do valor total pago pelo usuário, valor mais que suficiente para a caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que “o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego”

(BRASIL, 2020). Em outras decisões, que envolviam salões de beleza e profissionais, o Tribunal também consignou a incompatibilidade do percentual de 50% a 60% com a relação de emprego, ao fundamento de que isso inviabilizaria o lucro do empregador (BRASIL, 2019).

É claro que não se pode aplicar a literalidade da Lei do Salão Parceiro para as relações de trabalho da Economia da Tecnologia Digital, pois ela é bem específica para quais situações foi criada. Além disso, várias normas seriam incompatíveis tanto na teoria quanto na prática, o que levaria novamente à discussão entre emprego ou trabalho autônomo. Entretanto, ela tem sido sugerida como uma referência para as relações entre motoristas/entregadores e os aplicativos, especialmente por conta do rateio de valores entre eles e pela utilização da estrutura empresarial por parte dos trabalhadores.

Sendo assim, possível dizer que é uma teoria de restrição do vínculo na medida em que, se levada a efeito, o trabalhador não terá os direitos de empregado, mas sim de um parceiro, cujo patamar de garantias é reduzido.

Finalmente, a última teoria considerada por essa pesquisa como de restrição do vínculo empregatício é a parasubordinação. Diferentemente das teorias anteriores, a parasubordinação se trata de uma categoria legal que não existe no Brasil, sendo apontada por doutrinadores como uma possibilidade de categorização dos trabalhadores em aplicativos.

A parassubordinação é fruto do surgimento de formas mais flexíveis de organização do trabalho e da produção, que tem origem no Direito Italiano, tendo se expandido para outros países posteriormente. Desde 1959, a lei na Itália estende os contratos e acordos coletivos às relações de trabalho caracterizadas pela prestação de uma atividade continuada e coordenada, sendo que, em 2003, o chamado *Decreto Biagi* introduziu na legislação o *Trabalho a Projecto* que se trata de um novo tipo legal de trabalho coordenado (ALVES, 2018, p. 5). A partir disso, para que as relações de trabalho parassubordinadas fossem válidas elas deveriam se enquadrar como relações de colaboração coordenadas e continuadas, prevalentemente pessoais e sem vínculo de subordinação, conhecidas como co.co.co (PORTO, 2008, p. 220).

Otávio Pinto e Silva (2002) explica que as relações de trabalho caracterizadas como parassubordinadas são relações de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem, com independência, atividades que se harmonizam com as necessidades dos empregadores, colaborando para a consecução dos fins do empreendimento. À vista disso, é possível sugerir que a parassubordinação superaria a ideia de trabalho subordinado, evidenciando uma relação não mais de subordinação entre trabalhador e empregador, mas de integração entre ambos e os

propósitos empresariais (ALVES, 2018, p. 5), sendo a coordenação o elemento identificador dessa categoria.

Embora a justificativa para a criação da figura do trabalhador parassubordinado seja a ampliação do âmbito de proteção pessoal, fazendo incidir normas trabalhistas para aqueles que antes nada tinham, alguns doutrinadores defendem que o efeito produzido foi exatamente o contrário (PORTO, 2008; ALVES, 2018; RENAULT, 2011; VIANA, 2011). Nas palavras de Márcio Túlio Viana (2011), a parassubordinação trouxe o charme das coisas novas e o peso da cultura europeia, mas omitiu uma estratégia de exploração. Isso porque a noção de subordinação, ao invés de ser ampliada para se conciliar com o desenvolvimento tecnológico e as novas formas de gestão da produção, acabou se restringindo à noção clássica, pressupondo apenas uma heterodireção patronal forte e constante (PORTO, 2008, p. 220). A partir disso, o trabalhador que antes poderia ser considerado como empregado, passa a ser parassubordinado, quando inserido em condições de trabalho com pouca subordinação, tendo seu rol de direitos diminuído sob um escudo de proteção que faz valer a máxima já conhecida: “melhor ter empregos sem direitos do que ter direitos sem empregos” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 20).

Importante lembrar que a subordinação pode assumir diversos matizes, graus e variações, mas o exigido pela norma jurídica é que exista subordinação e não uma maior ou menor quantidade de subordinação para verificação do vínculo. Nesse sentido:

Na real verdade, a parassubordinação seria a subordinação aquém de si própria, subgraduada, acanhada consigo mesma, tímida, mais fraca, mais tênue, mais dócil, mais branda, sem nenhuma proximidade efetiva com determinadas profissões, abrangendo certos tipos de trabalhadores, com ligeiros traços de autonomia, porém, indiscutivelmente subordinados, além de econômica e socialmente dependentes. Esse retraimento, espécie de timidez, não constituiu a exteriorização de uma contradição, porém mera acomodação de novas morfologias do trabalho humano, marcado por uma exigência cada vez mais intensa de qualificação profissional. Os extremos, subordinação e autonomia, chocam-se sem anulação, embora revelem certo paradoxo intrinsecamente. Não se chega ao cume da dúvida hamletiana, porque, aqui, a alternativa é ser duas vezes: ser dependente, ser aparentemente autônomo. Incompatibilidade desde o nascimento, sem transbordamento, porque o parassubordinado não é nada mais do que o mesmo subordinado de outrora, que passou a ser o trabalhador autônomo de quem não lhe quer empregado. Todavia, é dependente, mesmo sendo aparentemente autônomo. Logo, pode não servir para ser contratado como empregado, mas serve para trabalhar autonomamente e para engordar os cofres da previdência, dando continuidade a falso sistema de amparo social, porque encarna benefícios pífios, que sacrificam os segurados. (RENAULT, 2011, p. 44).

A realidade do trabalhador parassubordinado é que ele conjuga o aspecto menos vantajoso de cada lado, pois não tem a liberdade de um trabalhador autônomo nem os direitos

de um trabalhador empregado. Como aponta Eliete Tavelli Alves (2018), o parassubordinado, na maioria dos casos, trabalha para um único tomador de serviços, estando submetido às mesmas atividades e responsabilidade do empregado, devendo cumprir a mesma longa jornada e se vincular às mesmas metas, mas, ao mesmo tempo, não tem poder de negociação e o seu elenco de direitos é bastante limitado.

Em Portugal e na Espanha, o termo utilizado para se referir ao trabalho parassubordinado é Trabalho Autônomo Economicamente Dependente. Dispõe a lei espanhola que, para a caracterização de um trabalhador parassubordinado, alguns elementos devem ser verificados, sendo eles: a continuidade, a natureza preponderantemente pessoal, a remuneração, a dependência econômica e a ligação funcional (ALVES, 2018, p. 20). Nota-se que há requisitos coincidentes com os previstos no art. 3º da CLT, mas existem outros que são distintos, o que justificaria a existência dessa categoria de trabalhador. A ligação funcional é sinônimo do conceito de coordenação explicitada na lei italiana, envolvendo o trabalhador na organização da empresa, não se confundido, porém, com a ideia de poder diretivo do empregador, já que este se ligaria à subordinação (ALVES, 2018, p. 21). A dependência econômica, por sua vez, se mostra como um elemento relevante na medida em que, como já apontado pelas críticas, o trabalhador parassubordinado não tem autonomia total e depende do tomador de serviço em algum aspecto, seja ele técnico, econômico, negocial, dentre outros.

Reconhece-se que a parassubordinação poderia alargar o vínculo de emprego se fosse considerada uma espécie de subordinação, preenchendo, assim, o requisito exigido pela CLT. Contudo, considerando as críticas doutrinárias apresentadas e que a parassubordinação se trata de uma escolha política de criação de um terceiro gênero entre o trabalhador autônomo e o empregado no direito estrangeiro, optou-se por julgá-la como uma teoria de restrição, na medida em que, apesar de contar com proteção jurídica, o trabalhador parassubordinado conta com um conjunto de direitos bastante modesto, inferior ao conjunto de direitos destinados aos empregados (PORTO, 2010, p. 130). Na Itália, conforme apresenta Lorena Vasconcelos Porto, em referência ao trabalho de Eduardo Ghera,

do ponto de vista diacrônico (e de certo modo esquemático), pode-se dizer que até a década de 1970 prevaleceu na jurisprudência uma tendência orientada a assimilar subordinação e colaboração e a identificar a colaboração com a inserção do prestador na organização da empresa; e, definitivamente, a atenuar o nexos entre heterodireção da prestação e tipo contratual com a finalidade de expandir a área do estatuto protetivo do trabalhador subordinado. Da década de 1980 em diante, ao contrário, manifestou-se uma tendência orientada a uma delimitação mais rigorosa do tipo (e, de modo correlato, da área do estatuto protetivo) que é identificada com o vínculo técnico-funcional e, assim, com a subordinação-heterodireção (GHERA *apud* PORTO, 2008, p. 2019).

Em que pese não existir regulamentação do instituto da parassubordinação no Brasil, a mesma tendência é observada. A subordinação já experimentou um período de interpretação ampliativa, mas voltou a ser restritiva, por uma opção política, provocada pela racionalidade neoliberal que se difundiu pelo mundo (ALVES, 2018, p. 19). A peculiaridade é que no direito brasileiro não existe o meio termo, ou seja, o parassubordinado. Sendo assim, o que se tem, majoritariamente, é o não reconhecimento da parassubordinação como uma extensão da subordinação clássica para ampliar o vínculo de emprego. Se assim o fosse, as decisões judiciais reconheceriam o vínculo de emprego entre os motoristas/entregadores e as plataformas. Lado outro, já foram apresentados projetos de leis destinados aos trabalhadores mediados por aplicativos que, assim como no direito italiano, criam uma nova categoria de trabalhador, cujos direitos são limitados⁵³.

Em sentido contrário, há um esforço doutrinário e acadêmico para apresentar teorias que ampliam o vínculo de emprego ao também ampliarem o conceito dos elementos caracterizadores desta relação, ou seja, a estratégia é alargar a definição dos requisitos do emprego para, assim, abarcar mais situações e mais trabalhadores nesse tipo de relação, garantindo-lhes os direitos previstos na CLT, inclusive para os trabalhadores mediados por aplicativos.

A ampliação da subordinação forma o conjunto de teses que encontra maior discussão e estudos, já que se trata do elemento mais rejeitado pelos tribunais ao analisar os casos concretos envolvendo o trabalho na Economia da Tecnologia Digital, o que justifica a escolha de teorias relacionadas a este requisito para serem consideradas como de ampliação do vínculo de emprego. Ressalta-se, contudo, que a ampliação dos outros conceitos – pessoalidade, onerosidade e não eventualidade – também vindo sendo proposta e tem igual relevância, considerando que os requisitos para a configuração da relação de emprego são cumulativos e não há hierarquia entre eles.

Diversas são as teorias de expansão da subordinação que foram estudadas e propostas em razão das mudanças do mundo do trabalho. Pelo menos até a reestruturação produtiva operada em 1970, o esforço de estudiosos e aplicadores do direito se concentrava em expandir

⁵³ Apenas entre junho e novembro de 2020 foram propostos 40 projetos de lei relacionados ao trabalho em plataformas digitais. Dentre eles, o PL 3748 apresentado pela Deputada Tábata Amaral visa criar o “trabalhador sob demanda”, que bastante se aproxima do trabalhador parassubordinado em relação aos seus direitos, já que serão limitados. Acerca da proposta, Murilo Oliveira, Victor Pereira e Victória Vilas Boas atentam para o fato de que a criação de categoria intermediária também oferecerá proteção intermediária e os trabalhadores serão empurrados para essa categoria como um imperativo de concorrência (OLIVEIRA, PEREIRA, VILAS BOAS, 2021).

o conceito de subordinação, compreendendo suas dimensões objetiva e estrutural (COUTINHO, 2021, p. 118). Entretanto, todo esse empenho foi vencido pela inovação tecnológica e pela racionalidade neoliberal que atingiu as relações trabalhistas, fazendo surgir uma ideia de que tais relações eram tão novas e tão autônomas que também eram impossíveis de serem reguladas pelo Direito do Trabalho. Por isso, novas teorias acerca da subordinação foram propostas a fim de abranger os novos sujeitos surgidos no cenário de transformação dos modelos produtivos e da inovação tecnologia.

Neste trabalho serão apresentadas a subordinação objetiva, a subordinação estrutural, a subordinação reticular e a subordinação algorítmica por serem melhor aplicáveis ao contexto em tela e cumprirem bem o propósito de ampliação da relação empregatícia entre os trabalhadores e seus contratantes.

A subordinação objetiva foi teorizada por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena. Segundo o autor, ela traduz uma “relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador, como segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos” (VILHENA, 1975, p. 235). Sendo assim, nota-se que a subordinação objetiva atua sobre a atividade do trabalhador. Nesse sentido:

A subordinação gravita em torno da atividade. Exercita-se, porém, sobre comportamentos de recíproca expressão, que se definem pela integração da atividade do empregado na organização empresarial. É certo que a própria pessoa do trabalhador está envolvida na relação de trabalho, mas é a atividade do empregado que se insere na organização da empresa. A relação de trabalho, caracterizada pela subordinação, é uma relação intersubjetiva (por isso não isenta de conotações pessoais), mas o vínculo de subordinação é de ordem objetiva, pois visa à atividade do empregado. (ROMITA, 1979, p. 81).

A subordinação estrutural é definida por Maurício Godinho (2019, p. 352-353) como aquela que se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber ou não suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”. Conforme ressalta o autor, para a subordinação estrutural, a harmonização do trabalhador com os fins do empreendimento não é essencial, como se exige na parassubordinação, mas de qualquer modo deve haver uma dinâmica de vinculação do obreiro com a atividade do tomador de serviços (DELGADO, 2019, p. 353).

Nas teorias da subordinação objetiva e da subordinação estrutural, o aspecto mais relevante que pode ser percebido é o afastamento da subordinação como uma ideia de submissão e hierarquia pessoal, visto que as ordens, os comandos e a fiscalização, menos

intensos que na subordinação clássica, devem ser direcionados ao modo de execução das atividades do trabalhador, de forma que essas atividades se integrem à dinâmica de empresa e contribuam para a consecução de seus fins. Em virtude dos pontos de similaridade entre as teorias, há quem as entenda como idênticas, com apenas uma mudança terminológica. Mas a aplicação na prática justifica a readequação do conceito, pois as fragilidades da subordinação objetiva foram percebidas quando, por exemplo, ela não foi capaz de diferenciar o trabalho verdadeiramente autônomo do trabalho subordinado, principalmente quando ele se dava fora do estabelecimento empresarial, bem como explicar novos institutos que vinham surgindo, como a terceirização. Por isso, a subordinação estrutural desponta como uma resposta normativa eficaz (DELGADO, 2006, p. 37).

Assim, de acordo com o professor Maurício Godinho Delgado (2019, p.353), as duas teorias, bem como a da subordinação clássica, se complementam harmonicamente, permitindo a superação da dificuldade de enquadramento dos novos contextos que surgem a cada dia. Com isso,

é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pletera de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural) (DELGADO, 2019, p. 353).

Mais recentes, e mais apropriadas para o contexto de Economia da Tecnologia Digital, são as teorias da subordinação reticular e da subordinação algorítmica. Já a partir do modelo toyotista, era possível perceber a dispersão do controle anteriormente exercido em um contexto fabril, mas nas novas formas de gestão do trabalho isso é ainda mais evidente, “mais desterritorializado geograficamente e internalizado subjetivamente.” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 112). A subordinação passa a ser em rede e realizada por programação.

Conforme explicam José Resende Chaves Junior, Marcus Menezes Barberino Mendes e Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2017, p. 172), a partir dos escritos de Deleuze, a sociedade atual não se baseia mais na disciplina e sim no controle. A tal controle não interessa o confinamento em um mesmo espaço físico, uma jornada fixa ou um vínculo estável, pois ele se manifesta ao ar livre, conformando-se com um sonho de liberdade que descola o poder empregatício da disciplina corporal e do tempo de trabalho, para o controle da alma e do

marketing (CHAVES JÚNIOR; MENDES; OLIVEIRA, 2017, p. 172). Por conseguinte, os autores partem da alienidade do trabalho para constatar a existência ou não de subordinação. Alienidade é a tradução proposta por Pontes de Miranda para a o termo “*ajenidad*”, um conceito central no Direito do Trabalho Espanhol definidor da essência do contrato de trabalho.

Do ponto de vista jurídico-trabalhista, a alienidade tem relação com a alienação em seu sentido de transferência do resultado do trabalho daquele que produz, e essa condição de trabalho alheio é mais decisiva do que a subordinação para caracterizar o vínculo empregatício nesse momento de reorganização tecnológica (CHAVES JÚNIOR; MENDES; OLIVEIRA, 2017, p. 173). Para os autores, a subordinação clássica está intrinsecamente ligada a uma organização rígida e disciplinar que não existe nas economias flexíveis, já que elas operam por meio de "vasos virtuais comunicantes que evitam que o sistema produtivo se interrompa com qualquer falha ou ausência individual" (CHAVES JÚNIOR; MENDES; OLIVEIRA, 2017, p. 174). Desse modo, seria mais adequado constatar a subordinação de acordo com o grau de alienidade do trabalho e qualificá-la como reticular:

Nessa perspectiva, para melhor caracteriza e identificar a subordinação no plano interno do Direito do Trabalho, parece melhor adjetiva-la como reticular, não por qualquer veleidade terminológica, mas como forma de marcar a evolução do conceito nesta atual transição imbricada entre a produção da disciplina foucaultiana para a nova produção do controle deleuziano que não pode mais ser aferida a partir dos mesmos supostos em que foi gestada pela doutrina do início do século passado. (CHAVES JÚNIOR, MENDES, OLIVEIRA, 2017, p. 174-175).

Já a ideia central da subordinação algorítmica é que, nas novas formas de trabalho, ela é exercida pelo próprio algoritmo que faz o aplicativo funcionar. Como já apontado, o algoritmo é um comando que pode ser utilizado para as mais diversas finalidades, inclusive a de induzir determinados comportamentos. A tendência é que, a cada dia, os algoritmos sejam mais capazes de influenciarem nas tomadas de decisões das pessoas, praticando um controle eficientemente difuso, que se espalha através do campo virtual em várias direções (DELGADO; CARVALHO, 2020).

Nas relações de trabalho, os algoritmos expressam o poder empregatício (REIS; CORASSA, 2017, p. 161), na medida em que direcionam os trabalhadores para atingir as metas e alcançar a produtividade esperada pelo empregador que utiliza meios digitais de comando, controle e supervisão. A definição de subordinação algorítmica apresentado por Luciane Barzotto, Ana Paula Miskulin e Luciele Breda elucida essa associação:

Enquanto na subordinação clássica a execução do serviço do trabalhador era permeada por ordens e fiscalização direta do trabalho por meio da presença física de ambos os sujeitos, a subordinação algorítmica ocorre através da presença digital do empregador e mesmo do empregado. O algoritmo prescreve um roteiro prévio de tarefas, programado por instrumentos digitais ou aplicativos, em que os comandos laborais ou ordens são dados que informam as obrigações contratuais recíprocas. (BARZOTTO; MISKULIN; BREDA, 2020, p. 212-213)

Em reforço, Denise Fincato e Guilherme Wunsch (2020, p. 51) conceituam a subordinação algorítmica como “aquela em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos”.

A especificidade que pode ser percebida na subordinação algorítmica é que ela conjuga a fiscalização ostensiva de outrora, ainda que não presencialmente, com uma tecnologia moldada para fazer crer que a vigilância e o poder empregatício não mais estão presentes nas relações de trabalho atuais. Sendo assim, o contraponto da subordinação algorítmica é a ficção da liberdade, que tenta encaixar o trabalhador de aplicativo como autônomo e independente. Contudo, a forma de atuação dessas empresas, apresentada no item 3.2, demonstra que há um controle intenso dos trabalhadores que são geridos pelas plataformas para corresponderem aos seus interesses sem, contudo, despertar objeções dos trabalhadores. Daniela Muradas Reis e Eugênio Delmaestro Corassa, apontam que a Tecnologia da Informação é fundamental para esse controle de dados e para a ordenação dos trabalhadores, pois é “por meio da adoção de um sistema de controle inteligente que se concilia os algoritmos com a gestão humana, culminando com uma forma de subordinação peculiar” (REIS; CORASSA, 2017, p. 162).

O arquétipo da empresa *Uber*, conforme aponta Raiane Liberal Coutinho, possui vários elementos de subordinação algorítmica: a dependência e a utilização intensa do aparelho celular; as técnicas de gamificação; o controle por precificação; a vigilância e avaliação dos consumidores; o gerenciamento da seleção e do desligamento dos motoristas. Além disso há o próprio algoritmo, com sua ampla possibilidade de extração e tratamento de dados, utilizados para gerir a força de trabalho. No cenário da Economia da Tecnologia Digital “os dados produzidos podem ser utilizados como indicadores de produtividade; indicação da localização dos empregados; uso de e-mail; navegação no site; uso de impressoras, uso de telefone e até mesmo tom de voz e movimento físico durante a conversa.” (DE STEFANO *apud* MOORE; AKHTAR; UPCHURCH, 2020, p. 28). As empresas da Economia da Tecnologia Digital possuem grande capacidade e facilidade de extrair tais dados por meio dos cadastros realizados em suas plataformas, bem como por meio do sistema global de posicionamento (GPS):

A *Uber* coleta informações dos motoristas mesmo quando não estão em uma corrida. A partir desses elementos, a empresa consegue delinear padrões de tráfego e alimentar o algoritmo de oferta e demanda que fixa o preço das viagens. A *Uber* iniciou o monitoramento dos movimentos dos motoristas que utilizam o aplicativo por meio dos telefones celulares, com o objetivo de identificar o comportamento dos trabalhadores e, nos casos em que entender necessário, tentar influenciar suas condutas. (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 18-19).

O problema se revela ainda mais preocupante por conta da falta de transparência na relação entre as plataformas e seus prestadores de serviço, que não têm a dimensão concreta de como seus dados são utilizados e para qual finalidade. Toda essa opacidade contribui para criar a ilusão da liberdade e da autonomia.

Apesar da pretensão de anular a subordinação, por meio dos discursos contrários ao reconhecimento da subordinação algorítmica como legítima e apta a reconhecer o vínculo empregatício, parece claro que o próprio ordenamento jurídico admite tal teoria. Isso porque o art. 6, § único da CLT, incluído pela Lei 12.551/11, determinou que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos. Aliás, de outro modo não poderia ser, afinal o controle por programação é ainda mais preciso para fiscalizar o trabalhador do que o exercido presencialmente. Parece, portanto, que a opção por rechaçar a subordinação algorítmica é muito mais uma escolha política e ideológica que acaba refletindo no aspecto jurídico de afastamento da subordinação nas relações cujo reconhecimento de vínculo não interessam ao capital.

4.3 Possibilidades teóricas de reconhecimento de direitos trabalhistas para além do emprego

É compreensível que o Direito em geral crie categorias, espécies, requisitos e elementos para organizar sua atuação, sob pena de esvaziamento do seu próprio conteúdo e de sua aplicação. Por outro lado, pode acabar criando ficções jurídicas que, quando colocadas como rígidas e imutáveis, desprotegem aqueles que precisam.

