

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO (UNIFESP)
ESCOLA DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS
CAMPUS DE GUARULHOS**

FELIPE BRUNER MODA

Plataformização do Trabalho: a atualização da informalidade brasileira

Guarulhos - São Paulo

2025

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO (UNIFESP)
ESCOLA DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS
CAMPUS DE GUARULHOS**

FELIPE BRUNER MODA

Plataformização do Trabalho: a atualização da informalidade brasileira

Tese de doutorado apresentada à Universidade Federal de São Paulo, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, para obtenção do título de Doutor.

Orientador: Prof. Dr. Henrique José Domiciano Amorim

Guarulhos - São Paulo

2025

Moda, Felipe Bruner.

Plataformização do trabalho: a atualização da informalidade brasileira / Felipe Moda – Guarulhos, 2025

258 p.

Tese (Doutorado) – Universidade Federal de São Paulo, Escola de Filosofia e Ciências Humanas, 2025.

Orientador: Henrique José Domiciano Amorim

Platform Labor: The Update of Brazilian Informality

1. Plataformização do trabalho; 2. Novíssima informalidade; 3. Sociologia do Trabalho; I. Amorim, Henrique; II. Plataformização do trabalho: a atualização da informalidade brasileira

FELIPE BRUNER MODA

Plataformização do Trabalho: a atualização da informalidade brasileira

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em
Ciências Sociais da Universidade Federal de São Paulo
como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor

Orientador: Prof. Dr. Henrique José Domiciano Amorim

Data de aprovação: 02/09/2025

Banca Examinadora

Prof(a). Dr(a) Henrique José Domiciano Amorim

Prof(a). Dr(a) Ana Claudia Moreira Cardoso

Prof(a). Dr(a) Marcelo Prado Ferrari Manzano

Prof(a). Dr(a) Ricardo Luiz Coltro Antunes

Prof(a). Dr(a) Roberto Veras de Oliveira

AGRADECIMENTOS

Início estes agradecimentos pelas pessoas que foram mais essenciais para a realização desta pesquisa: meus entrevistados. Como narramos em nossas páginas, são pessoas que enfrentam uma rotina extremamente corrida, conciliando diversas atividades, e que pararam um período de sua vida para me contar, de forma voluntária, um pouco sobre os seus dias, problemas e vontades. Deixo, portanto, meu sincero reconhecimento e apreço a cada um e cada uma que dividiu comigo sua experiência. Ao mesmo tempo, durante os últimos anos da minha vida aprendi que para fazer uma pesquisa sociológica não basta apenas bons dados, mas também interpretá-los, já que um pesquisador deve ir além da realidade aparente. Nesse sentido, é indispensável mencionar meu orientador, Henrique Amorim, presença decisiva nesta trajetória. Em uma parceria que já dura mais de 7 anos de pesquisas, debates e colaborações, acredito que a totalidade do que aqui está escrito é de alguma maneira atravessado por suas observações.

Visto que uma pesquisa não se reduz apenas às tarefas acadêmicas, mas necessita do apoio e do incentivo em outras áreas da vida, quero registrar aqui meus agradecimentos ao meu pai, Marcos, a mãe, Cassia, e ao irmão, Rodrigo. São pessoas que mesmo morando em outra cidade estiveram o tempo todo ao meu lado e me apoiando. Ainda que muitas vezes passe pela cabeça deles perguntas como “Isso serve para que? O que você vai fazer quando acabar?”, são pessoas que me deram as mais diversas condições de chegar onde estou chegando. À minha companheira, Beatriz, agradeço por ter me apoiado, me aguentado e me animado para seguir dia a dia sentado em frente ao computador empenhado nessa tarefa. Não é nada simples conviver com um doutorando, ainda mais com um relativamente ansioso, mas seu companheirismo e leveza tornou tudo um pouco mais fácil. Espero contribuir igualmente na realização dos seus sonhos!

Ainda que as pessoas citadas acima sejam os sujeitos centrais para que a presente pesquisa existisse, pesquisar é um ato coletivo, feito em muitas mãos e cabeças. Assim, gostaria de seguir com os agradecimentos para outras pessoas que ajudaram na construção deste percurso, iniciando pelos professores que estavam em minha qualificação, Ana Claudia Cardoso e Rafael Grohmann, cujos os comentários foram importantes para recalcular algumas rotas que estava desenvolvendo, tornar essa pesquisa possível e, dentro das minhas limitações, com mais qualidade, e aos professores Ricardo Antunes, Marcelo Manzano e Roberto Veras, que se somarão à Ana na minha banca de defesa e que tenho certeza que farão comentários,

elogios, críticas e sugestões para melhorar ainda mais as minhas conclusões e para o desenvolvimento de novos projetos. Reconheço também a importância das professoras Paula Marcelino e Ludmila Abílio, que estiveram presentes em momentos-chave do meu mestrado, etapa decisiva para a consolidação do atual doutorado.

Porém, não são só os professores que colaboram intelectualmente com as nossas produções e eu não poderia deixar de agradecer a todos membros do Grupo de Pesquisa Classes e Trabalho (GPCT), em especial ao Guilherme Guilherme que desde o mestrado está nessa construção ao meu lado. Nossos debates e trocas auxiliaram muito nesta pesquisa, buscando caminhos coletivos para entendermos as dinâmicas contemporâneas do. Agradeço também à equipe técnica-administrativa da Unifesp, na figura do Rafael e da Rafaela, pelo suporte que possibilitou a realização da pesquisa.

Gostaria também de agradecer a todos que estiveram à minha volta nos últimos anos, evitando citar nomes para não cometer injustiças. As conversas e os momentos de alegria que vivi nos últimos anos também possibilitaram que esta tese fosse escrita, já que a despressurização mental é extremamente necessária para que novas ideias surjam e os pensamentos se organizem com mais facilidade. Obrigado por tudo!

Por fim, registro meu reconhecimento à CAPES pelo financiamento desta pesquisa. Sei o quanto é decisivo, para quem pesquisa, ter a possibilidade de se dedicar integralmente aos estudos. Espero que o apoio à ciência cresça em nosso país, para que mais pessoas tenham acesso às oportunidades que me foram proporcionadas.

RESUMO

O presente estudo teve por objetivo analisar o trabalho plataformizado e suas atualizações nos processos de informalidade, o que foi realizado por meio do estudo de caso comparativo da plataformização nas categorias profissionais de diaristas, programadores/desenvolvedores de softwares e entregadores, partindo do seguinte problema de pesquisa: quais seriam as consequências da plataformização do trabalho para os processos de informalidade existentes no Brasil no contexto do neoliberalismo? Ou seja, em que medida a plataformização do trabalho repõe, recria, renova e reorganiza as características da informalidade brasileira? Considerando que a informalidade é um traço estrutural do trabalho no Brasil e que deve ser interpretada como uma força produtiva que modulou historicamente, de diferentes maneiras, as relações de exploração e dominação, defendemos que a plataformização do trabalho, compreendida como um novo modo de organização, controle e gerenciamento do trabalho, modifica suas características para renovar as práticas produtivas e a reprodução das classes sociais, emergindo o que conceituamos como novíssima informalidade, uma construção teórica que nos possibilita aprofundar as análises sobre o trabalho no Brasil contemporâneo. A novíssima informalidade se vincula a centralidade da utilização de trabalhadores sem vínculo empregatício nas empresas; a diversos mecanismos de perdas de formas estáveis de organização do trabalho; ao desenvolvimento de formas mais minuciosas de controle sobre os processos produtivos vinculadas ao gerenciamento algorítmico e a consolidação do modo de vida marcado pelo empreendedorismo e o imediatismo, elementos que são possibilitados e sintetizados pela introdução de uma nova TIC, as plataformas digitais, na produção. Nesses termos, a plataformização do trabalho repõe, recria, renova e reorganiza a informalidade neoliberal brasileira. Nos trabalhos plataformizados, os contratos de trabalho, as práticas gerenciais, a remuneração e a organização das jornadas são orquestrados com base na informalidade. Assim, a informalidade passa a ser o centro organizador da produção, deixando de ser um fenômeno existente apenas nas bordas dos sistemas produtivos, tal como analisado pela teoria da nova informalidade. Concomitantemente, as empresas plataformizadas promovem formalizações seletivas que possibilitam racionalizar e comercializar os trabalhos da velha informalidade, inserindo-os no interior do ciclo valorativo do capital, ainda que os trabalhadores sejam mantidos na condição de informalidade. Nesse sentido, temos uma transformação da conexão da formalidade e da informalidade na produção, bem como alterações no modo de vida dos trabalhadores que visam adaptá-los às lógicas presentes nesses trabalhos, fato que demonstramos pela análise de como características da novíssima informalidade se apresentam em quatro dimensões sociais que consideramos centrais na conjugação do modo de vida contemporâneo (educação, política, tarefas de cuidado e religião). Para chegarmos a estas conclusões, a pesquisa empírica consistiu de entrevistas em profundidade, utilizando roteiro semi-estruturado, com 6 trabalhadores de cada categoria profissional estudada, com os dados complementados por uma netnografia realizada nos websites e em documentos oficiais das principais empresas dos setores. A contraposição entre a maneira que as empresas se apresentam oficialmente para a sociedade com os relatos produzidos pelos trabalhadores nos possibilitou mapear de maneira mais profunda as conexões entre a plataformização do trabalho e os processos de informalidade.