O Direito do Trabalho, ao eleger o emprego como modo especial e protegido de trabalho, despreza diversas outras formas de prestação laborativa que também devem ser reguladas, por um motivo muito óbvio: há exploração de trabalho humano. E desconsiderar isso é legitimar “a reprodução dos mecanismos exploratórios da criatura humana” (CAVALCANTI, 2021, p. 202) em função de um contrato jurídico.

Como tratado em item anterior, a solução para contornar o problema tem se concentrado, ao menos por aqueles que reconhecem o Direito do Trabalho como meio de concretização de

justiça social, em criar mecanismos de ampliação dos requisitos do emprego, especialmente a subordinação. Entretanto, isso ainda não tem se mostrado suficiente no contexto social e econômico atual e para as novas relações entre quem oferta trabalho e quem vende seu trabalho.

Se a caracterização e regulação da relação emprego foram feitas com base na observação fática, é evidente que mudanças ocorreram e continuarão a ocorrer. Mais tais transformações não podem justificar teses que defendem a impossibilidade jurídica de proteção de trabalhadores não empregados, especialmente em um contexto neoliberal de crise do emprego pleno que empurra grande parte da população para trabalhos precários, perigosos, mal remunerados e desprotegidos. Sendo assim, defende-se que o emprego não deve ser a única relação de trabalho protegida e direitos trabalhistas são devidos àqueles que trabalham independentemente desse vínculo, considerando a existência de um Direito Fundamental e universal ao Trabalho Digno (DELGADO, 2006a).

Em que pese a ideia se mostrar como a mais apropriada para a desigual sociedade capitalista em que se vive, é preciso que ela seja manejada com sensatez e prudência, como já alertava Maurício Godinho Delgado em 2005. Na época, o professor ponderou que a ideia de extensão de direitos fundamentais a todo tipo de trabalho poderia na verdade fortalecer os movimentos de desregulamentação e flexibilização do Direito do Trabalho, na medida em que o rol de direitos seria diminuído, em razão das inúmeras especificidades e dos distintos segmentos de prestadores de serviço (DELGADO, 2005, p. 34). Tal análise se mostrou premonitória. De fato, assistiu-se à criação de categorias intermediárias de trabalhadores, como os apresentados em item anterior, cujos direitos não alcançam um “patamar civilizatório básico” (DELGADO, 2005, p. 35), mas lhes são dados alguns benefícios a conta gotas.

As teorias de extensão de direitos trabalhistas para além do emprego não reivindicam, portanto, a simples concessão de benefícios, que se revelam mais como uma forma de silenciamento da resistência trabalhadora, mas buscam oferecer proteção ampla e efetiva capaz de afirmar social, econômica, política e pessoalmente a classe que vive do seu próprio trabalho. É necessária uma reforma do Direito do Trabalho diferente das que vêm sendo feitas, entendendo que

reformular o Direito do Trabalho exige considerar a extrema complexidade e as transformações profundas da divisão do trabalho no mundo contemporâneo, e imaginar, com base nisso, categorias jurídicas novas, próprias para favorecer a liberdade, a segurança e a responsabilidade de todos os trabalhadores. (SUPIOT, 2019, p. 1194).

Gabriela Neves Delgado (2006, p. 70) explica que o sentido do valor trabalho está tanto no sujeito como no momento histórico vivenciado, possibilitando que cada sociedade valorize de formas distintas o trabalhador empregado, o trabalhador autônomo, o estagiário, entre outros. Pondera, entretanto, que essa valorização não pode utilizar essa diferenciação de valores como um critério de exclusão. Ao contrário, a autora defende que o papel do Direito é reconhecer e considerar todas as formas de inserção do homem em sociedade através do trabalho, como forma de dignificá-lo (DELGADO, 2006, p. 76). Nesse sentido, o trabalhador, por si, é categoria própria que deve ser considerada:

Ressalte-se que apesar de o Direito do Trabalho demarcar precisamente sua seara de proteção (qual seja, a relação de emprego e, por expressa determinação constitucional, as relações de trabalho avulsas), isso não significa que deva ser compreendido como uma área jurídica estanque e, portanto, isenta de reformulações. Pelo contrário, para que seja sempre dinâmico e condizente com a realidade, torna-se necessário que seu objeto de investigação seja permanentemente investigado e reinterpretado (DELGADO, 2006, p. 74).

O reconhecimento de direitos trabalhistas para além do emprego pode ser entendido como parte do caráter expansionista do Direito do Trabalho (DELGADO; DELGADO, 2012), uma lógica contrária aos movimentos de “reestruturação, precarização e redução de direitos trabalhistas” (ALVES; CASTRO, 2018), que se estende para além da leitura jurídica clássica desse ramo, ampliando seu campo de proteção.

Inicialmente, não se pode perder de vista o objetivo principal do Direito do Trabalho e suas premissas. Trata-se de ramo destinado à proteção do trabalhador, presumindo sua menor força em face do capital. Há, portanto, no ramo do direito do trabalho uma predominância de regras que são essencialmente voltadas para tutelar aquele que trabalha, a fim de retificar a diferenciação social entre os atores envolvidos na relação de trabalho.

Apesar das críticas e acusações de parcialidade, o Princípio da Proteção, destinado ao trabalhador, é fundamental para o ramo jurídico trabalhista, pois “sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.” (DELGADO, 2019, p. 234). O Direito do Trabalho precisa se materializar em normas especiais para sujeitos específicos, pois se assim não fosse, estar-se-ia diante de direitos meramente formais, em razão da desigualdade existente entre os envolvidos. Se as relações trabalhistas fossem baseadas na ampla autonomia dos sujeitos, com regras advindas do direito civil contratual, a própria liberdade, tão exaltada pelo capital, não seria realizada.

Em uma sociedade desigual, a concessão de direitos de liberdade meramente formais é estéril quando dados a quem não tem condições de exercê-los (NASCIMENTO, 2021, p. 52.

De que serve a liberdade de contratar a quem não tem força negocial? Ou ainda, de que serve a liberdade de empreender a quem não tem condições materiais, técnicas e informacionais para tanto?

A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho aparecem na Constituição Federal de 1988 como fundamentos, ou seja, alicerces para instituir o Estado Democrático de Direito e para a consecução de seus objetivos fundamentais: constituir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988). Além disso, “a ordem social, cuja base é o primado do trabalho, foi vinculada ao bem estar, à justiça social e ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, no qual se inclui o meio ambiente do trabalho (art. 1º, III; e 170, *caput*; 193; 200, II e VIII e 225, CF)” (DELGADO; DIAS, 2020, p. 143).

Fica nítida a importância e a responsabilidade que o constituinte dispensou ao trabalho: ao mesmo tempo em que é motivo fundador da república, ele deve também impulsionar os objetivos dela. Com efeito, o trabalho tem um papel importante na vida das pessoas, pois, ainda que não plenamente, é via de inclusão social na sociedade capitalista, meio de sociabilidade e forma de realização pessoal. Assim, “é preciso olhar e lembrar não só do motivo econômico pelo qual os homens trabalham, mas também quem, onde e como trabalham” (RENAULT *et al.* 2008, p. 77), e valorizar essa atividade na mesma medida.

No artigo 7º da Constituição há um rol de direitos que são destinados, conforme escrita literal, aos trabalhadores urbanos e rurais. Tais direitos sociais são considerados fundamentais, e formam o patamar civilizatório mínimo⁵⁴, ou seja, um conjunto de parcelas e garantias de interesse público, que não podem ser reduzidos, sob pena de afronta à dignidade da pessoa humana e à própria sociedade democrática (DELGADO, 2019, p. 138). A intenção é que, apesar de ser chamado de patamar mínimo, seja assegurado mais do que prestações suficientes para a garantia da vida humana (mínimo vital), buscando-se um mínimo existencial, cuja premissa é uma vida com dignidade. (SARLET, 2007).

Embora possa parecer simplista e banal dizer que a Constituição protege o trabalhador e não apenas o empregado, é justa tal colocação, na medida em que apenas este último vem sendo considerado destinatário de proteções mínimas. Arrisca-se a dizer que o apego à CLT e

⁵⁴ Ressalta-se que não apenas os direitos previstos no art. 7º são direitos fundamentais. Por óbvio, os demais direitos constitucionais fundamentais também se aplicam aos trabalhadores já que são, antes de tudo, pessoas.

à relação de emprego tem sido tão intenso que a Constituição foi esquecida, sendo preciso resgatar o direito constitucional do trabalho a fim de uma hermenêutica que de fato realize o sistema de valores pretendido pelo ramo justtrabalhista, materializando um “direito fundamental ao trabalho digno” (DELGADO, 2006).

Ao conjugar o projeto constitucional, os instrumentos internacionais de proteção do trabalho ratificados pelo Brasil, como as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os novos modelos de produção e organização do trabalho, não se pode admitir a tutela apenas dos que têm emprego. Conforme explicam Luiz Otávio Linhares Renault e Marcella Pagani, (2012, p. 71), a nova realidade exige uma nova compreensão do Princípio da Proteção para além de uma visão eminentemente positivista que exerça apenas função subsidiária de orientar critérios para o ordenamento jurídico, pois esta se mostra insuficiente para a promoção dos direitos sociais do trabalhador. Caso contrário, o risco é alimentar o projeto de marginalização social dos trabalhadores e transformar o trabalho apenas em veículo de sobrevivência (RENAULT; PAGANI, 2012).

Um dos objetivos estratégicos da OIT é promover o trabalho decente, entendido como aquele no qual homens e mulheres possam desempenhar atividade em condições de “liberdade, equidade segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável” (OIT, 2022). A preocupação não é específica nem direcionada a uma espécie de trabalho apenas, mas voltada para o trabalho como um todo, centrado na figura do trabalhador como pessoa, cuja condição humana não pode ser relegada em razão das exigências do mercado. A OIT ainda reforça essa posição quando fala de um regime de trabalho realmente humano em sua constituição. Supiot alerta que a definição dessa expressão deve ser renovada, em virtude do agravamento das desigualdades e do progresso tecnológico, sendo ela:

necessária antes de tudo para remediar essa explosão de desigualdades e a privação de todo trabalho decente para massas humanas inteiras, uma enormidade de jovens, empurrados, assim, para o desespero ou para a imigração, quando não para a delinquência ou para a violência anômica ou o fanatismo religioso. “Viver trabalhando ou morrer lutando”: forjado no amanhecer dos tempos industriais, o lema dos “canuts” é tão comovente, quanto repleto de ameaça, em tempos nos quais o desemprego em massa anda junto com a impotência da ação política ou sindical. O trabalho é uma escola da razão e, logo, privar dele porções inteiras da juventude é de uma cegueira criminosa. (SUPIOT, 2019, p. 1194).

A recomendação 198 da OIT também é clara quanto à necessidade de “assegurar proteção efetiva aos trabalhadores em uma relação de trabalho” (OIT, 2006). Reforça ainda que a observação do padrão internacional de trabalho, trabalho decente, é relevante para a criação de leis ou práticas locais que de fato alcancem o trabalhador considerando as especificidades da relação de trabalho na qual estão inseridos, combatendo relações de trabalho disfarçadas, inclusive por acordos contratuais.

Enfatiza-se, portanto, que as regras trabalhistas constitucionais e internacionais lidas em consonância com a noção ampliada de Proteção, princípio basilar do Direito do Trabalho, são fundamentos suficientes para a tutela do trabalhador fora do vínculo de emprego. Nesse sentido, Jorge Luiz Souto Maior, aponta que:

Negar a aplicabilidade dos princípios do direito do trabalho, que são extraídos dessa situação, obstando que sejam determinantes da elaboração das normas trabalhistas e da interpretação das normas existentes, equivale a negar a reação e a função específica do direito do trabalho, obscurecendo o seu dado histórico. Equivale, em suma, a negar a própria existência do direito do trabalho, pois, como dito por *Goldschmidt*, “um Direito sem princípios nunca houve verdadeiramente” (SOUTO MAIOR, 2000, p. 289).

Logo, trabalhadores da Economia da Tecnologia Digital, que entregam sua força de trabalho, seu tempo, sua disposição e energia à uma empresa que lucra com base nisso, retendo percentual sobre os valores de cada entrega ou corrida, não poderiam ser excluídos da tutela jurídica trabalhista, sobretudo, em virtude de uma visão tecno-determinística (DE STEFANO, 2020) que enxerga qualquer regulamentação desse tipo de trabalho como prejudicial à inovação e ao desenvolvimento tecnológico e econômico. Ao contrário, devem ser inseridos no âmbito de proteção normativa do Direito do Trabalho considerando a existência de um Direito Fundamental ao Trabalho Digno, sua condição humana de pessoa que trabalha em proveito do capital e todo o aparato normativo-coercitivo trabalhista, interno ou externo, bem como os direitos humanos previstos em normas internacionais.

4.4 A vulnerabilidade do trabalhador não empregado como justificativa teórica de proteção estatal trabalhista

Já se sabe que dentro da relação estabelecida entre empregado e empregador há uma grande disparidade que justifica o complexo protetivo destinado ao primeiro. Além dessa diferença, que é típica e inerente ao sistema capitalista, é possível afirmar que alguns empregados, têm sua condição de fraqueza ainda mais agravada por condições pessoais ou

aspectos de risco da atividade desenvolvida. À essa cumulação de fraquezas dá-se o nome de vulnerabilidade (DORNELES, 2021, p. 33).

Em que pese a pouca discussão acerca da vulnerabilidade em âmbito trabalhista, ela pode ser identificada facilmente nas relações de emprego em geral. Além disso, a vulnerabilidade no Direito do Trabalho não é nenhuma novidade, considerando que a própria CLT traz diversas regras específicas direcionadas a grupos sociais, como mulheres, jovens e deficientes físicos, que têm maior grau de vulnerabilidade, merecendo proteção adicional (DORNELES, 2021).

Levando em conta que essa breve conjuntura, assume-se que também é possível estender a vulnerabilidade para as relações de trabalho em geral, mesmo aquelas sem vínculo de emprego e considerá-la como motivo ensejador de proteção trabalhista. Isso porque, a vulnerabilidade por si só é juridicamente relevante, considerando sobretudo a função do Direito do Trabalho, os motivos de sua existência, seus objetivos e o contexto precário do mercado de trabalho brasileiro. Não há necessidade de exigir que existam requisitos de uma relação de emprego para destinar garantias e proteções compensatórias para grupos da sociedade que, além de dispensarem sua força de trabalho em favor de outrem, têm suas vulnerabilidades destacadas, como, no caso dessa pesquisa, os trabalhadores da Economia da Tecnologia Digital.

Originalmente, a vulnerabilidade fazia referência ao indivíduo que lutava contra doenças ou feridas físicas (MELKEVIK, 2017, p. 643). Em sua definição lexical, ainda é possível perceber a vulnerabilidade relacionada a essa noção médica, mas também outros sentidos maiores: pode qualificar aquele que pode ser ferido, afetado, atingido (por um mal físico), bem como pode exprimir a qualidade daquele que pode ser facilmente atingido (abstrata ou moralmente) ou que mal se defende (MELKEVIK, 2017, p. 643).

A conjugação dessas definições habituais com as definições de outros ramos, diversos ou não do Direito, são importantes para a delimitação do conceito jurídico de vulnerabilidade trabalhista. Destaca-se aqui a ideia de zona de vulnerabilidade proposta por Robert Castel (1998) no âmbito da sociologia. Segundo o autor, o indivíduo se insere na estrutura social por dois meios: pelas relações de proximidade e pelo mundo do trabalho. Combinando os dois meios com suas variações, o indivíduo estaria mais ou menos inserido socialmente, podendo se enquadrar em três zonas: de integração, quando ambos os meios fossem estáveis e fortes; de desfiliação, marcada pela ausência de trabalho e de relações de proximidade; e de vulnerabilidade, localizada entre as zonas anteriores. A zona de vulnerabilidade “é um espaço

social de instabilidade, de turbulências, povoado de indivíduos em situação precária em sua relação com o trabalho e frágeis em sua inserção relacional” (CASTEL, 1998, p. 26).

Nessa mesma perspectiva, aplicada ao Direito Privado, Cláudia Lima Marques e Bruno Miragem (2010, p. 197) apresentam sua noção de vulnerabilidade, como uma situação que fragiliza e enfraquece o sujeito de direitos, podendo ser permanente ou provisória, individual ou coletiva, cuja consequência é o desequilíbrio da relação.

A partir dessas conceituações, extrai-se, em suma, que a vulnerabilidade é mais que uma fraqueza, qualificando uma situação ou posição de um indivíduo que, dentro de um contexto específico, tem sua fragilidade aumentada em relação àquela considerada inerente à condição humana (MELKEVIK, 2017, p. 643). Nesse sentido, enquanto a hipossuficiência pode ser entendida como uma posição jurídica, processual ou contratual, estendida a todos que nela estejam, a vulnerabilidade se trata de situação particular, cujas especificidades podem intensificar ou amenizar seus efeitos. Como bem explica Leandro do Amaral Dorneles (2021, p. 32), a “vulnerabilidade é uma noção flexível que apresenta traços de subjetividade, eventualmente necessitando, embora não sempre, de uma comparação entre situações e sujeitos”.

Chega-se, por fim, ao conceito jurídico de vulnerabilidade na esfera trabalhista, proposto pelo professor Amauri Cesar Alves (2019, p. 122), como a “situação de inferioridade contratual agravada por fatores de risco laboral ou pela condição pessoal do trabalhador, seja ele empregado ou não, que poderá resultar em lesão em sua esfera patrimonial ou existencial.” É, portanto, uma fragilidade para além daquela considerada própria de todo trabalhador. A OIT, na recomendação 198, reconhece que a proteção deveria ser acessível a todos, mas especialmente para aqueles trabalhadores vulneráveis.

A vulnerabilidade se desdobra em algumas categorias, como negocial, hierárquica, econômica, técnica, informacional, psíquica e ambiental, possibilitando a aplicação da norma justrabalhista protetiva quando o interprete se deparar com situações jurídicas complexas, como a que envolve essa pesquisa (ALVES, 2019).

Embora nas relações do contexto da Economia da Tecnologia Digital seja possível identificar traços de todas as espécies de vulnerabilidade, destacam-se aqui três delas: negocial, econômica e informacional, na perspectiva de condições pessoais do trabalhador. É certo que essas categorias não se isolam, ao contrário, podem se agregar em cadeia, fazendo com que as vulnerabilidades se esbarrem e se retroalimentem.

A vulnerabilidade negocial tem relação com a fixação das condições elementares de trabalho entre o trabalhador e seu contratante, na medida em que se trata de “dificuldade negocial mais aprofundada do que aquela que existe ordinariamente nas relações capital trabalho” (ALVES, 2019, p. 123). Sendo assim, pode ser percebida, por exemplo, em relação ao trabalhador analfabeto, que não consegue compreender os termos de seu contrato ou em relação ao trabalhador terceirizado, que encontra dificuldades até de saber quem é seu empregador. Dificuldade similar enfrenta o trabalhador mediado por aplicativo, uma vez que a relação entre ele e a empresa é tão distante que quase sempre é esquecida, afirmando-se que o trabalhador é seu próprio chefe. Em verdade, estão envolvidas nessa relação empresas tão gigantes que de fato parecem não existir, sobretudo considerando seus esforços para se desresponsabilizarem pelos custos da mão de obra utilizada, o que faz com que pareçam inatingíveis. Desse modo, o motorista ou entregador, ainda que considerado um autônomo ou empreendedor de si mesmo, negocia com grandes estruturas empresariais, não tendo força negocial para impor suas condições contratuais. Lembre-se, ainda, que o motorista/entregador para prestar seus serviços se insere em um contrato de adesão, sem possibilidade de discussão de quaisquer cláusulas. Além disso, nem mesmo o básico de um trabalho autônomo, que é a fixação preço do serviço, é feito pelo trabalhador, pois é a própria empresa que determina o valor de cada corrida ou entrega, cabendo ao trabalhador aceitar ou não aquele preço sem possibilidade de ajustá-lo.

Remonta-se ao cenário do século XIX, em que os contratos firmados entre patrões e trabalhadores, que se amontoavam nas portas das fábricas, eram diários, sem qualquer compromisso com estabilidade ou previsão de indenizações. Aqui, porém, tratam-se de contratos que se iniciam e se dissolvem ainda mais rápido, no início e ao final de cada corrida/entrega. Isso permite que, assim como no passado, o contratante realize um leilão, oferecendo trabalho apenas para o trabalhador que estiver disposto a aceitar as condições sem questioná-las (SIGNES, 2017, p. 37). A concorrência também é fator que contribui para o leilão de ofertas:

[...] o grande número de participantes nas plataformas provoca um leilão pelo menor valor do trabalho. A imensa concorrência criada entre os trabalhadores – que supera de forma inimaginável a que poderia ter existido no século XIX – irremediavelmente implica que o preço do trabalho caia para o nível mínimo de subsistência, ou até mesmo abaixo disto” (SIGNES, 2017, p. 37)

Levando em consideração essas circunstâncias, o trabalhador da Economia da Tecnologia Digital é vulnerável em perspectiva negocial, na medida em que tem sua

inferioridade contratual alargada em razão da menor possibilidade de firmar disposições básicas com seu contratante (ALVES, 2019, p. 123-124).

A vulnerabilidade informacional, como explica Alves (2019, p. 12), tem paralelo com o direito consumerista. Caracteriza-se pela concentração das informações sobre produtos e serviços no fornecedor, enfraquecendo a posição do consumidor na relação. Neste ramo é instituto consagrado, inclusive pelo Código de Defesa do Consumidor⁵⁵, que reconhece a qualidade ou condição daquele que é mais fraco e pode ser ofendido ou ferido em sua incolumidade física ou psíquica pelo sujeito mais forte da relação (MORAES, 2009, p. 125).

Transposta para a relação trabalhista, conforme Alves, a vulnerabilidade informacional pode ser compreendida como a menor capacidade que certos trabalhadores têm de obter ou assimilar informações acerca de sua relação com o contratante, que é quem controla tais dados.

Embora haja importante esforço atual de contratantes com a qualidade da informação, em alguns casos ela ainda é transmitida equivocadamente ou simplesmente sonegada. É possível tomar como exemplo, relativamente comum, o trabalhador que sede suas informações cadastrais para que o contratante as utilize de modo fraudulento, muitas vezes transformando empregado em patrão, pelo menos no plano formal. Não é incomum a situação vulnerável de trabalhadores que são chamados em juízo para responder por créditos inadimplidos, como se fossem sócios de seu contratante. Outro exemplo é o de trabalhadores que desenvolvem atividade ilícita ou contravencional sem ter conhecimento efetivo do que ocorre juridicamente (ALVES, 2019, p. 126).

Leandro Dorneles (2019, p. 34) esclarece, citando Sara Costa Apostólides, que o dever de informar do empregador é ainda mais alargado e agravado, justamente por conta do desequilíbrio nessa relação, e deve se dar já na esfera pré-contratual, ou seja, mesmo antes de iniciar de fato o trabalho, o trabalhador deve ter acesso a informações relevantes, até mesmo para concordar com a prestação do serviço. Inversamente, portanto, o trabalhador tem sua condição de vulnerabilidade informacional alargada e ampliada, por não ser o detentor de tais informações.