Palavras-chave: plataformização do trabalho; informalidade; novíssima informalidade; modo de vida; motoboys; diaristas; desenvolvedores de software; gerenciamento algorítmico

ABSTRACT

This study aimed to analyze platform labor and its transformations in the processes of informality. To this end, a comparative case study was conducted on the platformization of three professional categories in Brazil: domestic cleaners, software developers/programmers, and delivery workers. The research was guided by the following question: what are the consequences of the platformization of labor for existing forms of informality in Brazil under neoliberalism? In other words, to what extent does platform labor reproduce, reinvent, renew, or reorganize the characteristics of Brazilian informality? Considering that informality is a structural feature of labor in Brazil and should be interpreted as a productive force that has historically shaped, in different ways, the relations of exploitation and domination, we argue that the platformization of labor, understood as a new mode of organization, control, and management of work, alters its characteristics in order to renew productive practices and the reproduction of social classes. From this process emerges what we conceptualize as the newest informality (*novíssima informalidade*), a theoretical framework that enables us to deepen the analyses of work in contemporary Brazil. The newest informality is linked to the centrality of employing workers without formal employment contracts within companies, to various mechanisms that lead to the erosion of stable forms of work organization, to the development of more detailed forms of control over productive processes associated with algorithmic management, and to the consolidation of a way of life marked by entrepreneurship and immediacy. These elements are enabled and synthesized by the introduction of a new information and communication technology, digital platforms, into production. In these terms, the platformization of labor reproduces, reinvents, renews, and reorganizes Brazilian neoliberal informality. In platform labor, employment contracts, managerial practices, remuneration, and the organization of working hours are orchestrated based on informality. Thus, informality becomes the central organizing principle of production, ceasing to be a phenomenon existing only at the margins of productive systems, as analyzed by the theory of the new informality. Concomitantly, platform companies promote selective formalizations that enable the rationalization and commercialization of work from the old informality, incorporating it within the valorization cycle of capital, even though workers remain in a condition of informality. In this sense, there is a transformation in the connection between formality and informality in production, as well as changes in workers' lifestyles aimed at adapting them to the logics present in these forms of labor. We demonstrate this through an analysis of how characteristics of the newest informality manifest in four social dimensions that we consider central to the configuration of contemporary ways of life: education, politics, care work, and religion. To reach these conclusions, the empirical research consisted of in-depth interviews using a semi-structured guide with six workers from each professional category studied. The data were complemented by a netnography conducted on the websites and official documents of the main companies in the sectors. The contrast between the way companies officially present themselves to society and the accounts provided by the workers allowed us to more deeply map the connections between platform labor and the processes of informality.

Keywords: platform labor; informality; newest informality; way of life; delivery workers; domestic cleaners; software developers; algorithmic management

ÍNDICE

<i>Introdução</i>	<i>1</i>
Plataformização do trabalho: conceitos centrais	6
Por que estudar os trabalhos por plataformas desde o Brasil?	17
Metodologia de pesquisa e estrutura da tese	22
<i>Cap. 1 - Mutações da informalidade no Brasil</i>	<i>27</i>
A informalidade como força produtiva e a reprodução das classes sociais: breve resumo da trajetória brasileira	32
A resposta neoliberal: informalidade, plataformas e individualismo	47
Plataformização e manutenção das desigualdades no trabalho	64
<i>Cap. 2 - As informalidades no trabalho plataformizado</i>	<i>74</i>
A informalidade contratual	75
A informalidade gerencial	93
A remuneração informal	111
A jornada informal	126
Conclusão do capítulo: plataformização, informalidade e o mercado de trabalho	140
<i>Cap. 3 - A novíssima informalidade: Trabalho e modo de vida</i>	<i>147</i>
A novíssima informalidade no trabalho	154
Novíssima informalidade e modo de vida da classe trabalhadora brasileira	172
O empreendedorismo e a compreensão espaço-tempo na novíssima informalidade	199
<i>Considerações finais</i>	<i>204</i>
<i>Referências bibliográficas</i>	<i>222</i>
<i>Anexo 1 - roteiro de entrevistas</i>	<i>246</i>
<i>Anexo 2 - perfil dos entrevistados</i>	<i>248</i>

Introdução

Visando contribuir com a compreensão de como a exploração do trabalho é realizada na contemporaneidade, a temática na qual se insere esta tese de doutorado é o estudo dos trabalhos subordinados por meio de plataformas digitais¹ (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021), denominados também como trabalhos por plataformas ou trabalhos plataformizados, e as atualizações promovidas nos processos de informalidade. Defenderemos, com base em uma pesquisa empírica, que o trabalho plataformizado representa a emergência da novíssima informalidade, vinculada a uma maior conexão entre as informalidades presentes nestes trabalhos, que vão desde a contratação dos trabalhadores como autônomos até as perdas de formas estáveis de organização produtiva, e o processo de valorização do capital em sua totalidade, o que envolve trabalho e modo de vida, ou seja, as práticas produtivas desenvolvidas e suas conexões com transformações nos modos de viver, agir e pensar que fundamentam “um novo tipo humano adequado ao [atual] regime de acumulação” (Gramsci, 2001, p. 248). Assim, a novíssima informalidade é um elemento de formulação teórica que julgamos importante para pensarmos o trabalho no Brasil contemporâneo, que nos auxilia no aprofundamento do debate sobre os impactos da plataformização no trabalho e no modo de vida, nos processos produtivos e na reprodução da classe trabalhadora. Para tanto, desenvolvemos um estudo de caso comparativo da plataformização das categorias profissionais de diaristas, programadores/desenvolvedores² de *softwares* e entregadores.

Para realizarmos tal análise, examinamos nosso objeto de estudo desde o Brasil. Isso nos obrigou a pontuar diferenças existentes na composição das nossas relações de trabalho quando comparadas com as do Norte Global, como, por exemplo, a existência histórica de um grande contingente de trabalhadores informais, sendo necessário inserirmos as análises sobre as consequências da plataformização do trabalho nas condições sociais aqui postas. Nos orientamos, assim, pelo seguinte problema de pesquisa: Quais seriam as consequências da plataformização do trabalho para os processos de informalidade existentes no Brasil no contexto do neoliberalismo? Ou mais especificamente, em que medida a plataformização do trabalho repõe, recria, renova e reorganiza as características da informalidade brasileira?

¹ Para tornar a leitura do texto mais fluida, ao utilizarmos o termo “trabalho plataformizado” estaremos nos referindo aos trabalhos que são subordinados por meio de plataformas digitais, demarcando a existência de uma subordinação das empresas contra os trabalhadores na relação analisada.