O trabalhador mediado por aplicativos está sujeito a diversas situações que o fazem um vulnerável informacional. Já se mencionou nesta pesquisa o quanto a relação entre as empresas e os trabalhadores é obscura em relação aos repasses econômicos, às penalidades impostas e às próprias regras de distribuição do trabalho. Não é raro que trabalhadores sejam desligados das plataformas sem saberem qual o motivo que levou a essa sanção, nem há certeza quanto aos

⁵⁵ Art. 4º A Política Nacional das Relações de Consumo tem por objetivo o atendimento das necessidades dos consumidores, o respeito à sua dignidade, saúde e segurança, a proteção de seus interesses econômicos, a melhoria da sua qualidade de vida, bem como a transparência e harmonia das relações de consumo, atendidos os seguintes princípios: I – reconhecimento da vulnerabilidade do consumidor no mercado de consumo; (...) (BRASIL, 1990)

valores exatos que recebem, pois não há transparência nem mesmo sobre como o trabalho é distribuído. As regras impostas pelas empresas oscilam a todo o momento, sem que haja qualquer esclarecimento para o trabalhador do motivo, do tempo que durará aquela regra e do seu real ganho a partir da nova diretriz. Essa lógica de funcionamento reporta-se a outro conceito já apresentado nessa pesquisa, o da gamificação, que expressa a racionalidade dessas regras cambiantes, cujo objetivo é manter o trabalhador engajado e estimular sua produtividade por meio da promessa de premiações, cujo recebimento é incerto. Mesmo seguindo as regras determinadas pelo aplicativo, é possível que o trabalhador não receba a bonificação prometida nem qualquer explicação sobre o porquê do não recebimento.

O trabalhador da Economia da Tecnologia Digital também é vulnerável economicamente, pois sujeitos a não obterem a remuneração legal mínima já que dependem diretamente de sua produção, do quanto trabalham. Assim, estão sujeitos à vulnerabilidade econômica, pois esta é “decorrente de fator de risco laboral ou condição pessoal do trabalhador que o faz ficar aquém do nível da subsistência (ALVES, 2019, p. 124).

A organização e o modelo de negócios das plataformas digitais permitem que a remuneração do trabalhador seja realizada por produção, ou seja, ele recebe apenas por cada corrida ou entrega que realiza e não pelo tempo que está à disposição. As empresas não se preocupam em garantir um salário mínimo que, conforme a Constituição, atenda às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social (BRASIL, 1988), mas empurra essa responsabilidade para o próprio trabalhador que vai se autogerenciar a fim de obter remuneração suficiente.

A remuneração por peça (ou produção) se mostra como meio ideal de prolongar a jornada de trabalho e rebaixar o preço do salário, bastante adequado para o modo capitalista de produção (GONTIJO, 2021, p. 38). Sendo as tarifas praticadas pelo aplicativo muito baixas, o motorista/entregador precisa trabalhar muitas horas por dia para garantir sua sobrevivência, como se percebe nos depoimento de motoristas da *Uber* participantes da pesquisa do professor Rodrigo Carelli:

Não serviria como uma profissão, (...) *Uber* já foi muito bom, quando eu entrei dava bastante lucro. Hoje em dia está muito concorrido, você tem muito gasto. Essas pessoas que trabalham todo dia, elas almoçam, tomam café na rua, ou seja, tem um gasto muito grande. Eu trabalho aqui no centro porque meu Batalhão é no centro. Então antigamente era muito melhor, porque você pegava preço dinâmico toda hora, tirava R\$300 em um dia fácil.

Nessa condição que me encontro hoje, eu seria financeiramente mais feliz se a *Uber* diminuísse as taxas que eu pago. Pra eu poder fazer alguma coisa aproximada do que eu necessito, eu tenho que trabalhar 10h/12h por dia (CARELLI, 2017, p. 134)

Nota-se que essa grande disponibilidade de tempo dos trabalhadores, motivada pela concorrência, também implica em aumentar a confiabilidade da empresa que tem sempre uma multidão de trabalhadores aguardando um chamado (CARELLI, 2017, p.142). O objetivo empresarial é exatamente esse. Caso contrário, ou seja, caso as tarifas pagas fossem altas, o motorista/entregador trabalharia poucas horas por dia e a empresa seria obrigada a regular o trabalho de forma direta ou correr o risco de não ter trabalhadores disponíveis a todo o tempo. Com isso, o baixo salário por peça se mostra como forma de controle, mesmo sem dispensar qualquer ordem direta, e também como razão da vulnerabilidade econômica a qual estão sujeitos os trabalhadores da Economia da Tecnologia Digital, uma vez que existem duas opções: trabalhar exaustivamente para garantir uma remuneração suficiente para a sobrevivência ou não sobreviver.

Sendo assim, a vulnerabilidade do trabalhador da Economia da Tecnologia Digital é motivo ensejador de proteção trabalhista, cabendo ao Estado garantir sua inserção laboral no sentido de proteger normativamente aquele que trabalha e é vulnerável (ALVES, 2019, p. 131-132). Aqui também não se pode perder de vista a noção de dignidade humana, que deve sempre guiar ações executivas, legislativas e judiciais, garantindo, assim, cidadania plena aos trabalhadores.

5 A PERCEPÇÃO DOS MOTORISTAS E ENTREGADORES DA ECONOMIA DA TECNOLOGIA DIGITAL SOBRE SUA CONDIÇÃO JURÍDICA E CRIAÇÃO DE NOVOS DIREITOS TRABALHISTAS

No presente capítulo haverá a apresentação dos resultados da pesquisa de campo levada a efeito na expectativa de trazer a percepção de motoristas e entregadores sobre sua condição jurídica atual na Economia da Tecnologia Digital. Ao final, será possível também afirmar a possibilidade de criação de novos direitos trabalhistas para os novos sujeitos que trabalham mediados por aplicativos.

5.1 Considerações acerca da metodologia de pesquisa

Pesquisar não é tarefa fácil. Requer método, técnica, suporte teórico, todos em harmonia com a hipótese de pesquisa e seus objetivos. Além do esforço intelectual, a pesquisa requer suportes estruturais, financeiros e morais, que, por muitas vezes, não são ofertados, tornando a pesquisa científica, ainda mais desafiadora.

Pesquisar em ciências sociais pode ser tarefa ainda mais árdua, quando se pensa seu conflito com as ciências naturais. Na sociedade ocidental, a ciência em si é a forma de construção hegemônica que pode ser questionada por sua pretensão de ser critério único de verdade. Um dos motivos justificadores da hegemonia da ciência é justamente a linguagem fundada em conceitos, métodos e técnica que foram desenvolvidas por cientistas, gerando credibilidade para suas afirmações (MINAYO, 2011, p. 10).

Nas ciências naturais, essa linguagem metodológica e sua aplicação são mais facilmente observadas, enquanto a ciência social gera desconfiança. Qual seria a forma de fazer ciência social? Devem-se transpor os procedimentos da ciência natural para a ciência social ou essa busca pela objetivação descaracterizaria o essencial dos fenômenos e processos sociais, cujo sentido é dado pela subjetividade? (MINAYO, 2011). É claro que fazer ciência dentro de um laboratório é diferente de fazer ciência no mundo de fora, pois a “realidade concreta é muito mais abrangente e rica do que pretende o cientismo, do que aquilo que pode ser objetivado e quantificado” (MORAIS; GALIAZZI, 2016, p. 23). Para fazer ciência no mundo jurídico, então, não bastam apenas técnicas e teorias, mas é preciso compreender as experiências dos sujeitos e suas formas de perceber o mundo.

Isso não quer dizer que o rigor e os procedimentos de pesquisa devem ser abandonados para se concentrar apenas na realidade, afinal o método ainda é o instrumento básico para ordenar o pensamento, organizar as ideias e atingir um objetivo preestabelecido. No entanto, o método não dispensa reflexões e não deve deixar a pesquisa ocupar-se do que deveria ser, e sim com o que realmente é (HENRIQUES; MEDEIROS, 2017, p. 32). A pesquisa deve voltar o olhar para os fatos e os dados de maneira que contribuam para a resolução de um problema prático.

Na pesquisa em Direito, algumas das consequências dos problemas práticos são a invisibilização e precarização de sujeitos que não se incluem nas proteções advindas do ordenamento jurídico e de sua interpretação. No ramo trabalhista, essa tradição histórica de ocultamento, exclusão e precarização da condição do trabalhador é manifesta e deve ser considerada para compreender a dimensão geral dos problemas que se apresentam na atualidade e contribuir com suas soluções. Em vista dessas breves considerações, a perspectiva de inclusão de sujeitos permeará toda a pesquisa, levando em conta as manifestações dos próprios trabalhadores, diretamente envolvidos com o cenário de pesquisa⁵⁶.

Esta pesquisa tem vertente jurídico-social no sentido elaborado por Miracy Gustin, Maria Tereza Fonseca Dias e Camila Nicácio (2020, p. 67), compreendendo o fenômeno jurídico no ambiente social amplo e analisando o direito como uma variável da sociedade. É ainda uma pesquisa interdisciplinar pois trata de temas afetos tanto ao Direito do Trabalho, na sua perspectiva individual, quanto a outros ramos do conhecimento, especialmente a Sociologia do Trabalho, reforçando o entendimento de que a realidade jurídica não é um fato isolado, mas condicionado a uma trama de relações podendo ser de natureza econômica, ética, política e ideológica (NICÁCIO; DIAS; GUSTIN, 2020, p. 64).

Trata-se de uma pesquisa predominantemente qualitativa, entendida como uma forma de estudar um ambiente da vida real, sob diversas perspectivas, podendo ser aplicada em diferentes áreas de estudo, com capacidade de representar as visões e perspectivas dos participantes, que vivenciam a realidade do fenômeno estudado. (YIN, 2016). Outra característica relevante da pesquisa qualitativa, especialmente para este estudo, é a sua

⁵⁶ Por esses motivos, esta pesquisa se adequa à proposta de estudos da Linha 2 de pesquisa do Programa de Pós Graduação “Novos Direitos Novos Sujeitos” da Universidade Federal de Ouro Preto que pretende “desenvolver novas epistemologias para o reconhecimento de direitos por meio de releituras de institutos tradicionais, bem como o estudo de novos direitos, dos sujeitos invisibilizados e ocultados. Voltando-se a problemas práticos, pretende-se desenvolver respostas ao desafio de novas perspectivas de inclusão dos sujeitos em suas múltiplas dimensões: pública, privada, pessoal, coletiva, ambiental, histórica, cultural, corporativa e patrimonial face a discriminações históricas e a novos ocultamentos ocasionados por processos de desenvolvimento social, como o precarizado ou o securitizado”. Disponível em <https://novosdireitos.ufop.br/linhas-de-pesquisa/>. Acesso em 14 mar. de 2022.

abrangência das condições contextuais em que ela se desenvolve. Assume-se aqui, um contexto de informalidade e precarização do trabalho, depreciação do emprego formal e desdém da condição de empregado, exaltação da autorresponsabilização, do mérito, do risco e do *self made man*⁵⁷. São marcas da racionalidade neoliberal que não podem ser desconsideradas quando se busca a compreensão daqueles que estão diretamente envolvidos nas ações e discursos desse movimento.

Desse modo, o objetivo geral é investigar qual é a percepção jurídica que o trabalhador tem de si mesmo enquanto inserido em uma relação com seus contratantes da Economia da Tecnologia Digital e quais direitos ele compreende devido pelas plataformas. A hipótese levantada é que a racionalidade neoliberal atravessou os trabalhadores da economia da tecnologia digital levando-os a se perceberem como empreendedores-de-si-mesmos e não como empregados das plataformas digitais. Mais do que refutar ou confirmar essa hipótese, busca-se também compreender como se dá essa apreensão da subjetividade e o que os trabalhadores esperam dessa atual conjuntura. Sendo assim, a escuta desses trabalhadores pode ser considerada como um processo de emancipação na medida em que suas demandas serão consideradas para além do confronto travado entre outros setores da sociedade, notadamente, a academia e o judiciário, que acabam por se preocupar mais com um rigor técnico ou academicista do que com as necessidades reais da classe trabalhadora.

Ludke e André (1986) apontam que na pesquisa qualitativa a preocupação com o processo é mais importante do que com o produto em si. É claro que apresentar resultados é essencial, mas o processo também é valioso e pode gerar produtos surpreendentes e reveladores de uma realidade não cogitada. Essa implicação, de certo modo, foi reconfortante para a pesquisadora. Isso porque ao iniciar a coleta de dados para este estudo, percebeu-se que a expectativa de encontrar um número considerável de trabalhadores dispostos a responder ao questionário não seria atendida de maneira satisfatória. A busca por trabalhadores que pudessem responder à pesquisa se concentrou especialmente no *Facebook*, onde há grupos de discussão formados por trabalhadores mediados por aplicativos, que são os sujeitos importantes para esse estudo, mas também foram feitas tentativas por meio de grupos do *Whatsapp* e *Telegram* e algumas abordagens pessoais. As opções pelo questionário *online* e pela aproximação por meio das redes sociais se deram em razão da convicção de que não haveria prejuízo, considerando o contexto tecnológico no qual estão inseridos os sujeitos da pesquisa.

⁵⁷ A ideia do *self made man* se refere à histórias de superação e ascensão social do homem por si mesmo, ou seja, sem depender de qualquer incentivo, ajuda ou financiamento estatal, tendo o empreendedorismo como cultura difundida, modelo a ser seguido e modo de alcançar emancipação.

Além disso, foi preciso considerar o distanciamento social exigido pelo momento pandêmico vivenciado durante os dois anos que duraram esse estudo.

Entretanto, após o primeiro contato da pesquisadora, apresentando o trabalho, seus objetivos, sua importância e seus aspectos éticos, puderam ser observados alguns comportamentos indiferentes, e até mesmo constrangedores. Apesar do grande número de participantes de alguns dos grupos das redes sociais, muito poucos participantes se dispuseram a responder aos questionamentos. Em outras ocasiões, a pesquisadora foi recebida com desconfiança, acusada de ser “gente da empresa”, recebeu alguns xingamentos, cantadas e reclamações quanto ao tamanho do termo de consentimento constante no cabeçalho do questionário, e, por fim, foi removida de alguns grupos. Isso fez com que a alternativa de ir pessoalmente aplicar os questionários fosse desconsiderada, em razão do receio de que os mesmos comportamentos fossem reproduzidos sem a proteção dada pela tela de um computador⁵⁸.

No fim das contas, foram levantados 29 questionários. Apesar de ser uma amostra bastante reduzida, especialmente considerando o número de trabalhadores que estão cadastrados em empresas-aplicativo, que, só no setor de delivery cresceu 979,8% entre 2016 e 2021, passando de 30 mil para 278 mil entregadores (FAIRWORK, 2022, p. 11), acredita-se que será suficiente para buscar os indícios de subjetividade neoliberal, considerando ainda que as pesquisas qualitativas não são limitadas a taxas de respostas suficientemente altas, como nos levantamentos (YIN, 2016, p. 26). Mas, a fim de complementar os dados e aprimorar os resultados, foram analisadas postagens de dois grupos do *Facebook*: “Uber BH, clientes e motoristas” e “Motoboy de Plantão – *iFood, Uber Eats, Raapi, Bee*”. A escolha por esses grupos se deu em razão da intenção de alcançar trabalhadores em aplicativos de segmentos diversos – transporte e entrega –, pois o modo de trabalho e a forma de organização das empresas podem fornecer dados e indicar percepções diferentes entre trabalhadores de uma atividade e de outra. O critério de escolha das postagens analisadas é temático, ou seja, foram selecionadas as discussões que tenham alguma relação com as condutas de racionalidade neoliberal. Ressalta-se que ambos os grupos escolhidos são públicos, o que não implica em desprezar questões éticas de pesquisa.

Acerca do questionário aplicado, ele foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Ouro Preto nos termos da Resolução nº 466/2012 do Conselho

⁵⁸ Ressalta-se, porém, que durante algumas corridas ou entregas, a pesquisadora pediu que motoristas e entregadores respondessem a pesquisa, repassando-lhes o link do questionário online. O que não se realizou foi a aplicação pessoal do formulário, em razão dos motivos apresentados.

Nacional de Saúde, tendo obtido parecer favorável sob o nº de protocolo 4.786.476, sem a necessidade de alterações ou adequações de natureza ética ou documental.

Por meio da plataforma Google Formulários, foi elaborado um questionário do tipo semi-aberto, com perguntas objetivas e perguntas que deixavam o participante livre para falar sobre o tema questionado. O primeiro grupo de perguntas objetivava a identificação pessoal do participante, a fim de traçar um perfil dos trabalhadores que responderam à pesquisa. O segundo grupo é composto por perguntas mais objetivas sobre a atividade profissional do participante, como sua jornada, sua remuneração e suas experiências anteriores e atuais de trabalho. Um terceiro grupo trata de direitos trabalhistas que os trabalhadores mediados por aplicativos gostariam de ter, acreditam ter e efetivamente têm. Por fim, o último grupo de perguntas dedicou-se a buscar a assimilação da subjetividade dos trabalhadores com a racionalidade neoliberal, através de perguntas que trazem símbolos chave deste pensamento, como, por exemplo, concorrência e solidariedade. A análise dos resultados não necessariamente seguirá essas categorias de perguntas, pois entende-se que elas se relacionam umas com as outras de várias formas, agregando informações que podem gerar interpretações para além das óbvias.

Acredita-se que as perguntas poderiam ir direto ao ponto e questionar o trabalhador se ele se percebe como um trabalhador autônomo ou um empregado da plataforma, gerando dados quantitativos de pesquisa. Contudo, considerando que a racionalidade neoliberal, que conduz a parte teórica dessa pesquisa, opera nas sutilezas, optou-se por também elaborar perguntas menos diretas e buscar nos discursos emitidos pelos trabalhadores os indícios da apreensão de suas subjetividades pelo pensamento neoliberal. Nesse sentido, a linguagem tem papel central neste estudo, pois está intrinsecamente ligada à construção da realidade do sujeito e é a forma de expressar as diferentes percepções dos fenômenos e das explicitações dos mundos construídos (MORAIS; GALIAZZI, 2016, p. 28). Adverte-se que, em uma pesquisa impregnada de experiências pessoais e subjetividade, nunca será possível atingir definitivamente a essência daquilo que é estudado (MORAIS; GALIAZZI, 2016, p. 27), pois impossível penetrar na mente das pessoas. Diz-se isso, porque serão analisadas as manifestações efetivamente exteriorizadas pelos participantes da pesquisa e que, na hipótese aqui levantada, expressam captura neoliberal de subjetividade. Mas seria muita pretensão afirmar que é apenas essa a causa das percepções identificadas, podendo ser diversos os motivos que levam o trabalhador a se manifestarem daquela maneira.

Em vista do exposto, passa-se à operacionalização da pesquisa, tendo como orientação a análise do conteúdo das manifestações dos trabalhadores em aplicativos. A análise de conteúdo pode ser caracterizada como um

conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens. (BARDIN, 2011, p. 48).

Destrinchando essa conceituação, tem-se alguns pontos importantes como as mensagens, os indicadores, e a inferência. As mensagens estão contidas nos questionários respondidos e nas postagens analisadas e, a partir do tratamento das informações contidas nessas mensagens, serão apresentados os vestígios que possibilitarão deduzir qual a percepção dos trabalhadores mediados por aplicativos sobre sua relação jurídica com a plataforma, tendo como pano de fundo o impulso da racionalidade neoliberal. Por isso, a análise de conteúdo também pode ser considerada “uma técnica que consiste em apurar descrições de conteúdo muito aproximativas, subjetivas, para pôr em evidência com objetividade a natureza e as forças relativas dos estímulos a que o sujeito é submetido.” (LINDZEY *apud* BARDIN, 2011, p. 41).

Bardin (2011) sustenta que a Análise de Conteúdo tem três fases: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos dados, inferência e interpretação. A primeira delas, chamada de pré-análise já foi apresentada em partes, na medida em que se delimitou o *corpus*⁵⁹ de análise e a hipótese sugestionada. O último passo, dessa primeira parte, é elaborar os indicadores que fundamentarão a interpretação final.

Conforme a autora, os indicadores são construídos em função da hipótese. Logo, os indicadores serão eleitos com base na exploração da racionalidade neoliberal, como uma orientação dominante da vida social e do mundo do trabalho, tentando buscar símbolos ou expressões dessa lógica nos discursos dos trabalhadores da Economia da Tecnologia Digital. Os indicadores avaliados serão: a exaltação da liberdade no trabalho, a rejeição de chefias ostensivas, a valorização da concorrência e do mérito, a visão positiva de técnicas de gamificação e do risco, e a defesa das empresas como promotoras de empregos.

Essas manifestações não jurídicas serão conectadas com o mundo do Direito do Trabalho. Explica-se: a ideia do empreendedor de si mesmo é uma representação alegórica

⁵⁹ O *corpus* é o conjunto dos documentos tidos em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos. (BARDIN, 2011, p. 126).

forjada pela racionalidade neoliberal, que, juridicamente equivaleria ao trabalhador autônomo e, em lado oposto, tem-se a figura jurídica do empregado. Ao emitir expressões ligadas à um pensamento típico do neoliberalismo, inferir-se-á que os trabalhadores entendem que sua relação jurídica com a empresa é de trabalho autônomo. Essa dedução lógica corresponde à inferência que pode ser feita quando se conjuga a descrição de dados qualitativos e suas interpretações, colocando em evidência as avaliações, conscientes ou não, de um indivíduo a partir de seus enunciados (BARDIN, 2011, p. 45-46).

A exploração do material, segunda fase da análise de conteúdo, trata, basicamente de colocar em prática os passos da fase anterior: “não é mais do que a aplicação sistemática das decisões tomadas” (BARDIN, 2011, p. 131). Desse modo, os dados serão expostos, para então, serem buscadas as manifestações de subjetividade neoliberal.

Alguns trabalhadores não manifestaram necessidade de sigilo de seus nomes. Estes serão, portanto, identificados. Mas, os trabalhadores que pediram sigilo serão identificados pela letra T mais um número de acordo com a data em que responderam à pesquisa, sendo do mais antigo para o mais recente, como por exemplo T12. Ainda serão relatados os dados dos questionários, que, ao menos, de imediato, podem não se relacionar com a temática principal, mas são importantes para conhecer o perfil dos trabalhadores da Economia da Tecnologia Digital e as suas atividades.

Por fim, na terceira fase, os dados serão interpretados e cotejados com o arcabouço teórico e os indicadores referentes à racionalidade neoliberal. O que as respostas dos questionários e os comentários das publicações nos revela acerca da percepção jurídica dos trabalhadores da Economia da Tecnologia Digital? Eles se entendem como trabalhadores autônomos ou empregados? É a racionalidade neoliberal um argumento relevante para influir nessa percepção? Em todo caso, há de se ter em vista que, mesmo entendidos como autônomos, isso não significa que não requerem e não mereçam direitos relacionados ao trabalho. Ainda que novos direitos, esses novos sujeitos, que se movimentam e se organizam de maneira diversa da classe trabalhadora de outrora, fazem jus à proteção estatal. Nesse sentido, a escuta desses trabalhadores é emancipatória e revela realidades, vontades e conjunturas que o fenômeno de transformação do trabalhador em empreendedor de si mesmo traz consigo.