² Utilizaremos nesta pesquisa os termos “programadores” e “desenvolvedores” de *softwares* como sinônimos, compreendendo esses trabalhadores como a totalidade do trabalhador coletivo envolvido na produção e na manutenção de *softwares* e interfaces digitais, independente da função ocupada pelo trabalhador nesse processo.

A plataformização é um fenômeno transversal ao mercado de trabalho que modificou a maneira em que diversas categorias profissionais se relacionam com as suas atividades (Cardoso; Garcia, 2022). Em maior ou menor amplitude de adesão de trabalhadores e clientes, atualmente é possível contratar advogados, médicos, manicures, DJs, encanadores, arquitetos, goleiros, professores e *likes* em redes sociais, entre diversos outros serviços, por meio de plataformas digitais. Nesse sentido, a plataformização se generaliza para além das categorias profissionais em que já está consolidada, como no setor de mobilidade urbana e *delivery*, tornando-se um importante vetor de precarização do trabalho.

Com base neste cenário, e na tese levantada por Antunes (2018) que postula a existência de uma ampliação dos mecanismos de produção do valor na contemporaneidade relacionados às diversas expressões da informalidade perpetradas sobretudo nos serviços, investigaremos mais detidamente como o trabalho plataformizado marca a emergência da novíssima informalidade. Como demonstraremos em nossa tese, a novíssima informalidade se fundamenta: 1) pela prevalência e centralidade da utilização de trabalhadores sem vínculo empregatício nas empresas, 2) pelos diversos mecanismos de perdas de formas estáveis de organização do trabalho, como a padronização de jornadas e salários; 3) pelo desenvolvimento de formas mais minuciosas de controle sobre os processos produtivos, que possibilitam a realização de trabalhos com menor regulação pública e social e mais integrados ao processo valorativo do capital e 4) pela consolidação do modo de vida marcado pelo empreendedorismo e pelo imediatismo, que impacta a totalidade das relações sociais desenvolvidas pela classe trabalhadora. O conjunto desses elementos promovem o aumento da conexão da formalidade e da informalidade nos ciclos de valorização do capital, bem como tornam hegemônico um modo de vida que renova as características do individualismo (constituindo um neindividualismo) no sentido da maior valorização da lógica mercantil e da aceleração dos fluxos temporais. Tais atualizações fundamentam uma nova morfologia da informalidade, que se expressa, em síntese, no trabalho plataformizado.

Importante salientarmos que compreendemos a noção de atualização como um movimento de conservação e transformação, em que parte dos elementos sociais anteriores são conservados ao mesmo tempo que novas determinações são constituídas com base nas situações anteriores, conformado uma interpretação da realidade que deriva de “imbricamentos de práticas sociais estruturadas e estruturantes, como condensações dessas contradições” (Dias, 1997, p. 25). Assim, o novo, ou o atualizado, é determinado pela contradição dos elementos estruturais anteriormente existentes. O movimento dialético faz

com que este novo volte a se desdobrar em novas contradições (Marx, 1965), resultando que “o movimento histórico repouse, em geral, sobre o fato de que a última forma considera as formas passadas como degraus que a ela conduzem” (Marx, 1996, p. 17). Importante frisarmos que esse processo de conservação-atualização decorre da luta de classes, que imprime permanentemente modificações nos modos de produção e dominação para estabelecer o desenvolvimento histórico (Dias, 1997). Portanto, ao nos colocarmos como problema de pesquisa as atualizações da informalidade pela plataformização do trabalho, analisaremos os elementos que embasam as mudanças existentes nos modos de ser da informalidade (Alves; Tavares, 2006; Antunes, 2011) desenvolvidas até então, mas também as características que são conservadas nesse processo.

Para realizarmos esta investigação, selecionamos as categorias profissionais de entregadores, diaristas e programadores/desenvolvedores de *softwares* pelo fato delas expressarem diferentes clivagens presentes no interior da classe trabalhadora, como gênero, raça, grau de escolaridade e rendimentos, e atualmente existirem plataformas com diferentes métodos de organização produtiva em cada setor. Acreditamos que essas são variáveis que tornaram possível realizarmos uma análise mais abrangente do impacto da plataformização no mercado de trabalho.