5.2 Construindo resultados: exposição, análise e interpretação

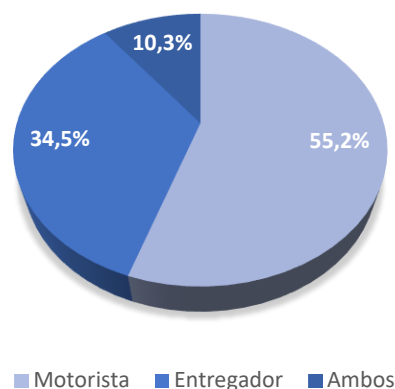
A organização do trabalho por meio de plataformas se expandiu para diversos setores de atividades, como trabalho doméstico, serviços gerais e microtarefas que podem ser realizadas de forma virtual. No Brasil, a principal plataforma desse tipo é a *GetNinjas*. Nascida em 2011, a plataforma oferece serviços de pintor, pedreiro, professor, designer, profissionais da moda e beleza, entre outros. Há também outras plataformas do mesmo segmento, como a *Helpie*, que oferece uma categoria chamada “inusitados”, na qual o consumidor pode contratar Papai Noel, *Cosplay* ou *Djs*. Além disso, podem ser encontradas plataformas com foco em trabalho doméstico, como a *Parafuzo* e *Donamaid* (FAIRWORK, 2022, p. 11). Contudo, são as plataformas de entrega e transporte que contam com maior popularidade entre os consumidores e maior número de trabalhadores cadastrados, tendo seu número aumentado expressivamente em razão da pandemia de Covid-19, iniciada em março de 2020. De acordo com dados do IBGE, divulgados em novembro de 2020, havia no país 678.527 entregadores e 1.271.219 motoristas cadastrados em aplicativos. Em que pese as empresas *Uber* e *iFood* não representem a totalidade desses segmentos, seus números são bastantes expressivos:

Em agosto de 2020, a *Uber* divulgou a marca de 5 milhões de entregadores/motoristas no mundo, sendo que 1 milhão destes se encontrava no Brasil . Ou seja, o mercado brasileiro representaria 20% de todos os trabalhadores vinculados ao aplicativo, sendo que a empresa se encontra presente em 69 países. [...]

O vice-presidente financeiro do *iFood*, por sua vez, informou, em abril de 2020, que a empresa havia recebido “175 mil inscrições de candidatos interessados em atuar como entregadores da plataforma ante 85 mil em fevereiro” (Mello, 2020). Atualmente, ainda conforme Mello (2020), o *iFood* conta com 140 mil entregadores cadastrados, além de outros 200 mil terceirizados que atendem diretamente a restaurantes. (LAPA, 2021, p. 71-72)

Em relação aos trabalhadores que responderam a esta pesquisa, todos estão inseridos nos mercados de transporte e entrega:

GRÁFICO 1 – Atividade profissional dos trabalhadores que responderam o questionário – Pergunta 08 do questionário



Fonte: elaborado pela autora e adaptado das respostas do formulário Google

Mais da metade dos participantes, equivalente a 16 trabalhadores, declarou trabalhar como motorista de aplicativo. Outros 10 afirmaram que são entregadores de aplicativo e 3 deles disseram trabalhar em ambas as atividades. Quanto aos aplicativos em que estão cadastrados, as respostas obtidas corroboraram com a afirmação de que Uber e Ifood são as maiores empresas de seus ramos, apesar de outras também terem sido mencionadas: Rappi, UberEats, Borzo⁶⁰, InDriver⁶¹, Bee⁶², Lalamove⁶³, ZéDelivery⁶⁴ e 99. Em relação ao meio de transporte que utilizam, a grande maioria trabalha utilizando carros. O segundo meio de transporte mais utilizado foram as motos, e, por fim, a bicicleta. Um trabalhador participante declarou utilizar todos os meios de transporte para exercer suas atividades:

GRÁFICO 2 – Meio de transporte utilizado para exercer as atividades – Pergunta 09 do questionário

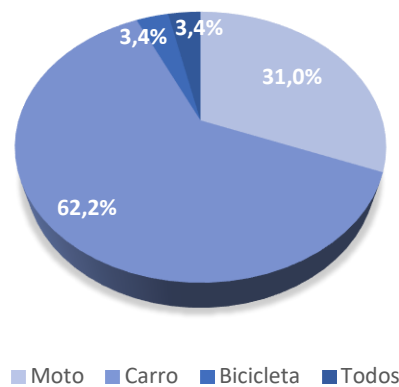
⁶⁰ Borzo é uma plataforma de entregas expressas sob demanda: “Somos uma plataforma online de entregas expressas, que conecta clientes a um entregador profissional na região. Filial do grupo russo Dostavista, presente em 10 países, a Borzo vem revolucionando a logística das empresas há mais de 2 anos”. Disponível em <https://borzodelivery.com.br/para-empresas>. Acesso em 11 abr. de 2022.

⁶¹ O inDriver é um aplicativo de corridas cuja principal diferença para outras plataformas é permitir que o motorista e o usuário negociem o valor a ser pago.

⁶² “Somos uma startup que conecta empresas com entregadores. Por meio de nossa plataforma as empresas podem chamar os entregadores para realizar a entrega de seus produtos. Seguro, rápido e fácil”. Disponível em <https://www.beedelivery.com.br/sobre>. Acesso em 11 abr. de 2022..

⁶³ Fundada em dezembro de 2013, a Lalamove surgiu para criar um serviço de entregas no mesmo dia que facilitasse a vida de seus clientes. Atualmente, a Lalamove opera em mais de 20 mercados na Ásia, América Latina e Estados Unidos, conectando 7 milhões de clientes a 700 mil motoristas parceiros. Disponível em <https://www.lalamove.com/pt-br/sobre-nos>. Acesso em 11 abr. de 2022.

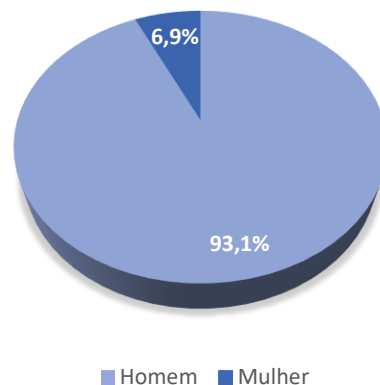
⁶⁴ É uma plataforma brasileira especializada na entrega de bebidas. “Bebidas geladas a preço de mercado na sua casa agora”. Disponível em <https://www.ze.delivery/>. Acesso em 11 abr. de 2022.



Fonte: elaborado pela autora e adaptado das respostas do formulário Google

Importante apontar também o perfil pessoal dos trabalhadores que responderam ao questionário dessa pesquisa. O primeiro aspecto relevante é a assimetria entre o sexo das pessoas que participaram: 27 homens e 2 mulheres.

GRÁFICO 3 - Sexo dos trabalhadores participantes – Pergunta 03 do questionário

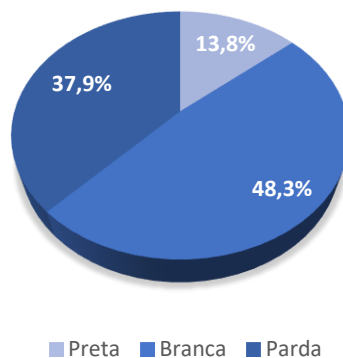


Fonte: elaborado pela autora e adaptado das respostas do formulário Google

Sobre os trabalhadores participantes dos grupos de *Facebook* que foram observados, não houve como detalhar seus perfis, mas a predominância de homens foi uma característica possível de ser constatada. Na maioria das postagens os homens eram os autores e os comentadores em maior número.

Também questionou-se acerca da cor da pele e grau de escolaridade dos participantes. Das respostas obtidas, tem-se que a maioria se declarou pardo (48,3%), seguido de brancos (37,9%) e negros (13,8%).

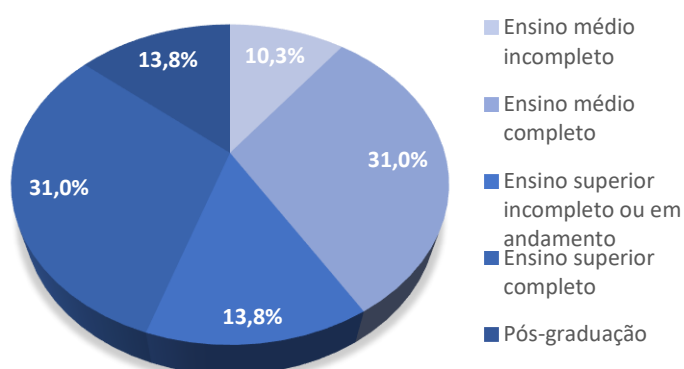
GRÁFICO 4 – Cor da pele dos trabalhadores participantes – Pergunta 04 do questionário



Fonte: elaborado pela autora e adaptado das respostas do formulário Google

Quanto ao grau de escolaridade, nenhum participante declarou não ter frequentado o ensino formal. A maior parte dos trabalhadores participantes têm o ensino médio completo ou o ensino superior completo, tendo, cada categoria, alcançado 9 participantes. Além disso, 3 participantes afirmaram não ter ensino médio completo, enquanto 4 deles têm ensino superior incompleto ou em andamento e mais 4 são pós graduados.

GRÁFICO 5 – Grau de escolaridade dos trabalhadores participantes – Pergunta 05 do questionário

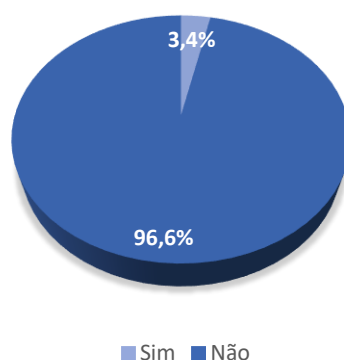


Fonte: elaborado pela autora e adaptado das respostas do formulário Google

Por fim, o último aspecto pessoal questionado foi a idade dos trabalhadores, sendo que houve uma grande variação nesse quesito, indo de 21 até 63 anos.

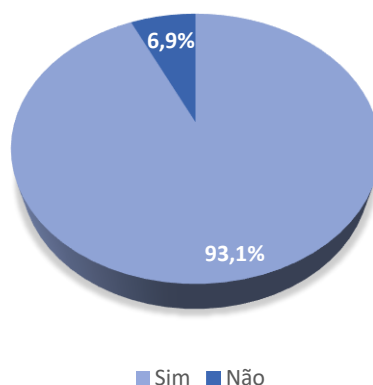
Passando à análise da atividade em si, tem-se alguns panoramas relevantes. Dos trabalhadores que participaram respondendo o questionário, a grande maioria disse que o trabalho em aplicativos não era o seu primeiro trabalho e que já teve a carteira assinada anteriormente, ou seja, já teve um emprego formal nos moldes celetistas.

GRÁFICO 6- Sobre o trabalho em aplicativos ser o primeiro trabalho do participante – Pergunta 12 do questionário



Fonte: elaborado pela autora e adaptados das respostas do formulário Google

GRÁFICO 7 – Sobre o participante já ter trabalhado com carteira assinada – Pergunta 13 do questionário



Fonte: elaborado pela autora e adaptados das respostas do formulário Google

A partir disso, infere-se que os trabalhadores participantes têm um bom parâmetro para comparar um trabalho autônomo e um trabalho empregado, considerando que já passaram por ambas as situações, sendo suas respostas sobre as vantagens e desvantagens sobre cada categoria de trabalho fundamentadas e legítimas.

João Vitor é um trabalhador homem, de 21 anos de idade e pele parda, com ensino médio completo. Ele trabalha como entregador de aplicativo há dois anos, utilizando a moto como instrumento de trabalho, por 5 ou 6 dias na semana, entre 6h e 8h por dia e tem renda entre 1 e 2 salários mínimos. Não é o primeiro trabalho de João Vitor e ele já teve carteira de trabalho assinada anteriormente. Para ele, o trabalho com carteira assinada tem mais vantagens que desvantagens, mas o trabalho em aplicativos tem a vantagem da “autonomia de fazer o seu horário e não ter um superior pra dar ordens”. A desvantagem, por sua vez, está na “falta de respeito dos estabelecimentos e no descaso dos aplicativos”.

Herivelto é um motorista de aplicativo de 53 anos, de pele branca com ensino superior completo ou em andamento, que está cadastrado em quatro aplicativos. Trabalha 5 ou 6 dias por semana, entre 6h e 8h e recebe, pelo trabalho, entre 3 e 4 salários mínimos. Para ele, as vantagens do trabalho em aplicativos são: paz de espírito, não precisar se humilhar para pessoas que pensam ter um cargo melhor que o dele e todas as vantagens de uma CLT, porém as contas devem ser prestadas a ele mesmo e não a um terceiro. As desvantagens apontadas por ele passam por questões de segurança e pelos preços praticados pelas plataformas:

segurança, preços um pouco ruins, aplicativos tomam dinheiro dos dois lados, cobram caro do passageiro e pagam pouco aos motoristas. Mas a culpa é dos próprios motoristas, tem aplicativo em BH que cobra somente R\$150,00 por mês do motorista e nenhum motorista adere ou ajuda o crescimento do aplicativo. (Herivelto, motorista)

Karolaine é uma mulher de pele parda, de 25 anos, com ensino superior incompleto ou em andamento, que trabalha como motorista de aplicativo há seis meses. Hoje trabalha em média 5 ou 6 dias por semana, entre 6h e 8h por dia, obtendo como renda entre 3 e 4 salários mínimos. Já teve carteira assinada anteriormente em outro trabalho e diz que “A CLT não passa de uma mera ilusão de benefícios”. Para Karolaine, o trabalho autônomo permite que a própria pessoa se organize em relação aos seus benefícios. Além disso, outras vantagens do trabalho em aplicativos são a total liberdade e a possibilidade de fazer sua própria renda, ganhando quatro vezes mais do que ganharia como CLT. A única desvantagem no trabalho por aplicativos apontada por Karolaine foi o desgaste do carro, seu instrumento de trabalho.

João Vitor, Herivelto e Karolaine enunciam em suas falas alguns dos indicadores de subjetividade neoliberal. A liberdade de poder trabalhar quando quiser e fazer seu próprio horário é tida como a grande vantagem do trabalho por aplicativos. Associada a ela, tem-se a ausência de um chefe como um atributo benéfico identificado pelos trabalhadores, que rejeitam a ideia de se submeter a uma hierarquia. Assim, como eles, outros trabalhadores participantes

exaltaram essas condições de autonomia e não subordinação quando perguntados sobre as vantagens do trabalho em aplicativos:

Autonomia total, livre para poder fazer minhas demandas financeiras (Gabriel, motorista).

Salário semanal, posso fazer meu horário e posso trabalhar nos dias que eu quiser (Trabalhador 3, entregador).

Autonomia para seu próprio horário (Wanderson, motorista).

Flexibilidade de horário (Trabalhador 5, entregador e motorista).

Liberdade do horário de trabalho (Trabalhador 6, motorista).

A não exigência de horário (Rafael, motorista).

Trabalho a hora que quero, sem obrigação. Tá ruim? Saio. (Trabalhador 13, entregador).

Flexibilidade de horário para apoiar alguém enfermo na família ou para resolver algo particular durante a semana (Trabalhadora 16, motorista e entregadora).

Flexibilidade de horários (Renan, motorista).

Liberdade de fazer seu horário (João Paulo, entregador).

Flexibilidade (Ronaldo, motorista).

Programar meu próprio horário (Trabalhador 22, entregador e motorista).

Horário (Flávio, entregador).

Liberdade (Anderson, motorista).

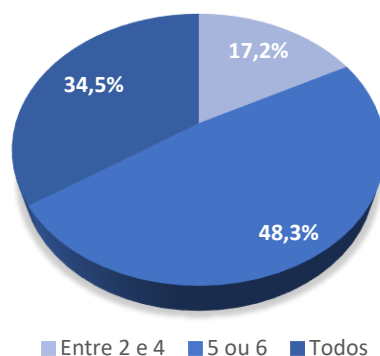
Só trabalho quando posso e me interessa (Geraldo, motorista).

Horário livre (Trabalhador 27, motorista).

Apenas o fato de não ter um patrão enchendo o saco e ganhar um pouco a mais que CLT (Renan, entregador).

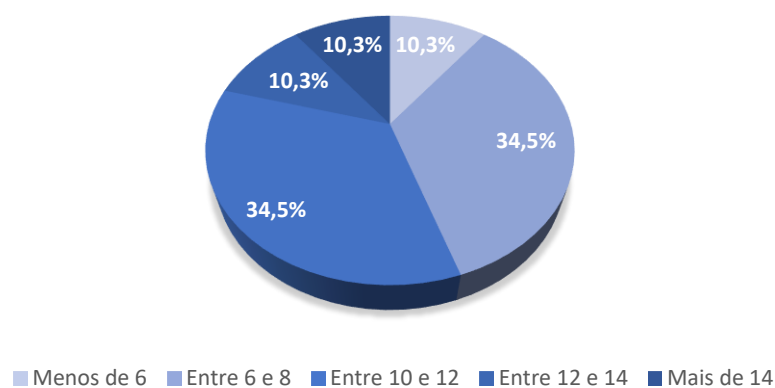
Sem dúvidas a flexibilidade de horários é um dos atrativos do trabalho autônomo mais mencionado de acordo com os trabalhadores participantes e compôs a maioria das respostas levantadas. De certa forma, não há nisso nenhuma surpresa visto que é uma vantagem exaltada e divulgada incessantemente pelas próprias empresas que usam dessas suportas características para atrair cada vez mais “parceiros”. Chama a atenção, entretanto, a confrontação dessas respostas que exaltam a liberdade de trabalhar quando quiser com dados relativos à jornada de trabalho e renda dos trabalhadores participantes do questionário.

**GRÁFICO 8 – Sobre quantos dias por semana o trabalhador exerce suas atividades –
Pergunta 15 do questionário**



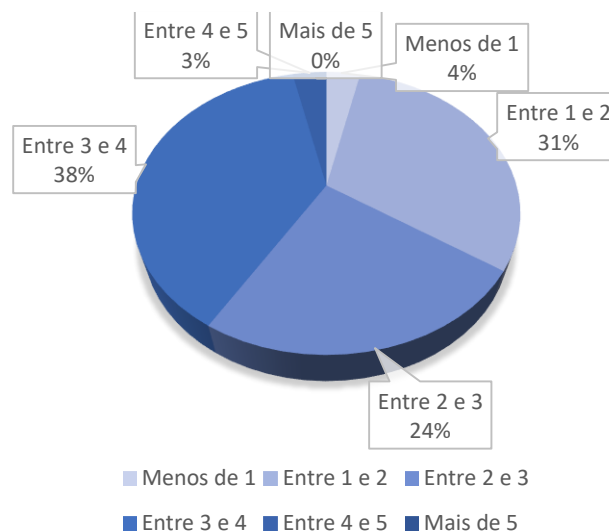
Fonte: elaborado pela autora e adaptados das respostas do formulário Google

**GRÁFICO 9 – Sobre quantas horas por dia o trabalhador exerce suas atividades –
Pergunta 16 do questionário**



Fonte: elaborado pela autora e adaptados das respostas do formulário Google

**GRÁFICO 10 – Sobre a média salarial dos trabalhadores participantes – Pergunta 17
do questionário**



Fonte: elaborado pela autora e adaptados das respostas do formulário Google

Nota-se que a maioria dos trabalhadores trabalha entre 5 e 7 dias por semana, fazendo jornadas que superam as oito horas de trabalho no mínimo. Dezesesseis trabalhadores afirmaram trabalhar por mais do que 10 horas por dia e a média salarial da grande maioria fica entre 2 e 4 salários mínimos. Por mais que a liberdade de trabalhar seja colocada como grande vantagem, na prática o que se percebe são jornadas de trabalho extensas e intensas realizadas pelos trabalhadores, incompatíveis com o ideal de autonomia total. É difícil acreditar que alguém, podendo escolher, escolha dispor da metade do seu dia para o trabalho.

Esse cenário faz lembrar o retratado no documentário “Estou me guardando para quando o carnaval chegar” que se passa em Toritama, cidade no agreste de Pernambuco conhecida como a capital nacional do jeans. Lá, a maior parte da população trabalha para a indústria do jeans, mas realiza suas atividades em fábricas artesanais no quintal de suas próprias casas. As jornadas de trabalho se estendem por até 12h e o único tempo de descanso durante todo o ano é no carnaval. Isso porque o trabalho que realizam é remunerado por peça e tem um valor muito baixo, ou seja, é necessário trabalhar muito para ganhar um salário suficiente para sobreviver. Ainda assim, trabalhando bastante, algumas pessoas precisam vender seus bens a fim de conseguir dinheiro para aproveitar o único tempo de lazer que tem, o carnaval. Apesar de tudo isso, a população entende ser dona de seu próprio negócio e está satisfeita com essa situação. Há em Toritama e na Economia da Tecnologia Digital uma semelhança paradoxal em que trabalhadores acabam por avalizar, mesmo que de forma inconsciente, sua condição de explorados em razão apenas da não necessidade de prestar contas, a não ser para si mesmos.

Em postagem no grupo *Uber BH* – clientes e motoristas é possível perceber mais algumas opiniões sobre ser CLT. Veja-se:

FIGURA 1 – Publicação do grupo *Uber BH* – clientes e motoristas



FIGURA 2 – Comentários da publicação da figura 1

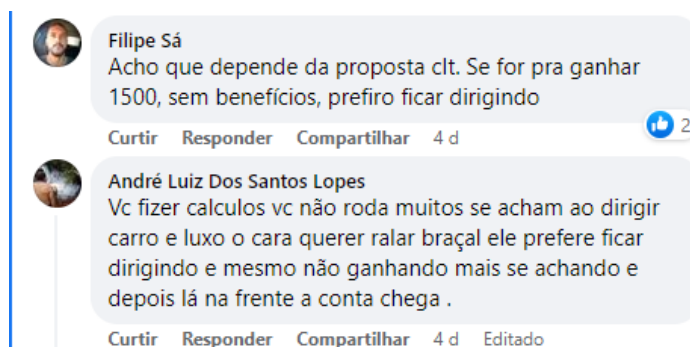
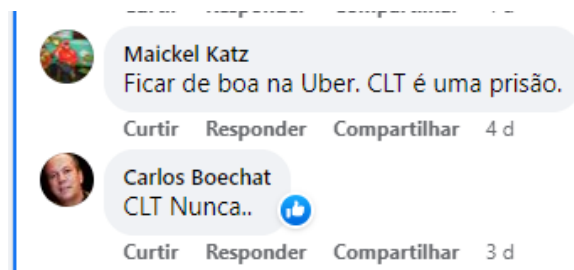


FIGURA 3 – comentários da publicação da figura 1



O entusiasmo com a ausência de chefias é resultado de um processo de subjetivação que passa pela internalização do que Maria Cecília Máximo Teodoro (2017) chama de “síndrome de patrão”, que faz com que trabalhadores se identifiquem muito mais com a figura do chefe do que com seus pares. Há nessa situação uma soma de fatores que passa tanto por aspectos morais quanto por incentivos financeiros e fiscais.

Além da sistemática desvalorização do trabalho e do emprego, é fato que empregados e empregadores sempre estiveram em conflito, sendo que estes últimos, por diversas vezes, submetem os primeiros a condições e situações problemáticas. Prova disso são as diversas fraudes trabalhistas que têm sido normalizadas, como pejetizações, MEIcizações falsas cooperativas, ou ainda, situações vexatórias e constrangedoras a que empregados são submetidos em razão do trabalho⁶⁵.

Outrossim, assiste-se a uma disseminação do empreendedorismo e um fomento dos incentivos fiscais para a constituição de micro e pequenas empresas, generalizando o discurso de que se deve empreender e deixar de ser empregado, pois só assim o ser humano alcançará sua emancipação (TEODORO, 2017, p. 7). No fim das contas, o que se sugere é o fim do assalariamento como se todos os trabalhadores pudessem ser proprietários simplesmente por constituírem um CNPJ ou não terem alguém lhe dando ordens:

A ideia de autonomia disseminada pelo pensamento dominante trata da pequena produção ou dos pequenos negócios numa perspectiva que conduz à crença de que todos podem ser capitalistas, quando, na realidade, as atividades denominadas autônomas não conseguem ser nem ao menos uma alternativa ao desemprego (ALVES; TAVARES, 2006, p. 441)

⁶⁵ Essas situações são caracterizadas como assédio moral no trabalho, cujas discussões são relativamente novas se comparadas com a antiguidade do fenômeno. É possível diferenciar as atitudes de assédio moral em quatro categorias: a contestação sistemática de todas as decisões tomadas pelo trabalhador; o isolamento e a recusa de comunicação com o trabalhador; a violência, que pode ser física ou moral e o desprezo, materializado em chacotas, injúrias e humilhações (HIRIGOYEN, 2015). Alguns casos se tornam simbólicos por serem tão absurdos, como a exigência do uso de fraldas por trabalhadores do telemarketing ou a obrigatoriedade de seguir uma fila em ordem alfabética para ir ao banheiro, não podendo sair fora da sua vez (OJEDA, 2014). Durante a pandemia, também assistiu-se um empregador que obrigou os trabalhadores a ficarem de joelhos na porra da loja como forma de protesto em razão do fechamento do comércio, causando uma situação psicologicamente humilhante e fisicamente nociva (DE FATO, 2020).

Ainda sobre a renda dos trabalhadores da Economia da Tecnologia Digital, foi possível observar nos grupos de *Facebook* que é um dos temas frequentes. As discussões se dão especialmente em torno das taxas praticadas pelos aplicativos, que têm sido consideradas muito baixas, e outras questões afetas como o preço da gasolina, impostos sobre os veículos, valor do plano de dados para ter acesso à internet, contratação de seguros, venda de itens e outras que são importantes para que realizem suas atividades, já que esses fatores impactam na renda final do trabalhador, considerando que as empresas não custeiam os meios e instrumentos de trabalho.

FIGURA 4 – Publicação do grupo Motoboy de plantão

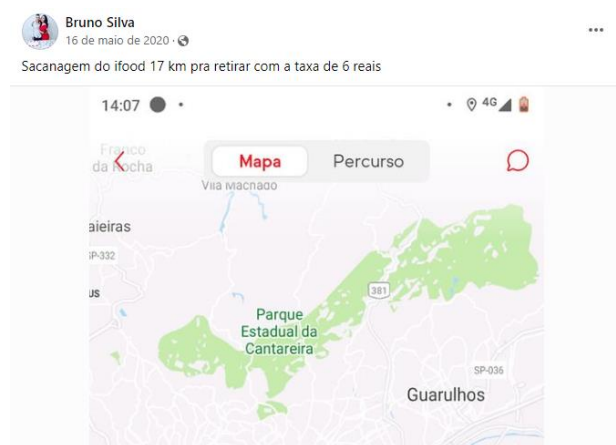


FIGURA 5 - Publicação do grupo Uber BH – clientes e motoristas



A transferência do risco é também uma das marcas de neoliberalismo. São os próprios trabalhadores que arcam com os custos do trabalho. A maioria dos participantes que respondeu ao questionário, por exemplo, afirmou ter precisado comprar algum item para iniciar o trabalho em aplicativos, dentre os quais os mais citados foram: o próprio veículo, moto ou carro; *bags*; jaquetas e aparelho celular. Não houve questionamento acerca do entendimento desses trabalhadores sobre essa necessidade ser vista como um investimento, mas a racionalidade neoliberal quer fazer crer que não se trata de transferência de custos e riscos, mas um investimento em si próprio, uma forma de se inserir em um mundo de oportunidades e desenvolver estratégias de vida para aumentar seu capital humano e valorizá-lo da melhor maneira (DARDOT; LAVAL, 2017, p. 378). No entanto, trata-se de opção única para os trabalhadores, que sem os itens exigidos não passam pela validação da plataforma e não podem trabalhar.

Outro indicador de subjetividade neoliberal observado a partir das respostas dos trabalhadores sobre as vantagens do trabalho em aplicativo foi a aclamação das empresas da economia da tecnologia digital como promotoras de emprego em tempos de escassez de trabalho:

A vantagem de ter um trabalho, coisa que hoje em dia está escasso. (Trabalhador 28, entregador).

Meio de absorver desempregos (Trabalhador 15, motorista).

No Brasil, o desemprego é problema antigo. Historicamente, a falta de trabalho e a informalidade sempre atingiram mais intensamente as pessoas com menos qualificação profissional e menor grau de escolaridade, mas na história recente de “racionalização da economia”, assiste-se uma “dramática ascensão do desemprego”, que se expandiu para além das camadas periféricas da sociedade (CAVALCANTI, 2021, p. 175). O número de empregos formais disponíveis também se tornou escasso para um alto escalão de trabalhadores qualificados que precisam conviver com a frustração de não encontrar trabalho em suas áreas de atuação e a necessidade de trabalhar. Nesse contexto, o desemprego pode ser entendido como um

fenômeno geral porquanto atinge todos os níveis de trabalhadores, limitando inclusive os postos de trabalho que demandam qualificação elevada. Em relação a essa característica específica da crise do emprego, Márcio Pochmann observa três componentes que lhes são subjacentes: sua presença em todos os setores sociais; a regressão dos postos de trabalho formais, o que ocasiona o “dessalariamento”; e a destruição dos postos de trabalho de melhor qualidade, sem a mesma contrapartida

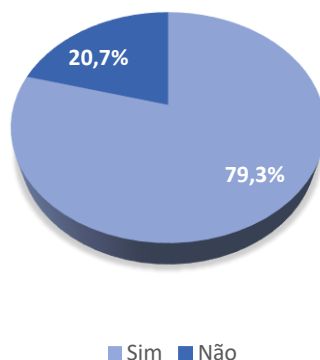
nos empregos criados. O autor ressalta, portanto, a alteração na composição do desemprego, “deixando de ser um fenômeno que atingia no passado recente, segmentos específicos do mercado de trabalho, como jovens, mulheres, negros e pessoas sem qualificação profissional, analfabetos e trabalhadores com pequena experiência profissional”, para tornar-se um “fenômeno complexo e heterogêneo, pois atinge de forma generalizada praticamente todos os segmentos sociais, inclusive camadas de maior escolaridade, profissionais com experiências em níveis hierárquicos superiores e altos escalões de remuneração” (CAVALCANTI, 2020, p. 175).

Reporta-se, nesta oportunidade, ao gráfico 5 sobre grau de escolaridade, que aponta uma equivalência entre os trabalhadores com ensino médio completo e trabalhadores com ensino superior completo que estão cadastrados nas plataformas e também alguns trabalhadores pós graduados, indicando que profissionais mais qualificados também têm utilizado o trabalho em plataformas como forma de obter renda. Esse espraiamento do desemprego justifica a compreensão da ideia de um mundo do trabalho composto por mocinhos e vilões: os primeiros seriam aqueles que contribuem para a geração de emprego e renda, enquanto os últimos entravam o desenvolvimento econômico e não permitem que as pessoas prosperem. Como bem pontuou Ricardo Antunes (2019, p. 11), “é como se a dádiva do trabalho (ou do emprego) pudesse tornar tudo mais justificável”, desde a burla de normativas até a aceitação e valorização de “subtrabalhos” ou subempregos. Em consequência, assiste-se um ataque sistemático ao Direito, entendido como oposição ao progresso, fazendo surgir reformas normativas com promessas de mais empregos, mais oportunidades e mais renda. No mundo real, porém, isso não passa de capitalismo tentando resolver seus problemas com mais capitalismo, habituando o trabalhador a uma vida de incerteza e instabilidade (CAVALCANTI, 2021)⁶⁶.

Diante da crise econômica, a renda imediata se mostra como um dos atrativos do trabalho em plataformas, que, conforme já explicado não faz processos seletivos e não tem número limitado de vagas. Elas apenas admitem aqueles que se enquadram nos requisitos exigidos para cada atividade, entregador ou motorista, de acordo com as regras que elas mesmas criam. Isso faz surgir uma multidão trabalhadora que precisa ser gerida para satisfazer os fins empresariais. A forma com que as empresas lidam com esse gerenciamento é por meio de campanhas motivacionais. Quando perguntados sobre tais campanhas, a maioria dos trabalhadores afirmou que é prática comum:

⁶⁶ Muitas reformas trabalhistas foram acontecendo pelo mundo, inclusive em países de fora da periferia, como a Alemanha, sob a mesma justificativa de que era necessária para criar mais empregos e aumentar a renda das pessoas. No fim das contas, esses “programas estruturais de ajustes” não passaram do aprofundamento de medidas neoliberais que, além de não entregar o objetivo prometido, intensificou e aprofundou crises de desigualdade e pobreza (CAVALCANTI, 2021).

GRÁFICO 11 – Sobre a existência de campanhas de motivação nas empresas em que os trabalhadores participantes estão cadastrados – Pergunta 31 do questionário.



Fonte: elaborado pela autora e adaptados das respostas do formulário Google.

As empresas utilizam mecanismos lúdicos para conduzir o trabalhador a partir de “experimentos gamificados” (OLIVEIRA, 2021), que mesclam aspectos morais e remuneratórios, levando-o a reagir conforme os padrões gerenciais esperam, sem a necessidade de uma vigilância ostensiva. O trabalhador recebe, pelo próprio aplicativo ou por e-mail, as mensagens avisando sobre as campanhas que serão realizadas e o que devem fazer para receber os prêmios e bonificações prometidos:

Eles dão promoção de taxa extra por entrega (João Vitor, entregador).

Várias campanhas como promoções para aumentar os ganhos (Gabriel, motorista).

O iFood manda mesmo nos celulares dos entregadores avisando o dia e a hora que vai começar a promoção e a hora que vai terminar. Manda também o valor das promoções pagas a mais em cada entrega (Trabalhador 3, entregador).

Nota, “x” corridas ganhe valor extra, indicação de motorista (Trabalhador 6, motorista e entregador).

Promoções. Faça tantas corridas e ganhe x a mais acima do valor feito normalmente (Hereivelto, motorista).

Campanhas exploratórias, pois adoçam a boca dos motoristas com falsas promessas (Trabalhador 11, motorista).

Mandam mensagens de respeito, curso de controle financeiro, como não deixar cair o valor dos ganhos, aumentando o número de horas trabalhadas. Se em um trimestre fizer 2000 pontos, tem uma determinada regra pra isso, me torno motorista Ouro, e ganho desconto na mensalidade em uma academia parceira. (Karen, motorista e entregadora).

Incentivo de metas por corridas em determinados horários, contemplando com valores a mais sobre as corridas (Renan, motorista).

Eles cobram um valor do cliente e só nos repassam aproximadamente 60% desse valor, e o que nos roubam eles fazem as promoções com nosso próprio dinheiro (Trabalhador 28, entregador).

Percebe-se que é uma maneira, cuidadosamente pensada, de manter os trabalhadores ativos nas plataformas, viciando-as em cumprir desafios. Aos motoristas da *Uber*, por exemplo, o aplicativo já oferece uma próxima corrida antes mesmo que ele tenha terminado de realizar a que está sendo feita. É um recuso próximo ao utilizado por serviços de *streaming*, que já coloca na tela o próximo capítulo ou atração para que o usuário continue ativo na plataforma.

São recursos que, na realidade, se mostram como meios para aumentar o lucro e a confiabilidade da própria empresa. Além disso, no caso das plataformas da Economia da Tecnologia Digital, é também uma forma de acirramento da concorrência entre os trabalhadores, que competem uns com os outros pelos melhores tempos, melhores corridas e melhores bonificações. Os participantes dessa pesquisa têm opiniões distintas sobre as campanhas de motivação serem fomentadoras de concorrência. Alguns acreditam que ela existe e outros não. Alguns ainda a percebem como positiva e alguns como ação prejudicial.

O motorista Herivelto diz que as empresas para as quais trabalha faz campanhas motivacionais e de premiações, aumentando o valor recebido caso o motorista faça um número determinado de corridas, mas afirma que não se importa com a geração de concorrência feita pela empresa pois “sou minha empresa e preciso cuidar bem de mim e fazer a minha empresa se manter sadia.”

Karen é entregadora e motorista de aplicativo, tem 43 anos, pele parda e ensino superior completo. Já teve a carteira de trabalho assinada anteriormente e acredita que isso traz muitos benefícios como horário fixo, plano odontológico, planos de saúde, bolsa de estudo, parcerias com salões de beleza, academias, escolas de idiomas e auxílio creche. Sobre a concorrência, não acredita que ela é promovida pelas empresas:

Não, concorrência não, o motorista é quem cria suas regras para fazer ou deixar de fazer determinada corrida. Eu não olho valor, local, distância. Se estou dentro do horário de 12h que é o tempo que o aplicativo te permite ficar online por dia de trabalho, e com folga para voltar usando a função direcionamento, eu vou a qualquer cidade. O que me prejudica é a regra da pontuação, que às vezes uma corrida mais longa dá somente um ponto, quando uma curta, que permite ao motorista uma nova corrida em menor tempo, premia com dois pontos, fazendo alguns motoristas recusarem sair da zona de conforto e recusam atender todo e qualquer usuário que precise se deslocar por mais tempo ou para algum lugar que não conheça bem. (Karen, motorista e entregadora).

O Trabalhador 28 tem 35 anos, pele preta e ensino médio completo. Já teve outro trabalho anteriormente com carteira assinada e conta que já foi desligado da plataforma em que estava cadastrado. Em sua opinião, foi um ato de discriminação da empresa que não esclareceu o motivo do cancelamento de sua conta como entregador. Sobre a concorrência promovida pelas empresas, diz que

Eles têm uma taxa de evolução. Mas não chega a ser uma concorrência. O que sim é uma concorrência é que a empresa está operando por operadoras logísticas. Então quem trabalha por conta própria e não se vincula a uma operadora logística ganha bem menos entrega. Fora que quando você faz uma conta vinculado a OL é autorizada em 2 dias. Enquanto quem faz conta autônoma demora até 3 anos. Nem preciso resumir né? (Trabalhador 28, entregador).

Quando o modelo de empresa é colocado como ideal a ser atingido pelos indivíduos, a concorrência passa a ser umas das tônicas do comportamento, internalizada e intensificada a partir de ações de quem lucrará com ela. É mais uma das formas de gerir a multidão trabalhadora. A partir dessas três últimas manifestações, são extraídos alguns pontos. Herivelto ao falar sobre concorrência, exalta as virtudes de se autogerir, afirmando expressamente que ele é a sua própria empresa, o que faz com que ele possa ser considerado um trabalhador cuja subjetividade foi altamente atravessada pela racionalidade neoliberal, reforçando especialmente as noções de autogerenciamento e mérito.

A motorista e entregadora Karen, embora teça críticas às normas que são criadas pelas empresas, aponta também que muitos motoristas permanecem realizando corridas mais curtas e deixam de aceitar algumas corridas enquanto ela aceita todas, não sendo premiada igualmente. Pelo relato da Karen, tal situação parece prejudicá-la e gera um certo ressentimento em relação aos outros trabalhadores, que se mantem na “zona de conforto”. Tal ressentimento pode ser apontado como um marcador de concorrência, na medida em que cria um clima de uns contra os outros, de quem ganha mais contra quem ganha menos.

Do mesmo modo, o trabalhador 28 critica uma forma de organização da empresa, mas que, inevitavelmente, reflete na relação dos trabalhadores entre si. Especificamente, os entregadores da empresa *iFood* podem ser do tipo nuvem ou OL, sigla para operador logístico. Os entregadores nuvens são vinculados diretamente à empresa *iFood* enquanto os OLs se vinculam a outra pessoa jurídica que é parceira da *iFood* e faz a intermediação e distribuição das entregas. Normalmente se trata de uma pessoa que constitui um CNPJ e atua como essa “empresa” intermediadora, gerindo a mão de obra de outros trabalhadores. A vantagem de ser um entregador OL é receber maior número de entregas que são repassadas pelo intermediador,

mas o OL precisa cumprir determinados deveres, como jornada de trabalho, embora não tenham direito nenhum⁶⁷. Esse panorama faz lembrar uma terceirização aplicada ao trabalho em aplicativos. Ainda que tecnicamente não se confunda com terceirização, um dos efeitos é o mesmo: criar trabalhadores de primeira e de segunda categorias que não se sentem parte de uma mesma classe, produzindo isolamentos e rompimentos coletivos (ANTUNES, 2018).

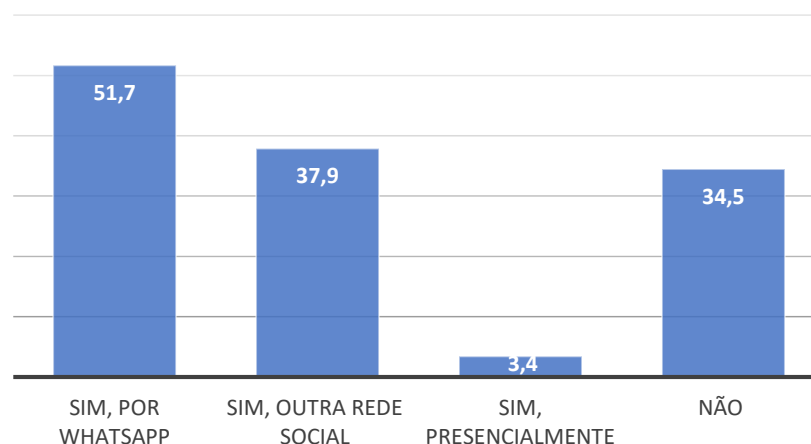
Chega-se, assim, ao indicador de subjetividade neoliberal que se revelou mais intenso: a quebra da solidariedade entre trabalhadores. Essa constatação pode ser feita não apenas pelas respostas obtidas e pelas postagens observadas, mas o próprio processo de pesquisa foi revelador nesse sentido.

O pensamento neoliberal tem como um de seus objetivos produzir sujeitos não questionadores, conformados e acríticos. Quer romper os laços sociais até que o indivíduo seja realmente indivisível, seja ele por ele mesmo, não some forças, não multiplique ideias e se diminua cada vez mais, mesmo sem perceber, para caber no paradigma neoliberal. Quando se observam as complicações enfrentadas pela pesquisadora para alcançar trabalhadores dispostos a responder ao questionário de pesquisa, tem-se que houve comportamentos hostis e desconfiados, mas principalmente não comportamentos. Ou seja, percebeu-se uma indiferença significativa considerando o silêncio da maioria dos trabalhadores abordados, o que evidencia a falta de vontade de se comprometer com questões para além daquelas que dizem respeito exclusivamente a si mesmos, assim como idealizado pela racionalidade neoliberal. É como se qualquer mecanismo de solidariedade humana fosse visto como desnecessário e como entrave à autorrealização de cada um (MARMOL, 2021, p. 140).

Quando perguntados sobre a participação em grupos ou coletivos de trabalhadores em aplicativos, as respostas foram dentro do esperado, afinal a abordagem principal se deu dentro dos grupos de uma rede social.

GRÁFICO 12 – Sobre a participação em grupos ou coletivos de trabalhadores em aplicativos – Pergunta 25 do questionário

⁶⁷ Embora não se possa falar em jurisprudência sólida ou majoritária, observa-se uma maior tendência do poder judiciário de reconhecer o vínculo do entregador com as operadoras logísticas, justamente por conta do cumprimento de algumas regras, que são entendidas como subordinação.



Fonte: elaborado pela autora e adaptados das respostas do formulário Google.

Acerca das pautas discutidas, a mais comum foi a melhoria das taxas praticadas pelas empresas. Além dessa, outras demandas foram apresentadas: trânsito, segurança, possíveis golpes aplicados por passageiros, os custos do carro, a falta de suporte das plataformas, o valor do combustível, o compartilhamento de rotas e dos melhores horários para trabalhar e o comércio de itens para o trabalho como motos e vestimentas. Quando se observam as respostas obtidas sobre as desvantagens do trabalho em aplicativos, nota-se que elas se coadunam com as pautas debatidas, já que é comum discutir e analisar aquilo que é desvantajoso e buscar melhorias, mas em nenhum momento houve menção acerca da controvérsia entre a existência ou não de vínculo de emprego entre os trabalhadores e as plataformas, limitando-se o debate à melhoria das condições de trabalho.

É possível perceber também que alguns trabalhadores afirmaram não participar de nenhum grupo. Provavelmente se tratam dos trabalhadores que foram abordados pessoalmente durante alguma corrida ou entrega. A não participação foi justificada por alguns motivos:

Não vejo necessidade, sendo que é um trabalho autônomo e individual (Gabriel, motorista)

Desunião (Aurélio, motorista)

Ainda não conheço nenhum (Trabalhador 12, entregador)

Não me interessa (Trabalhador 15, motorista)

Não gosto de grupo (Alex, entregador)

Infelizmente pessoal joga pra baixo (Ronaldo, motorista)

Muito blá blá blá (Anderson, motorista)

Além da indiferença, percebe-se a falta de harmonia e certa rivalidade entre os trabalhadores. Esse antagonismo foi explicitado especialmente pelas postagens dos grupos de *Facebook* observadas. Não raro os trabalhadores travam discussões pesadas e acaloradas, fazendo daquele espaço quase um ringue de luta. Mas há muita luta de uns contra outros e pouca luta de todos contra o capital.

O conflito principal tem girado em torno das mobilizações e paralisações que são organizadas pelos motoristas e entregadores como forma de reivindicar melhores condições de trabalho. Muitos não concordam com esses movimentos, entendendo que “se está ruim, é só sair”, que as empresas estão gerando oportunidades e por isso não merecem os boicotes propostos ou que cada um é responsável pelo seu sucesso, é só querer fazer acontecer.

FIGURA 6 – Publicação do grupo *Uber BH*, cliente e motoristas

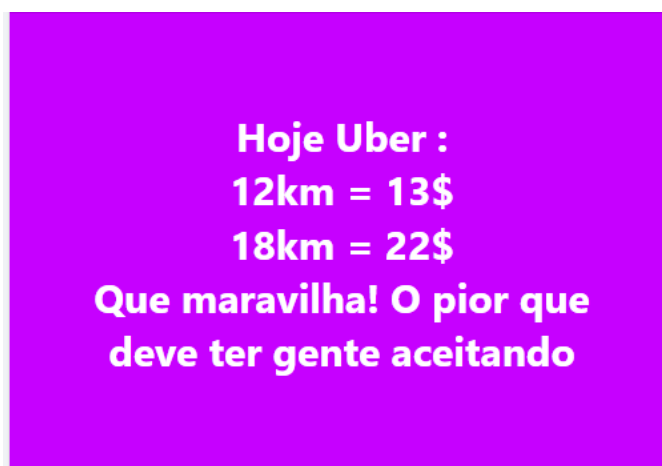


FIGURA 7 – comentários da publicação da figura 6

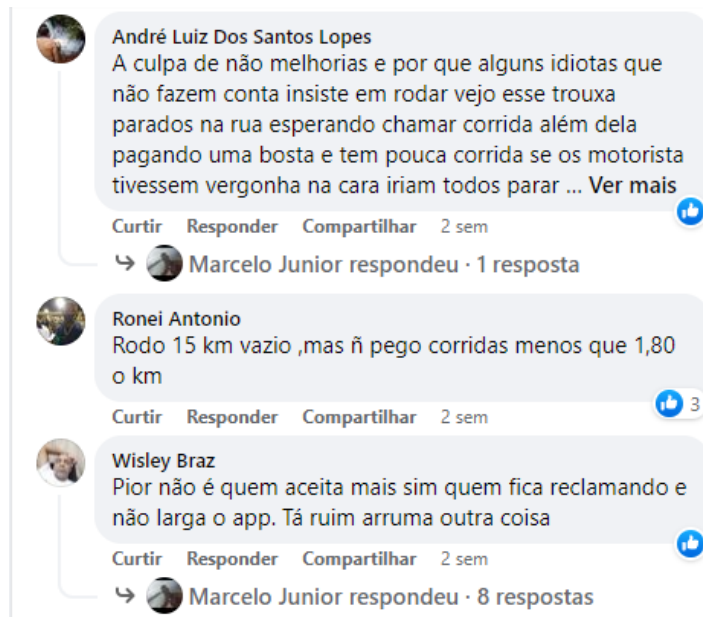


FIGURA 8 - comentários da publicação da figura 6

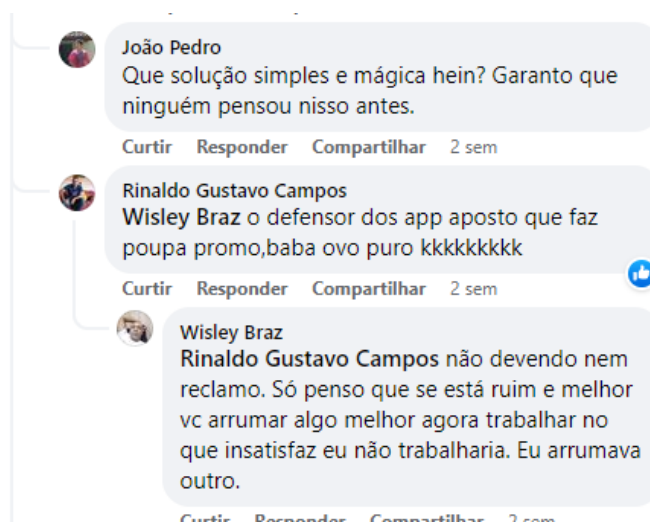


FIGURA 9 - comentários da publicação da figura 6



Reforça-se, desse modo, a noção de mérito ligada à ideologia da autonomia que juntas se encarregam de fazer o trabalhador acreditar que seu sucesso é consequência única e exclusiva de seu próprio esforço (CAVALCANTI, 2021, p.170). Aqueles que insistem em resistir aos ditames das empresas e, de certa maneira, às formas de “empresariamento” da vida, têm sua posição entendida “como falta moral, como recusa em ser um adulto na sala, em assumir a virtude da coragem diante do risco de empreender e abrir novos caminhos por conta própria.” (SAFATLE, 2020, p.30), sendo inferiorizado e reprimido por suas manifestações contrárias aos preceitos do capitalismo meritocrático. Desse modo,

o legado do neoliberalismo é uma sociedade menos integradas, um produto das desigualdades e lacunas que aprofundaram em sua política econômica. Uma sociedade que, na realidade, se tornou uma justaposição de universos sociais quase sem relações uns com os outros. Uma sociedade onde se enfraqueceu, de forma deliberada, em graus extremos a integração social, além de corroer os laços de solidariedade e as estruturas de representação coletiva de interesses populares (MARMOL, 2021, p. 111).

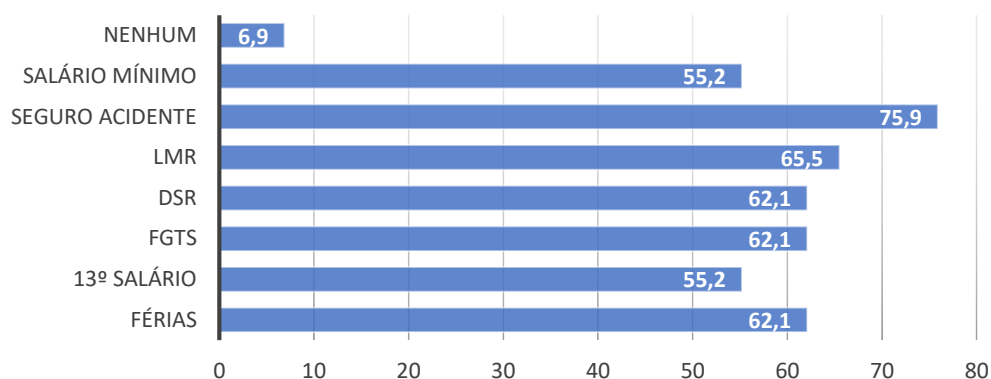
A partir desse conflito, infere-se que nem todos os trabalhadores assimilam a racionalidade neoliberal e seus discursos. E assim nem poderia ser, já que a compreensão de mundo e de ideias não se dá de forma igual, embora pensamentos hegemônicos tenham a pretensão de atingir a todos igualmente com suas narrativas. A hipótese dessa pesquisa surgiu há alguns anos quando a pesquisadora, durante algumas corridas mediadas por aplicativos, conversou com alguns motoristas e percebeu que as ideias disseminadas pelas empresas

estavam sendo aderidas. Além disso, em algumas oportunidades, o entregador Paulo Lima, conhecido como Galo, contou que muitos de seus colegas se entendiam como empreendedores e, quando procurava seus pares para conversar sobre mobilizações e reivindicações, era hostilizado em razão disso (SOPRANA, 2020). Entretanto, durante o desenvolvimento da pesquisa, identificou-se certo giro de entendimento materializado por algumas mobilizações e surgimento de alguns movimentos de resistência aos discursos empresariais.

Em relação aos entregadores, por exemplo, ganhou destaque recentemente o movimento conhecido como “Breque dos Apps” que reivindicou em face dos aplicativos de entrega uma maior remuneração; seguro em caso de roubo, acidente e morte; seguro saúde e fim dos bloqueios indevidos. Soma-se a esse movimento um outro conhecido como “Entregadores antifascistas”. Tirza Ferreira, uma entregadora antifascista, esclarece que há algumas diferenças entre o “Breque dos Apps” e os “Entregadores Antifascistas”. Apesar de uma causa comum, a melhoria das condições dos entregadores, os primeiros defendem uma melhoria imediata, que espera a realização das condições reivindicadas nos dias de greve. Dito de outro modo, querem melhorar a condição de trabalho, mas não necessariamente querem ser reconhecidos como empregados. Já os entregadores antifascistas entendem que os aplicativos são ferramentas de exploração e reivindicam causas maiores, inclusive o reconhecimento do vínculo empregatício (PERES, 2020). Há divergências, portanto, dentro da própria categoria.

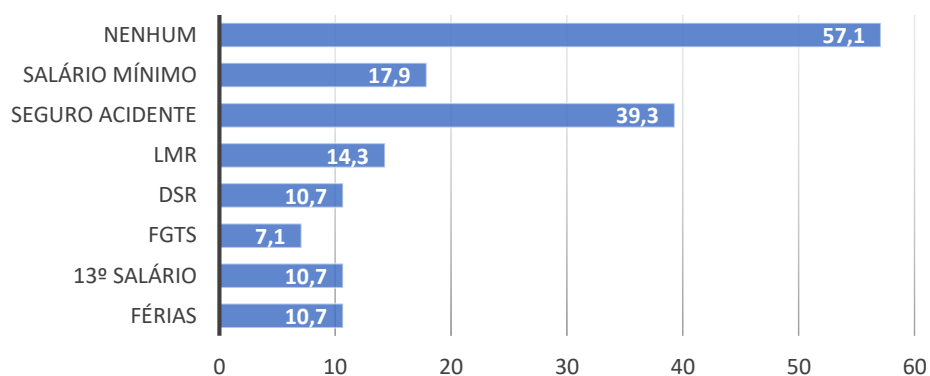
Quando se observam esses movimentos somados às respostas obtidas pelo questionário dessa pesquisa acerca de direitos trabalhistas, percebe-se que há contradições entre o que os trabalhadores manifestam, o que desejam e o que realmente tem, acentuando ainda mais a fratura existente dentro dos grupos daqueles que trabalham em aplicativos.

**GRÁFICO 13 – Sobre quais direitos os trabalhadores participantes gostariam de ter –
Pergunta 22 do questionário**



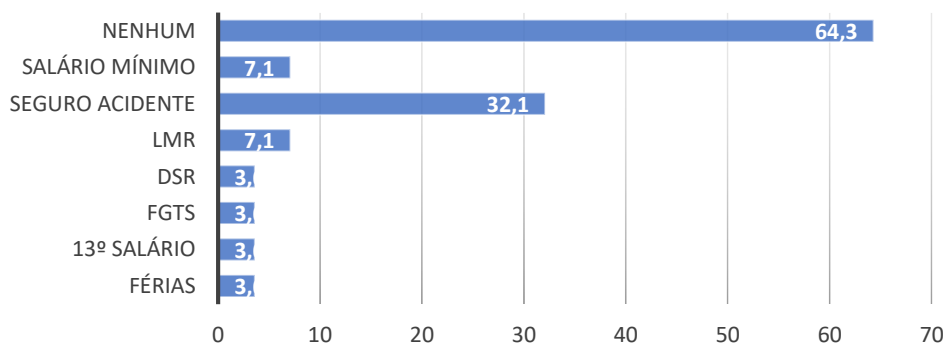
Fonte: elaborado pela autora e adaptados das respostas do formulário Google.

**GRÁFICO 14 – Sobre quais direitos os trabalhadores participantes acreditam ter –
Pergunta 23 do questionário**



Fonte: elaborado pela autora e adaptados das respostas do formulário Google.

**GRÁFICO 15 – Sobre quais direitos os trabalhadores participantes efetivamente têm –
Pergunta 24 do questionário**



Fonte: elaborado pela autora e adaptados das respostas do formulário Google.

Ao serem questionados sobre quais direitos acreditam ter em face das empresas, a maioria respondeu que nenhum direito, revelando que se percebem como um trabalhador autônomo de fato. Contudo, quando perguntados sobre quais direitos gostariam de ter enquanto um trabalhador de aplicativos, as respostas convergiram no sentido dos direitos de um empregado regido pela CLT, cujos benefícios perpassam por férias, décimo terceiro, descanso semanal remunerado, recolhimento de FGTS, licença médica remunerada e salário mínimo garantido. Por fim, sobre os direitos que efetivamente têm, os trabalhadores, em maior quantidade, afirmaram que nenhum direito e alguns disseram que tem seguro contra acidentes. Uma minoria disse ainda ter férias, décimo terceiro salário, depósitos de FGTS, descanso semanal remunerado, licença médica remunerada e salário mínimo, o que, provavelmente, advém de uma organização própria do trabalhador que gerencia sua renda e seu tempo de forma a garantir, por si mesmo, esses benefícios, pois não há obrigação legal das empresas em garanti-los. Outra hipótese é que estariam vinculados a Operadores Logísticos que, excepcionalmente, reconhecem direitos.

O que se extrai a partir de todo o exposto é que, por várias vezes, foram observados indicadores de racionalidade neoliberal nos discursos dos trabalhadores da Economia da Tecnologia Digital, demonstrando que o projeto de subjetivação que os leva a entenderem-se como empreendedores de si mesmos obteve êxito.

Como já referido, não há aqui a pretensão de compreender tal percepção como fruto único da racionalidade neoliberal e muito menos culpabilizar os trabalhadores por se entenderem de um ou de outro modo. Até porque, dessa forma estaria se operando da mesma forma que a racionalidade criticada pela pesquisa, que autorresponsabiliza cada um pelo seu destino, sem considerar diversos outros fatores. Também é preciso considerar que pode não haver uma compreensão técnica dos trabalhadores sobre a condição de empregado, se limitando ao aspecto moral, tão rechaçado. Mas é fato que os objetivos dos processos operados pela racionalidade neoliberal têm sido apreendidos e manifestados pelos trabalhadores, o que gera, sobretudo, uma quebra de solidariedade e o esvaziamento de lutas coletivas sólidas. Falta diálogo e união para a definição de pautas comuns.

Por outro lado, tendo em vistas as manifestações de descontentamento com as condições de trabalho e os movimentos surgidos, também não se pode deixar de anotar que, mesmo se entendendo como trabalhadores autônomos, os trabalhadores em aplicativos não deixam de querer e acreditar terem direitos em face de seus contratantes, ainda que fora dos moldes celetistas. Qual é então, o Direito do Trabalho possível para alcançar e satisfazer esses

trabalhadores? O reconhecimento de vínculo é suficiente? É o que os trabalhadores da Economia da Tecnologia Digital querem? São perguntas complexas e que ainda não têm respostas concretas. A dinâmica do mundo do trabalho em plataformas é acelerada e mudanças são vistas a todo o tempo, tanto nas condições objetivas de trabalho quanto nas manifestações subjetivas dos trabalhadores. O que se tem, porém, de mais evidente, é a vulnerabilidade dos trabalhadores da Economia da Tecnologia Digital em razão da forma precária de trabalho a que estão submetidos e que se tornou a regra geral no mercado. Sendo assim, procura-se apontar alguns caminhos que podem levar à construção de novos direitos trabalhistas para os trabalhadores da Economia da Tecnologia Digital.

5.3 Construindo caminhos para a criação de novos direitos trabalhistas

As novidades em matéria de direitos trabalhistas estão sempre irrompendo. Entretanto, tais novidades de algumas décadas para cá têm representando uma involução social, na medida em que o Direito do Trabalho perdeu sua historicidade. Isso quer dizer que, ao invés de se fortalecer com o tempo, ele tem se enfraquecido, abarcando cada vez menos pessoas sob sua proteção. No Brasil, o projeto de desmanche do Direito do Trabalho faz parte de uma agenda neoliberal que teve seu ápice com a implementação da Lei 13.467/17. A popularmente chamada Reforma Trabalhista alterou significativamente a CLT, impactando negativamente em direitos historicamente conquistados, diminuindo o espectro de garantias. O primeiro desafio, portanto, é como falar em novos direitos trabalhistas se os velhos direitos já nem existem mais?

Além disso, falar na criação de novos direitos pode parecer uma solução simplória e clichê para um problema complexo com nuances que passam por subjetividade, juridicidade, política e economia, sobretudo considerando que o Direito do Trabalho nunca foi revolucionário. Ele tem funcionando, mormente, como um aparato para a maior tolerância ou aceitabilidade da dominação econômica ou política de uma classe sobre outra, já que o instrumento jurídico tem maior credibilidade e aceitabilidade dentro das sociedades atuais do que os instrumentos de coerção direta (HERNÁNDEZ; BALLESTER, 2012, p. 14).

Em que pese ter nascido com funções voltadas para a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho, tendo caráter modernizante, progressista, civilizatório e democrático, do Direito do Trabalho também exerce uma função conservadora que confere ao capitalismo legitimidade política e cultural (DELGADO, 2017, p. 119).

Não há dúvidas de que o formato de sociabilidade capitalista e algumas estratégias jurídicas, que são possíveis em razão de elegibilidade do emprego como a relação protegida pelo Direito do Trabalho, são responsáveis pela transformação das formas precárias de trabalho em regra geral e empurram um grande número de pessoas que vivem do seu trabalho para a categoria de trabalhadores pobres: aqueles que, mesmo trabalhando, não conseguem sair da linha de pobreza (CAVALCANTI, 2021, p. 162). Nesse sentido, o Direito do Trabalho se torna um “álibi para a exploração” (EDELMAN, 2016, p. 73) e não um contraponto ao sistema.

Considerando esse panorama, tem-se que as possibilidades de alívio da classe trabalhadora se deparam com um paradoxo temporal que exige medidas imediatas para socorrer o mundo que agoniza e os trabalhadores que sofrem (CAVALCANTI, 2021, p. 236). O número de pessoas no que vive abaixo da linha da pobreza no Brasil vem crescendo em patamar antes nunca visto. Grandes empresas são responsáveis não apenas por deixar de cumprir obrigações trabalhistas, mas também descumprem legislações ambientais e levam a natureza ao colapso. Acidentes de trabalho são tão comuns que a terminologia começa a parecer inadequada, pois muitos não têm nada de fortuito ou inesperado. Guerras explodem e a salvação é individual, cada um por si. Por outro lado, todo esse cenário trágico é efeito de um padrão civilizacional construído, fortalecido e arraigado há muito tempo na sociedade, exigindo, portanto, uma transformação profunda e que não se opera de uma hora para outra.

Sendo assim, o Direito do Trabalho, mesmo cumprindo uma função de manutenção do *status quo* e se limitando a proteger empregados, ainda é a maior possibilidade de realização das promessas de justiça social e promoção de cidadania a quem só tem sua força de trabalho para oferecer.

É pela norma jurídica trabalhistas, interventora no contrato de emprego, que a sociedade capitalista, estruturalmente desigual, consegue realizar certo padrão genérico de justiça social, distribuindo a um número significativos de indivíduos (os empregados), em alguma medida, ganhos do sistema. (DELGADO, 2017, p. 116).

Novos direitos em matéria de Direito do Trabalho conjugados com as críticas às falhas do ramo jurídico são, desse modo, fundamentais para o amparo imediato da classe trabalhadora e para incentivar a mudança revolucionária necessária para a substituição do modelo de sociedade capitalista sem reciprocidade em que se vive.

No Brasil, o direito do trabalho já nasceu excludente, porquanto a CLT só se destinava aos trabalhadores urbanos, excluindo cerca de 70% da população, uma vez que a taxa de urbanização do país nas décadas de 1930 e 1940 girava em torno de apenas 30% (DELGADO,

2017, p. 123). Apenas em 1963 é que os trabalhadores urbanos tiveram um diploma legal voltado à proteção deles. Com a Constituição da República de 1988, o status do trabalho foi elevado e imaginou-se que seria então possível reverter o cenário de desprestígio anteriormente verificado. Mas logo após, na década de 1990, uma virada neoliberal gerou um

processo de quase esterilização da taxa de inserção dos indivíduos no Direito do Trabalho, por meio do surgimento de formas alternativas de contratação laborativa, todas elas, não por coincidência, assegurando um patamar civilizatório muito mais acanhado do que aquele garantido pelo Direito do Trabalho (DELGADO, 2017, p. 127).

As formas alternativas de contratação ainda estão em alta e, no cenário dessa pesquisa, os trabalhadores da Economia da Tecnologia Digital são os novos excluídos, figurando em um limbo jurídico aparente. Diz-se que é aparente, porque a partir de uma análise técnica, é possível afirmar que esses trabalhadores são empregados das plataformas, tendo em vista que preenchem todos os requisitos exigidos pela CLT para tanto. As empresas do ramo estão sempre em busca de argumentos para rechaçar todos os elementos, mas elas próprias fornecem muitas evidências que demonstram exatamente o contrário.

Acerca da pessoalidade a narrativa para rejeitá-la é que as plataformas, embora não permitam o compartilhamento de contas entre trabalhadores, permitem o compartilhamento do veículo, e por isso o requisito da pessoalidade não se verificaria. Ocorre que o uso de instrumentos de trabalho por mais de um trabalhador é plenamente verificado em relações de emprego. É comum que computadores, telefones, pequenos objetos e veículos sejam compartilhados em ambientes de trabalho, sem que isso implique em afastamento da pessoalidade do empregado, representando apenas uma otimização de recursos, que aliás, é premissa difundida pela economia do compartilhamento, da qual as empresa *Uber* se diz pertencente. Além disso, a empresa orienta e incentiva alguns comportamentos dos usuários que reforçam a pessoalidade existente na relação, como por exemplo verificar a coincidência do motorista que aparece na tela do seu aplicativo com aquele que está dirigindo o veículo. Em caso de incompatibilidade, a recomendação é que o passageiro reporte a situação para a empresa⁶⁸, que poderá realizar o cancelamento da conta que foi utilizada de forma indevida⁶⁹.

⁶⁸ No site da empresa essa situação pode ser reportada como um problema de segurança: “A Uber está comprometida com a segurança de todos que usam o aplicativo e com a segurança de outras pessoas. Se você acredita que o parceiro ou veículo era diferente daquele exibido no aplicativo, compartilhe os detalhes solicitados no final desta página”. Disponível em <https://help.uber.com/pt-BR/riders/article/o-ve%C3%ADculo-do-meu-motorista-era-diferente?nodeId=00142b70-675a-43ba-8626-1cb0cc686b43>. Acesso em 23 jan. de 2023

⁶⁹ “Ao violar qualquer termo do seu contrato com a Uber, ou qualquer termo ou política aplicável, inclusive este Código da Comunidade ou normas e políticas adicionais que a Uber venha a comunicar de tempos em tempos,

O recurso utilizado para tentar afastar a não eventualidade passa pela teoria dos fins do empreendimento, para a qual o trabalhador seria eventual se fosse chamado a realizar tarefa ou atividade fora das comumente realizadas. Como as empresas desse ramo se colocam como empresas mediadoras de tecnologia e não de transporte ou entregas, alegam que motoristas e entregadores não preencheriam o requisito da não eventualidade. A verdade, porém, é que se assim fosse não existiriam mais empresas além de empresas de tecnologia, uma vez que o uso de aplicativos para facilitar, mediar e utilizar serviços é prática difundida na atualidade. Lembre-se do exemplo de que bancos permitem que clientes utilizem diversos serviços por meio de aplicativos, e não há sequer discussão sobre o seu objeto social em razão dessa aproximação virtual do cliente com a instituição. Bancos continuam sendo instituições financeiras, assim como a *Uber* é uma empresa de transporte e a *iFood* é uma empresa de entrega.

Sobre a onerosidade as empresas se utilizam da afirmação que é o motorista quem paga para utilizar a plataforma, em uma tentativa de descaracterizar a natureza da relação de emprego. Contudo, trata-se de retórica para forçar uma situação inexistente, que afronta um dos princípios basilares do Direito do Trabalho: a primazia da realidade sobre a forma. O pagamento que se faz às plataformas é justamente a taxa retida por elas que se apropriam e exploram o trabalho de motoristas/entregadores. Reconhecer o pagamento de taxa como inexistência de onerosidade é penalizar ainda mais o trabalhador que não pode nem negociar o preço do seu trabalho, pois é a própria empresa que define o valor, coordena as promoções e descontos e gerencia os proventos.

Por fim, a subordinação é o elemento no qual as plataformas mais se apoiam para afastar o vínculo de emprego em suas relações com motoristas/entregadores, sob o argumento principal de que não controla seus trabalhadores, podendo eles se organizar como quiserem. Porém, essa pesquisa já apresentou alguns argumentos que levam a perceber que a autonomia e independência propagadas não são de fato verificadas. A avaliação dos usuários, por exemplo, é uma forma forte de controlar as ações do trabalhador e, nesse sentido, as diretrizes da plataforma não são meras orientações como querem fazer crer. Se é a própria empresa que cria os critérios de avaliação e se eles coincidem com as “meras orientações” não se sustenta a posição de que não são obrigações, já que quem não as seguir pode sofrer sanções. A estratégia,

você pode perder o acesso total ou parcial à Plataforma da Uber” (CÓDIGO DE COMUNIDADE UBER). Disponível em <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-communityguidelines#:~:text=Discriminar%20usu%C3%A1rios%20do%20app%20da,porque%20n%C3%A3o%20funciona%20para%20voc%C3%AA>. Acesso em 23 jan. de 2022.

novamente, passa pela supervalorização da forma em detrimento do princípio da primazia da realidade.

A despeito desse entendimento, a jurisprudência trabalhista brasileira majoritária é no sentido inverso e não reconhece a existência de emprego na relação entre trabalhadores e empresas da Economia da Tecnologia Digital. Um estudo da *Ius Laboralis*, entidade que reúne escritórios de advocacia trabalhista do mundo todo, apontou que a probabilidade dos trabalhadores da *Gig Economy* serem considerados empregados é de apenas 13%. O estudo considerou a legislação de 40 países e a existência de normas regulamentadoras dessa forma de trabalho, bem como o modelo padrão do que é um emprego. A probabilidade do não reconhecimento de vínculo atingiu 53% e de uma resposta indefinida tem chance de 34% (SANTOS, 2022).

Além disso, percebeu-se a resistência dos próprios trabalhadores, que reproduzem os discursos do capital, fazendo inferir que se entendem como trabalhadores autônomos, opondo-se ao estigma de empregado⁷⁰. Entretanto, ainda assim entendem que lhes são devidos alguns direitos pelas plataformas e tem se mobilização para conquista-los. Como então conciliar todas essas variantes? Vale a pena disputar o reconhecimento de um vínculo que desagrada ambos os lados e que o poder judiciário insiste em negar? Uma legislação específica para trabalhadores em aplicativos é o caminho? O Direito do Trabalho, como forma de intervenção estatal, é a solução única ou uma organização própria é uma decisão mais acertada? Afinal, quais são os novos direitos trabalhistas que os trabalhadores da Economia da Tecnologia Digital reivindicam?

Pode ser frustrante que as respostas para essas perguntas não sejam completamente respondidas por essa pesquisa, mas isso porque o intuito é justamente não repetir receitas que vem se mostrando inúteis ou desastrosas por ignorarem o trabalhador que está diretamente envolvido na relação. Contudo, importa considerar que o primeiro passo é determinar alguns pressupostos necessários para que se atinja o grau satisfatório de envolvimento dos trabalhadores nas questões que afetam toda a classe que vive do seu próprio trabalho e na busca por novos direitos. O primeiro deles é revelar os mitos que a economia da tecnologia digital vem contando, o segundo é resgatar a solidariedade entre os trabalhadores e o terceiro é dar condições materiais para que deixem de se submeter às formas precárias de trabalho.

⁷⁰ . Em uma publicação na página do Facebook da Associação dos Motofretistas de Aplicativos e Autônomos do Brasil (AMBR) fica claro um dos desejos da categoria: “Não queremos ser CLT”.

O primeiro pressuposto já vem sendo tratado nessa pesquisa, ao passo que foram apresentados os modos de funcionamento das plataformas e como elas realmente operam. Apesar de todas as promessas de autonomia e liberdade,

esses trabalhadores recebem da plataforma digital o direito de trabalhar em troca de uma remuneração sobre a qual não podem opinar, a serviço de clientes que não podem escolher, em condições de trabalho que não podem gerenciar. A cooperação perde o sentido solidário de empenho comum e ganha contornos de exploração, mediante o exercício do poder diretivo dos algoritmos, que se espelha na subordinação algorítmica desses trabalhadores (DELGADO; CARVALHO, 2020).

Por conta disso, demonstrou-se a vulnerabilidade do trabalhador de Economia da Tecnologia Digital, que o afasta da categoria de empreendedor, ainda que de si mesmo. Diferentemente do que propagandeam, as empresas pertencentes a esse tipo de economia não proporcionaram a consagração da liberdade no trabalho, porquanto apenas perpetuaram um sistema de exploração da força produtiva por meio de uma nova maneira de sujeição e submissão (CAVALCANTI, 2021), valendo-se do desenvolvimento tecnológico e de processos de subjetivação que se apoiam na alienação.

Conforme explica Tiago Muniz Cavalcanti (2021, p. 194), a alienação está presente na visão de mundo do indivíduo, em suas ideias, pensamentos e nas percepções que o conduzem em suas ações políticas e sociais, sendo, porém, uma falsa consciência de mundo. O autor explica que isso não quer dizer que a alienação significa um conhecimento errôneo da realidade, mas uma compreensão a partir dos interesses da classe burguesa que cria e difunde um conhecimento parcial e superficial que esconde sua verdadeira essência, para então alcançar uma outra classe, que adere espontaneamente com seus interesses.

Sendo assim, é preciso desnudar toda essa ideologia que torna o indivíduo incapaz de compreender criticamente o mundo e sua condição dentro dele, a fim de que não reproduza a visão da classe dominante, seus valores e interesses, como se viu em algumas oportunidades no item anterior. Nota-se que é uma estratégia de controle social baseada em uma propaganda em massa, mas que visa atingir a subjetividade de cada um e com isso afastar os trabalhadores e eliminar a resistência obreira. As lutas da classe trabalhadora são historicamente marcadas por “coágulos de sociabilidade e laços de solidariedade” (ANTUNES, 2018, p. 28) que vem se perdendo ao longo do tempo.

Como brilhante e poeticamente escreveu Márcio Túlio Viana (2005, p. 152), o Direito do Trabalho é obra desses homens que se perderam por já não terem o que perder. O autor se refere àqueles que perderam seus meios próprios de produção e se submeteram a quem poderia

explorar os meios, mas também os homens. A história do Direito do Trabalho é, portanto, uma história de luta. Ainda segundo Viana, talvez o Direito do Trabalho não tivesse nascido ou crescido tanto se não fosse a “fábrica concentrada, seus produtos previsíveis, suas máquinas grandes e potentes e os seus trabalhadores em massa, homogêneos e estáveis. Foi essa espécie de fábrica que fez com que todos se sentissem iguais e se unissem” (VIANA, 2005, p. 152).

Sendo assim, a luta que faz parte da história do Direito do Trabalho é uma luta coletiva, de trabalhadores que se sentiam igualmente abandonados e explorados e que se juntaram para reivindicar por melhoras nas suas condições de trabalho e, conseqüentemente, de vida. A classe trabalhadora de hoje é mais ampla, heterogênea, complexa e fragmentada, bastante diferente do proletário industrial dos séculos XIX e XX (ANTUNES, 2018, p. 102). Além disso, perderam seus espaços de convívio comum, que foram desaparecendo com as novas formas de empresas e de gestão, e afastaram os trabalhadores. Tudo isso aliado a um pensamento neoliberal individualizante e pautado na concorrência, quebra o laço de solidariedade que faz os trabalhadores se entenderem como parte de um mesmo sistema: a parte explorada.

Um desafio se torna central: os setores heterogêneos que compreendem a *totalidade* da classe estão compelidos a construir laços de solidariedade e sentido de pertencimento de classe, de consciência de seu novo modo de ser, conjugando suas lutas cotidianas com seus projetos sociais. Somente através de fortes ações coletivas é que serão capazes de se contrapor ao sistema de metabolismo social do capital, profundamente adverso ao trabalho, aos seus direitos e às suas conquistas. O maior desafio no momento é impedir que as fraturas *objetivas* oblitarem as possibilidades de ação *subjéctiva*, dificultando ou até mesmo impedindo sua ação enquanto classe trabalhadora em sua totalidade. (ANTUNES, 2018, p. 66).

É preciso, portanto, resgatar esse sentimento de pertencimento que foi perdido com a introjeção de uma racionalidade que leva os trabalhadores ao isolamento, especialmente aqueles que trabalham nas ruas, sem maior contato com seus pares. O que se espera é que trabalhadores somem seus projetos e lutas individuais com os projetos comuns da classe em prol de uma mobilização forte e eficaz, podendo ainda conjugar a luta trabalhista com a luta de outros movimentos sociais, estendendo os laços de solidariedade a outros organismos e associações que também convergem na busca por emancipação (CAVALCANTI, 2021, p. 244). Além disso, a luta também não deve ser restrita geograficamente falando, afinal o capital já se fez transnacional exigindo um contraponto do mesmo modo. Assim,

Cada vez mais as lutas nacionais devem estar articuladas com uma luta de amplitude internacional. As lutas pelo direito ao trabalho, pela redução das jornadas, pela ampliação dos direitos sociais, por um *modo de vida* que se contraponha aos valores e interesses do capital carecem de uma articulação internacional expressiva, de uma

forte solidariedade para que suas formas de confrontação possam se tornar vitoriosas. *À mundialização dos capitais, corresponde, portanto, cada vez mais e de modo intransferível, uma mundialização das lutas sociais e do trabalho.* (ANTUNES, 2018, p. 336).

É bem verdade que há uma onda crescente de mobilizações, especialmente de entregadores, que vem promovendo ações em busca de melhores condições, inclusive sob a perspectiva de união de lutas, como é o caso dos entregadores antifascistas, organizado inicialmente por torcidas de futebol com o intuito de defender a democracia, mas que acabou reunindo um grande número de entregadores que trabalham em aplicativos. Os Entregadores Antifascistas lideraram o primeiro “Breque dos Apps”, um movimento espontâneo que em julho de 2020 engajou trabalhadores em toda a América Latina para reivindicar melhores condições de trabalho em face dos aplicativos de entrega. Ainda assim, foi possível perceber que organizações formais não aderiram ao movimento, mesmo possuindo uma agenda de reivindicações comum. Nos dias que sucederam o “Breque dos Apps”, o Sindimoto de São Paulo realizou uma paralisação apartada que evidenciou o distanciamento entre os movimentos institucionais formalizados e os organicamente surgidos (DELGADO; CARVALHO, 2020), reforçando a posição de que a luta precisa ser unificada. Os sindicatos formais também devem estender seus laços de solidariedade e fortalecer seus vínculos com redes, fóruns e organizações não governamentais, bem como se aproximar dos movimentos sociais difundidos que reúnem os segmentos populacionais vulneráveis (CAVALCANTI, 2021, p. 244), a fim de que a emancipação seja alcançada por todos.

Por fim, para que o trabalhador seja impulsionado à participação efetiva em busca de direitos trabalhistas e melhores condições, não basta apenas uma mudança de compreensão e empenho solidário. É necessário ainda que não exista qualquer necessidade. Fala-se aqui, de modo particular, de necessidade econômica, pois o trabalhador pobre não tem condições de se engajar de forma livre e consciente se precisa se preocupar em perder um dia de trabalho para participar de mobilizações e negociações e correr o risco de perder a fonte de subsistência daquele dia. Sendo assim, alia-se à uma proposta que não é nova, mas ainda vem sendo ventilada, como forma de combater a desigualdade e fortalecer os movimentos sociais, inclusive o trabalhista: a renda básica universal. Ressalta-se que o sistema de transferência de renda é uma política que não coloca em risco o modelo capitalista, o que explica sua idealização por setores antagônicos da sociedade⁷¹, mas consegue ser uma forma de inclusão de muitos um

⁷¹ Trata-se de proposta que vem sendo difundida por estudiosos de diferentes conformações políticas, como Milton Friedman e Eduardo Suplicy, e ainda por grandes empresários como Mark Zuckerberg e Chris Hughes, criadores do Facebook, e Elon Musk, fundador da Tesla Motors (CAVALCANTI, 2021, P. 251).

patamar mínimo que permite usufruir da cidadania, considerando o cenário de tragédia social do trabalho e emprego.

Trata-se de uma proposta de transferência de renda que deve se destinar a todas as pessoas independentemente de qualquer condição pessoal ou outras exigências. Existir é o suficiente (RAVENTÓS, 1999, p. 47). Cavalcanti (2021, p, 248) opta pela designação renda universal garantida de âmbito global esclarecendo que universal e âmbito global não significam uma redundância, de forma que o universal exprime justamente a ideia de que o público alvo é a totalidade da população, enquanto o âmbito global identifica o espaço geográfico de sua aplicação. Já o adjetivo “garantida” vincula-se à noção de direito e não de assistencialismo, o que é, no plano ideológico, bastante relevante, considerando que a racionalidade neoliberal impõe certa repulsa em relação à dependência do Estado, centrando a moral da sociedade no trabalho, especialmente, aquele por conta própria.

A aplicação global é necessária considerando a hegemonia do capital e sua extensão universal, logo, as respostas reparadoras devem se no mesmo sentido e se concretizarem na mesma amplitude, evitando ainda retaliações à sua implementação (CAVALCANTI, 2021, p. 248). Aliás, muitas empresas de Economia da Tecnologia Digital têm utilizado esse discurso ameaçador quando são impelidas a melhorar a qualidade de seus serviços ou das condições de seus trabalhadores, aumentando o medo das pessoas de que essas promessas sejam cumpridas. Tudo isso só reforça a imagem dessas empresas como mocinhas em um mundo marcado pelo desemprego, mas não passa de mera chantagem. O próprio Diretor Executivo da *Uber* admitiu que a empresa pode bancar direitos trabalhistas e ainda assim manter seu modelo economicamente viável, inclusive para os investidores, ou seja, os lucros serão mantidos (FANG, 2022).

Não há pretensão aqui de discutir acerca dos aspectos técnicos de implementação da renda básica universal, embora a direção mais fortemente apontada seja a taxaçoão do capital financeiro ou especulativo redirecionando o rendimento dessas atividades no mercado mundial (STANDING, 2014; CAVALCANTI, 2021). Mais importante para essa pesquisa são os efeitos e as consequências que a estratégia pode gerar no engajamento de trabalhadores na luta coletiva, solidária e consciente por condições dignas de vida e de trabalho.

Ao garantir uma renda para todas as pessoas, os trabalhadores têm a possibilidade de fazer escolhas reais sem se agarrarem a quaisquer condições por necessidade de sobrevivência. Sendo assim, a renda universal é importante instrumento para aumentar o poder de negociação da classe e favorecer o exercício do direito de greves ou outros movimentos paredistas, fazendo

com que trabalhadores enfrentem as greves ou movimentações de forma muito menos insegura (CAVALCANTI, 2021, p. 254). Do mesmo modo, a renda também valorizaria trabalhos que atualmente são desprezados e mal pagos, promovendo o “aumento dos salários e a melhoria das condições de execução das funções menos atraentes. Seria, assim, capaz de reverter a vulnerabilidade social que coage os trabalhadores a aceitarem condições de trabalho servis e degradantes, incompatíveis com a dignidade humana.” (CAVALCANTI, 2021, p. 253).

A combinação desses pressupostos é um caminho que tornará possível o diálogo efetivo com os trabalhadores em plataformas digitais para entender de fato o que entendem ser a melhor solução. É fato que é possível ter uma noção do que os trabalhadores em aplicativos vêm reivindicando a partir das mobilizações que tem ocorrido: melhoria do valor das taxas de entrega ou corrida, fim de bloqueios indevidos, fornecimento de equipamentos de proteção individual, seguro de vida, seguro contra acidentes, a criação de pontos de apoio para descanso, alimentação e outras necessidades. O que transparece, porém, é que essas reivindicações se aproximam muito mais de meras liberalidades das empresas do que de fato da consagração de direitos. Os poucos resultados obtidos a partir das mobilizações são respostas pontuais que evidenciam um Direito do Trabalho de Emergência sem qualquer resultado mais duradouro, apenas um “tratamento de choque para manter vivo o homem” (COUTINHO, 1998, p. 103).

Em vista do embate jurídico acerca do reconhecimento de vínculo, da resignação com a figura do empregado e das manifestações dos trabalhadores diretamente envolvidos, fica claro que a generalização do Direito do Trabalho é necessário requisito para a concretização das promessas de dignidade social alcançada por meio do trabalho. Se o modelo de emprego está falido, não é a eliminação do Direito do Trabalho a solução, ao contrário, sua ampliação para todas as formas de trabalho, é medida que se impõe.

6 CONCLUSÕES

Interessante perceber, primeiramente, como um estudo que se propôs a falar de fenômenos recentes acabou retornando a problemas tão antigos. No fim das contas, falou-se aqui sobre precariedade e informalidade do trabalho, processos de subjetivação do trabalhador, crise do Direito do Trabalho, desagregação da classe trabalhadora e movimentos de resistência. Nada disso é inédito no mundo do trabalho. É claro que existe novidade em relação aos meios de produção e instrumentos tecnológicos, mas quanto aos efeitos, eles permanecem os mesmos dos séculos passados.

Também foi possível observar que tais efeitos se tornaram mais intensos, considerando que a razão neoliberal acentuou a dicotomia entre ganhadores e perdedores colocando estes últimos como verdadeiros inimigos do desenvolvimento econômico, cuja posição de resistência deve ser ignorada, ou mesmo penalizados. Isso foi possível por conta da conjugação de fatores objetivos e subjetivos. No plano da objetividade, percebeu-se um avanço tecnológico que proporcionou mudanças relevantes na dinâmica do trabalho e sua disseminação por todo o mundo, vinculando Estados de diferentes realidades econômicas e sociais. Houve ainda um processo de reestruturação do Direito do Trabalho, cujas alterações normativas acabaram por reduzir suas normas e seu alcance por entender que os novos modelos de produção, marcados pela flexibilidade, não se adequavam ao rígido cenário normativo-jurídico existente, exigindo uma nova forma de regulação.

Na perspectiva subjetiva viu-se a difusão de uma ideologia de rejeição e desvalorização do trabalho assalariado e da generalização do empreendedorismo como seu substituto. O trabalho assalariado, que antes era instrumento relevante de realização pessoal e social, é rechaçado, tendo em vista sua incompatibilidade com o crescimento do mercado que passa a ser a prioridade das políticas públicas do Estado neoliberal. O novo paradigma aposta em uma sociedade que não tem o trabalho assalariado como centro de afirmação, evidenciando a figura do empreendedor. Contudo, o empreendedor, em sua concepção clássica, remete à figura do empresário, do dono dos meios de produção e, então sua difusão para toda a sociedade não seria tão simples. Era preciso alcançar os indivíduos não proprietários de forma que eles também passassem a se compreender como autônomos e se responsabilizar totalmente por suas vidas, liberando o Estado de algumas responsabilidades, por vontade própria. Surge então a figura do

empreendedor de si mesmo, que combina a moralidade do indivíduo de sucesso capaz de se autogerir com certo desapontamento em relação ao Estado que nunca conseguiu implementar política integral de proteção trabalhista nem um Estado de Bem-Estar social real.

O empreendedor de si mesmo para essa pesquisa é então o indivíduo autônomo, independente, competitivo e autorresponsabilizável modelado pela racionalidade neoliberal a partir de técnicas e estratégias de motivação do mundo gerencial para internalizar nos sujeitos novas conformações de valores, como solidariedade e liberdade, de modo que sejam direcionados para os objetivos do mercado e não para os projetos da sociedade. Os sujeitos passam a se compreender como empreendedores de si mesmo, donos de um capital humano, e reproduzem, ampliam e se adaptam às condições mercadológicas impostas, ainda que isso signifique precarizar suas próprias condições de trabalho e de vida, acreditando que esses sacrifícios farão com que cheguem ao sucesso prometido.

Com base nessas ideias, apresentou-se o sistema produtivo denominado Economia da Tecnologia Digital e como ela é um espaço propício para a construção do empreendedor de si mesmo. Nesse espaço três aspectos se mostraram relevantes para conduzir o comportamento dos trabalhadores: o risco, o mérito e a gamificação. O risco e o mérito se aliam às questões de moralidade e de responsabilidade, na medida em que fazem o trabalhador naturalizar algumas instabilidades como parte de seu destino, cabendo a ele utilizar essas situações como impulsão para o sucesso. O mérito reforça essa ideia de responsabilidade individual e única, na qual o indivíduo que não se esforçar o suficiente, não alcançará suas metas, pois não haveria nenhum outro empecilho, sendo a força de vontade o bastante. Já a gamificação é parte da técnica utilizada pelas empresas da Economia da Tecnologia Digital para engajar os trabalhadores. Ela faz com que o aplicativo funcione como um *vídeo game*, levando o trabalhador a reagir aos comandos das plataformas, iludindo-os de que estão no controle e ultrapassando fases. Além disso, foram expostos outros modos de funcionamento das empresas, constatando-se que suas promessas de autonomia e flexibilidade não são de fato cumpridas.

Com isso, passou-se a discussão acerca da condição jurídica desses trabalhadores. Viu-se que a discussão tem como ponto chave a centralidade do emprego como relação protegida pelo Direito do Trabalho brasileiro. Portanto, esses trabalhadores só poderiam ser considerados como empregados ou autônomos, sendo que somente o primeiro *status* garante direitos trabalhistas. Quando essas relações são levadas ao poder judiciário, este tem acatado as argumentações empresariais e entendido, majoritariamente, que se tratam de relações autônomas, sem aplicação das normas de proteção dadas pela CLT. Apresentou-se, assim,

possibilidades teóricas para a ampliação do vínculo de emprego em contraponto com as possibilidades teóricas de restrição do mesmo vínculo. Entendendo, porém, a limitação do emprego como centro de proteção do Direito do Trabalho, também foram apresentadas possibilidades teóricas de reconhecimento de direitos trabalhistas para além do emprego, concluindo que a vulnerabilidade do trabalhador, especialmente a do trabalhador da Economia da Tecnologia Digital, é fundamento jurídico suficiente para garantir-lhes proteção e direitos trabalhistas.

Todos esses fatores se relacionaram com a hipótese da pesquisa de que os trabalhadores da Economia da Tecnologia Digital são sujeitos atravessados pela racionalidade neoliberal, de forma que se percebem como empreendedores de si mesmo e não como empregados dessas empresas. Como se viu, essa hipótese surgiu há alguns anos e de lá pra cá percebeu-se certo giro de entendimento, materializado em mobilizações e reivindicações por melhores condições de trabalho. De todo modo a hipótese foi confirmada a partir da pesquisa empírica que evidenciou a reprodução dos discursos do capital pelos trabalhadores. Mas ainda assim, os trabalhadores gostariam e acreditam ter direitos em face das empresas que os contratam.

Há de ser considerado, desse modo, que, apesar das manifestações dos trabalhadores alinhadas às ideias da racionalidade neoliberal também existe um anseio por direitos que se ligam à noção de empregado, sugerindo que o real problema pode estar na fragmentação do discurso jurídico-acadêmico e na dinâmica de vida dos trabalhadores. Ou seja, os trabalhadores querem se afastar da ideia de empregados apenas pela pecha que a figura vem carregando e não porque de fato se entendem como empreendedores. Não sem surpresas, afinal se trata de um estudo sobre percepções, percebeu-se diversas complexidades nesses resultados, que podem, inclusive, se desdobrar em outras pesquisas com outros recortes.

A contribuição principal deste estudo foi demonstrar que a escuta dos trabalhadores não é mera solução retórica, mas é o processo de emancipação necessário para a construção de direitos trabalhistas eficazes. Ressaltou-se ainda, que para obter a participação consciente dos trabalhadores é preciso desmistificar as narrativas capitalistas que só visam enfraquecer a resistência trabalhadora, resgatando os laços de solidariedade perdidos. Também importa considerar que os indivíduos precisam de condições materiais para que deixem de aceitar quaisquer condições em razão do medo de não conseguirem manter sua subsistência, por isso, aliou-se à proposta de uma renda básica universal como caminho para o envolvimento lúcido e eficiente do trabalhador no processo de construção de direitos trabalhistas.

Por fim, reforça-se que, a despeito de todas as problemáticas do Direito do Trabalho, entende-se que ele é o mecanismo mais imediato existente para a concretização das promessas de justiça e igualdade social. As críticas a esse sistema jurídico não devem servir de monta para a defesa de sua extinção, como tem se visto nos últimos anos, mas ao contrário deve servir de impulso para sua generalização para além do emprego. As vulnerabilidades do trabalhador são fundamentos jurídicos suficientes para justificar a proteção do trabalhador da Economia da Tecnologia Digital e de qualquer outro que as possua.

7 REFERÊNCIAS

- ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: subsunção real da viração. **Passapalavra/Blog da Boitempo**, 2017.
- ADORNO JÚNIOR, Hércio Luiz. As novas modalidades contratuais de trabalho, o princípio do contrato realidade e a competência da Justiça do Trabalho. **UNIVERSITAS**, n. 24, 2019
- ALVES, Amauri Cesar. Direito, trabalho e vulnerabilidade. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, v. 64, n. 2, p. 111-139, 2019.
- ALVES, Amauri Cesar. **Função capitalista do direito do trabalho no Brasil**. Revista Ltr: legislação do trabalho, v. 77, p. 1067–1082, 2013.
- ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e Uberização do Trabalho: algumas reflexões**. 2018. Tese de Doutorado. Universidade de Coimbra.
- ALVES, Giovanni. Trabalho e mundialização do capital. **São Paulo: Práxis**, 1999.
- ALVES, Marco Antônio Sousa; ALVES, Izabella Riza; PATENTE, Zilda Manuela Onofri. Neoliberalismo como propulsor da precariedade. **Libertas: Revista de Pesquisa em Direito**, v. 7, n. 1, 2021.
- ALVES, María Aparecida; TAVARES, Maria Augusta. A dupla face da informalidade do trabalho: “autonomia” ou precarização. In ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, p. 425-444, 2006.
- ANDRADE, Daniel Pereira. O que é o neoliberalismo? A renovação do debate nas ciências sociais. **Sociedade e Estado**, v. 34, n.0 1, p. 211-239, 2019.
- ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações**. São Paulo: LTr, 2014.
- ANTUNES, Ricardo. A constituição do proletariado e sua páxis revolucionária. In **Curso livre Marx-Engels: A criação destruidora, volume 1**. NETTO, José Paulo, Boitempo Editorial, 2017.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviço na era digital**. Boitempo Editorial, 2018.
- BARBOSA, Attila Magno et al. O empreendedor de si mesmo e a flexibilização no mundo do trabalho. **Revista de Sociologia e Política**, v. 19, n. 38, p. 121-140, 2011, p.124.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. -- São Paulo: Edições 70, 2011.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDI, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, pp. 212-213.

BRASIL, Decreto Lei 4.657. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. 04 de setembro de 1942.

BRASIL, Decreto Lei 5.452. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. 1º de maio de 1943.

BRASIL, Câmara dos Deputados. **Emenda Aditiva Projeto de Lei 6.787/16** Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília, DF. Câmara dos Deputados. 2017. Disponível em https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1533346&filenam e=EMC+83/2017+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016. Acesso em 12 fev. de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1001821-40.2019.5.02.0401**, Relator: Breno Medeiros, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/05/2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. 10319-57.2015.5.03.0110**. Data de Julgamento: 24/04/2019, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/04/2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 1315-96.2014.5.03.0185**. Relator: Breno Medeiros. 8ª Turma. Julgamento em 16 de dezembro de 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 1000123-89.2017.5.02.0038**. Data de Julgamento: 05/02/2020, Relator Ministro Breno Medeiros, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2020.

BROWN, Wendy. **Cidadania sacrificial: neoliberalismo, capital humano e políticas de austeridade**. Editora: Zazie. Tradução de Juliane Bianchi, São Paulo, 2018.

BROWN, Wendy. **Nas ruínas do neoliberalismo: A ascensão da política antidemocrática no Ocidente**. São Paulo: Politeia, 2019.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. Editora Dialética, 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 12. ed Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**. Petrópolis: Editora Vozes, 1998.

COELHO, André Felipe Canuto. O estado liberal: entre o liberalismo econômico e a necessidade de regulação jurídica. **Revista Jurídica UNIGRAN**, v. 8, n. 15, p. 179-190, 2006.

COUTINHO, A. R. Direito do trabalho de emergência. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, v. 30, n. 0, 1998.

COUTINHO, Raianne Liberal. **A subordinação algorítmica no arquétipo Uber**: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista. 2021.

DA SILVA OLIVEIRA, Marcos Paulo; TEODORO, Maria Cecília Máximo. A contrarreforma trabalhista e o trabalho intermitente. **Revista da Faculdade de Direito**, v. 1, n. 39, 2018.

DE ALENCAR, Thiago Romão. “DEVOLVER OS SINDICATOS AOS SEUS MEMBROS”:
direito, capital e trabalho na Inglaterra de Margaret Thatcher. **REVISTA DIREITOS,
TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL**, v. 3, n. 4, p. 68-89, 2017.

DE ALMEIDA, Rafael Galvão; LOPES, Tiago Camarinha; ROSA, Everton Sotto Tibiriçá. O debate sobre o cálculo econômico socialista: planificação, laissez-faire ou a Terceira Via de Keynes?. **Revista Economia Ensaios**, v. 31, n. 1, 2016.

DE FATO, Brasil. Empresários obrigam trabalhadores a se ajoelharem em protesto contra quarentena na PB. **Brasil de Fato**. 2020. Disponível em <https://www.brasildefato.com.br/2020/04/28/na-pb-empresarios-protestam-contra-quarentena-e-obrigam-trabalhadores-a-se-ajoelhar>. Acesso em 12 abr. de 2022.

DE STEFANO, Valerio. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, pp. 25-26.30.

DELGADO, Gabriela Neves. O trabalho enquanto suporte de valor. **Rev. Faculdade Direito Universidade Federal Minas Gerais**, v. 49, p. 63, 2006.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V. Breque dos Apps: direito de resistência na era digital. **Le Monde Diplomatique Brasil,[on-line]**, v. 27, 2020.

DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira. Direito fundamental ao trabalho digno e meio ambiente de trabalho saudável: uma análise sob a perspectiva do assédio organizacional. In FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. **Direito Ambiental do Trabalho**. p. 143-158, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. 1ª ed. São Paulo: LTr. 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 3ª ed. São Paulo, LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais: Dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho.** São Paulo: LTR Editora LTDA., 2012.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. O direito do trabalho e a teoria das vulnerabilidades laborais. **O direito do trabalho e a teoria das vulnerabilidades laborais**, 2021.

FAIRWORK. Fairwork Brazil Ratings 2021: Towards Decent Work in the Platform Economy. Porto Alegre, Brazil; Oxford, United Kingdom, Berlin, Germany. 2022.

FANG, LEE. CEO da Uber admite que empresa pode bancar direitos trabalhistas. **The Intercept Brasil**. 2022. Disponível em <https://theintercept.com/2022/01/20/uber-ceo-motoristas-direitos-trabalhistas/>. Acesso em 10 abr. de 2022.

FERNANDES, Paulo Roberto. Breves comentários à Lei do salão parceiro (13.352/2016). **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 7, n. 66, p. 27-34, 2018.

FERREIRA, Karolina Matias et al. Economia compartilhada e consumo colaborativo: uma revisão da literatura. In: **Congresso Nacional de Excelência em Gestão: INOVARSE, Rio de Janeiro**. 2016.

FINCATO, Denise Pires; WUNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o Direito do Trabalho na encruzilhada tecnológica?. **REVISTA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**, 2020.

FOUCAULT, Michel. **Nascimento da Biopolítica**: curso dado no Collège de France edição estabelecida por Michel Senellart sob direção de François Ewald e Alessandro Fontana; tradução Eduardo Brandão; revisão da tradução Cláudia Berliner. São Paulo: Martins Fontes, 2008b. (Coleção Tópicos).

FOUCAULT, Michel. **Segurança, Território e população**: curso dado no Collège de France. edição estabelecida por Michel Senellart sob direção de François Ewald e Alessandro Fontana; tradução Eduardo Brandão; revisão da tradução Cláudia Berliner. São Paulo: Martins Fontes, 2008a. (Coleção Tópicos).

FRANCO, Fábio, et al. O sujeito e a ordem do mercado. In **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. SAFATLE, Vladimir, SILVA JUNIOR, Nelson da DUNKER, Christian. Belo Horizonte, Autêntica, 2020.

GONTIJO, Laura Valle. **Intermitência e trabalho em plataformas digitais: o retorno do salário por hora e por peça?** 2021.

GRANADO, André Julius Pellicano. **O liberalismo econômico: uma análise histórica comparativa do intervencionismo governamental brasileiro e do liberalismo chileno**. 2014.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. ANTUNES, Ricardo. São Paulo. Boitempo, 2020.

HENRIQUES, Antonio; MEDEIROS, João Bosco. **Metodologia científica na pesquisa jurídica**. 9ª edição. Grupo Gen-Atlas, 2017.

HERNÁNDEZ, Adoración Guamán; BALLESTER, Héctor Illueca. El huracán Neoliberal. **Una reforma laboral contra el Trabajo**. Madrid-Espanha: Ediciones sequitur, 2012.

HOBSBAWM, Eric. **Era dos extremos: o breve século XX**. Editora Companhia das Letras, 1995.

KLEIN, Naomi. **A doutrina do choque: a ascensão do capitalismo de desastre**. Tradução Vania Cury. — Rio de Janeiro : Nova Fronteira, 2008.

LANDER, Edgardo. Ciências sociais: saberes coloniais e eurocêntricos. In: **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latinoamericanas**. Edgardo Lander (org). Colección Sur Sur, CLACSO, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. 2005.

LAPA, Raphael Santos. O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS E A PANDEMIA DA COVID-19: ANÁLISE DOS DADOS DA PNAD COVID-19/IBGE1, 2. **Mercado de Trabalho**, p. 41. 2021.

MAIOR, SOUTO. Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

MANDEVILLE, Bernard. **A fábula das abelhas**. SciELO-Editora UNESP, 2018.

MARQUES, Cláudia L., BENJAMIN, Antônio H., MIRAGEM, Bruno. **Comentários ao Código de Defesa do Consumidor**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p.197.

MATOS, Bianca Silva et al. O Contrato de Trabalho Intermitente: Limites Constitucionais e Jurisprudenciais. **Laborare**, v. 3, n. 4, p. 72-87, 2020.

MINAS GERAIS. 1ª Vara do Trabalho de Sete Lagoas. **Ação Trabalhista Rito Sumaríssimo 0010272-92.2021.5.03.0039**. Julgador: Paulo Eduardo Queiroz Gonçalves. Julgamento em 14 de junho de 2021.

MINAS GERAIS. 34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Ação Trabalhista Rito Sumaríssimo 0011098-61.2019.5.03.0113**. Julgador: Rodrigo Cândido Rodrigues. Julgamento em 02 de abril de 2020.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional da 3ª região. **Recurso Ordinário 0011359-34.2016.5.03.0112**, Relatora: Maria Stela Álvares da Silva Campos, 9ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/05/2017.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. CIÊNCIA, TÉCNICA E ARTE: O DESAFIO DA PESQUISA SOCIAL. In DE SOUZA MINAYO, Maria Cecília; DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Editora Vozes Limitada, 2011.

MINISTRO do TST suspende perícia técnica em algoritmo da Uber. **Conjur.** 2021. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2021-jun-01/ministro-tst-suspende-pericia-tecnica-algoritmo-uber>. Acesso em 15 ago. de 2021.

MORAES, Paulo Valério Dal Pai. *Código de defesa do consumidor: o princípio da vulnerabilidade no contrato, na publicidade, nas demais práticas comerciais: interpretação sistemática do direito.* Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

MORAES, Roque; GALIAZZI, Maria do Carmo. **Análise textual discursiva.** 3ª edição. rev. e ampl. Ijuí : Editora Unijuí, 2016. – 264 p.

OIT. **OIT Brasília. Trabalho decente.** Disponível em <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 09 mar de 2022.

OJEDA, Igor. Teles e bancos superexploram operadores de telemarketing, aponta fiscalização. **Repórter Brasil.** 2014. Disponível em <https://reporterbrasil.org.br/2014/12/teles-e-bancos-superexploram-operadores-de-telemarketing-aponta-fiscalizacao/>. Acesso em 12 abr. de 2022.

OLIVEIRA, PEREIRA, VILAS BOAS. Três projetos para regular as empresas-aplicativos. **Outras Palavras.** 2021 Disponível em <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/tres-projetos-para-regular-as-empresas-aplicativo/>. Acesso em 05 fev de 2022.

OLIVEIRA, Renata Couto de. Gamificação e trabalho uberizado nas empresas-aplicativo. **Revista de Administração de Empresas,** v. 61, 2021.

PEREIRA, Flávia Souza Máximo. **Para além da greve:** o diálogo ítalo-brasileiro para a construção de um direito ao pluralismo político da classe-que-vive-do-trabalho. 2017. Tese (Doutorado) - Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017, 434 p.

POCHMANN, Marcio. Proteção social na periferia do capitalismo: considerações sobre o Brasil. **São Paulo em perspectiva,** v. 18, n. 2, p. 3-16, 2004.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A Parassubordinação: Aparência X Essência. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário.** Porto Alegre: Editora Magister S/A, volume 5, número 27. 2008.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação: proteção ou discriminação. RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (Coords.). **Discriminação,** v. 2, p. 164-175.

REGULAMENTO entrega premiada dia do motorista e motociclista 2021. Disponível em <https://entregador.ifood.com.br/quero-fazer-parte/regulamento-entrega-premiada-dia-do-motorista-e-motociclista-2021/>. Acesso em 15 ago. de 2021.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **Parassubordinação:** Para que?. 2011.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais,** v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015.

ROCHA, Camila. O papel dos think tanks pró-mercado na difusão do neoliberalismo no Brasil. **Millcayac-Revista Digital de Ciências Sociais**, v. 4, n. 7, p. 95-120, 2017.

ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no Contrato de Trabalho**. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense. 1979.

ROTHFUCHS, João Vicente. O Contrato de Trabalho Intermitente na Reforma Trabalhista. In **Reforma Trabalhista – Desafio Nacional**. Lex Magister. Porto Alegre: 2018.

SAFATLE, Vladimir. A economia é a continuação da psicologia por outros meios: sofrimento psíquico e o neoliberalismo como economia moral. In **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. SAFATLE, Vladimir, SILVA JUNIOR, Nelson da, DUNKER, Christian. Belo Horizonte, Autêntica, 2020.

SALVAGNI, Julice. As mulheres nas plataformas digitais: a farsa do trabalho flexível. **Blog da Boitempo**, 2021.

SANTOS, Rafa. Em decisão inédita, TST reconhece vínculo de emprego entre Uber e Motorista. **Conjur**. 2022. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2022-abr-08/turma-tst-reconhece-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>. Acesso em 10 abr. de 2022.

SANTOS, Victor Penchel A. Balthar. **O CONTRATO DE PARCERIA EM APLICATIVOS DE TRANSPORTE URBANO: ANÁLISE DOS PRESSUPOSTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO E CONSUMO**. 2019. Disponível em https://portal.trt3.jus.br/escola/artigos/artigos-1/2019/victor_penchel_o_contrato_parceria.pdf. Acesso em 16 fev. de 2022.

SANZ, Claudia Linhares; PESSOA, Mirella. Imagens do futuro: risco e responsabilização na gerência neoliberal do amanhã. **Tempo Social**, v. 32, p. 257-277, 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007

SCHRADIE, Jen. Ideologia do Vale do Silício e desigualdades de classe: um imposto virtual em relação à política digital. **Parágrafo**, v. 5, n. 1, p. 85-99, 2017.

SEIXAS, Rodrigo. A retórica da pós-verdade: o problema das convicções. **Revista Eletrônica de Estudos Integrados em Discurso e Argumentação**, 2019.

SOPRANA, Paula. “Acreditaram na mentira do empreendedorismo”, diz líder dos Entregadores Antifascistas. **Folha de São Paulo**. 2020. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/07/acreditaram-na-mentira-do-empendedorismo-diz-lider-do-entregadores-antifascistas.shtml>. Acesso em 03 abr. de 2022.

SUPIOT, Alain. Para além do emprego: os caminhos de uma verdadeira reforma do direito do trabalho. **Para além do emprego: os caminhos de uma verdadeira reforma do direito do trabalho**, 2019.

UBER. **Código da Comunidade Uber**. 2021b. Disponível em <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community->

guidelines#:~:text=O%20C%C3%B3digo%20da%20Comunidade%20Uber,Uber%20Eats%20C%20estabelecimentos%20e%20empresas. Acesso em 21 jul de 2021.

UBER. **Termos Gerais de Uso**. 2021^a. Disponível em <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em 21 jul de 2021.

VIANA, Márcio Túlio. Trabalhadores parassubordinados: deslizando para fora do direito. In: *Parassubordinação – em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana*. Colaboradores: Luíz Otávio Linhares Renault (et al), São Paulo: Ltr, 2011

VON MISES, Ludwig. **L'action humaine**. Belles lettres, 2004.

YIN, Robert K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Penso Editora, 2016.

ZEN, Aurora Carneiro; FRACASSO, Edi Madalena. Quem é o empreendedor? As implicações de três revoluções tecnológicas na construção do termo empreendedor. **RAM. Revista De Administração Mackenzie**, v. 9, n. 8, p. 135-150, 2008.

8 ANEXO

QUESTIONÁRIO

Questionário pertencente ao projeto de mestrado “EMPREENDEDORES DE SI MESMOS E A RACIONALIDADE NEOLIBERAL NA ECONOMIA DA TECNOLOGIA DIGITAL: a percepção dos trabalhadores mediados por aplicativos sobre sua relação jurídica com a plataforma e a criação de novos direitos trabalhistas”

Prezado(a), sua participação é facultativa e pode ser interrompida ou remarcada a qualquer tempo. Você pode solicitar a exclusão de seus dados em qualquer momento. Caso opte por responder o questionário, concorda com o uso dos dados, de modo sigiloso. Você pode responder todas, apenas algumas ou mesmo nenhuma das questões abaixo. A ausência de respostas será entendida como o desejo de não prestar a informação, o que não prejudica a adesão às outras perguntas.

IDENTIFICAÇÃO DO(A) PARTICIPANTE

A identificação permitirá que o(a) pesquisador(a) entre em contato caso precise de informações ou esclarecimentos adicionais. No entanto, você pode pedir que a informação seja tratada com sigilo, tanto no que se refere ao seu conteúdo quanto à sua identificação. Para isso, pedimos, apenas, que você indique quais informações devem ser sigilosas, visando a facilitar a análise e adoção de providências pelos pesquisadores.

DATA EM QUE RESPONDEU A PESQUISA: ____/____/____

1. Nome: _____

2. Sexo: ()Feminino() Masculino

3. Cor da pele: () Branca () Preta () Parda () Outra: _____

4. Celular: _____

5. Data de nascimento: ____/____/____

QUESTIONÁRIO

1. Há quanto tempo trabalha nesta atividade? _____

2. Em quantos aplicativos você está cadastrado? _____

3. Indique seu grau de formação:

- () Não frequentou ensino formal
- () Ensino fundamental incompleto
- () Ensino fundamental completo
- () Ensino médio incompleto
- () Ensino médio completo
- () Ensino superior incompleto
- () Ensino superior completo. Área: _____

Pós-graduação *lato sensu*.

Mestrado

Doutorado

Pós-doutorado

4. É seu primeiro emprego? 4.1 Se já trabalhou antes, tinha carteira assinada?

4.2 Na sua opinião, o trabalhador com carteira assinada tem mais ou menos benefícios?

Sim Não

Sim Não

Mais Menos

5. Indique quantas horas por dia você trabalha:

Menos de 6 horas

Entre 6 e 8 horas

Entre 8 e 10 horas

Entre 10 e 12 horas

Entre 12 e 14 horas

Mais de 14 horas

6. Indique sua média salarial: **Valor atual do salário mínimo:R\$1.100,00.**

Menos de um salário mínimo

Entre 1 e 2 salários mínimos

Entre 2 e 3 salários mínimos

Entre 3 e 4 salários mínimos

Entre 4 e 5 salários mínimos

Mais de 5 salários mínimos

7. Qual o segmento da empresa que você trabalha? Caso trabalhe em mais de um segmento marcar todos.

Entrega

Transporte

Limpeza

Outros

8. Você pode recusar corridas/entregas ?

Sim

Não

9. Você já foi desligado de algum aplicativo para o qual trabalhava ?

Sim

Não

Se sim, acredita que ocorreu por qual motivo?

10. Qual o meio de transporte utilizado por você para desenvolver seu trabalho?

- Carro
- Motocicleta
- Bicicleta

11. Assinale quais direitos você GOSTARIA de ter enquanto um trabalhador de aplicativos:

- Férias
- 13º salário
- FGTS
- Descanso semanal remunerado
- Licença médica remunerada
- Seguro contra acidentes
- Salário mínimo garantido

12. Assinale quais direitos você ACREDITA serem devidos enquanto um trabalhador de aplicativos:

- Férias
- 13º salário
- FGTS
- Descanso semanal remunerado
- Licença médica remunerada
- Seguro contra acidentes
- Salário mínimo garantido

13. Você participa de algum grupo ou coletivo de trabalhadores em aplicativos?

- Sim
- Não

Se não, por que?

Se sim, quais pautas são discutidas por você e por seus colegas?

14. Você já participou de algum movimento para reivindicar melhores condições de trabalho?

- Sim
- Não

15. Quais vantagens você apontaria no trabalho por aplicativos?

16.

17. Quais desvantagens você apontaria no trabalho por aplicativos?

18. Você teve que comprar algum objeto/veículo para começar o trabalho em aplicativos?

Sim

Quais? _____

Não

19. Você considera que a compra de instrumentos para trabalhar é um investimento?

Sim

Não

20. A empresa para a qual você trabalha faz campanhas de motivação por meio do envio de mensagens e/ou promoção de treinamentos?

Sim

Não

Se sim, quais os termos frequentemente utilizados?

21. Você acha que a empresa incentiva e promove a concorrência entre os trabalhadores?

Sim

Não

Se sim, você enxerga nisso uma vantagem ou não? Por quê?