Os **entregadores** são uma das categorias na qual a plataformização está mais avançada e que já conta com diversas pesquisas acadêmicas sobre o seu trabalho³, nos permitindo identificar as principais tendências presentes nos processos de plataformização. De forma a complementar os estudos já realizados, abordamos as maiores empresas existentes atualmente em nosso país (iFood, Rappi e Loggi), bem como trabalhadores que utilizam motocicleta e bicicleta para a realização das entregas. Segundo pesquisa realizada em 2009 (Aliança Bike, 2019), a tipologia do entregador ciclista por aplicativo na cidade de São Paulo é de um homem, negro, jovem, morador da periferia, com ensino médio completo, que trabalha de 9 a 10 horas por dia, todos os dias da semana, e tem remuneração de R\$ 992,00 mensais. Entretanto, pesquisadores da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (Remir) indicaram que a recente pandemia de COVID-19 afetou as condições de trabalho dos entregadores por aplicativo, aumentando a jornada média de trabalho e diminuindo a remuneração (Abílio et al., 2020), demonstrando a dinamicidade perpetrada pela

³ Para destacarmos alguns dessas pesquisas, citamos: sobre as condições de trabalho (Abílio et al., 2020; IBGE, 2023; Festi; Oliveira, 2021; Filgueiras; Lima, 2020); sobre a organização dos processos de trabalho e as práticas de gerenciamento (Cant, 2021; Gonsales, 2023; Filgueiras; Antunes, 2020; Woodcock, 2020); sobre a ação política dos trabalhadores (Abílio; Grohmann; Weiss, 2021; Amorim; Moda, 2021; Broves et al., 2024; Cant, 2021; Desgranges; Ribeiro, 2021). Já em Bridi; Oliveira e Salas (2024) temos um importante resumo das principais pesquisas sobre entregadores em países da América Latina.

plataformização. Assim, os entregadores são uma importante fonte de dados para compreendermos as práticas gerenciais existentes nos trabalhadores plataformizados, quem são esses trabalhadores e como os jovens, em especial negros, estão se relacionando com o trabalho por plataformas.

A escolha por analisarmos as **diaristas** decorreu do fato de ser uma categoria profissional composta majoritariamente por mulheres, negras e que exercem suas atividades principalmente de maneira autônoma, sendo considerada um dos principais símbolos da velha informalidade. A baixa valorização social da ocupação é decorrente de sua origem, que remonta ao período escravocrata, e até os dias atuais é um emprego marcado por relações generificadas e racializadas (Gonzales, 1984; Melo, 1998; Silva; Loreto; Bifano, 2017). Segundo dados da PNAD Contínua, em 2019, 71,3% das trabalhadoras domésticas realizavam seus trabalhos de maneira informal, sendo que 92% da categoria profissional era composta por mulheres, com rendimento médio de R\$ 920,00, valor inferior ao salário mínimo (Pinheiro et al., 2021). Dessa maneira, o trabalho das diaristas foi historicamente desenvolvido com características informais, aspectos mantidos mesmo após a aprovação da “PEC das Domésticas” (Emenda Constitucional 72/2013), que buscou garantir diversos direitos trabalhistas para a categoria. Assim, foi um dos interesses desta investigação analisar se e de que maneira a entrada de grandes corporações no setor, como as empresas que oferecem este serviço por meio de plataformas digitais⁴, modificam essas situações de desvalorização e informalidade, complementando algumas pesquisas já realizadas com essas trabalhadoras no Brasil e no mundo.⁵

Por fim, analisamos também os **desenvolvedores/programadores de softwares**. A escolha por esta categoria decorreu do fato deste ser um trabalho que envolve a mobilização de conhecimentos específicos para a realização das atividades, adquiridos principalmente por meio de cursos educacionais superiores ou extracurriculares, e pela característica de ser uma

⁴ Existem diversas empresas plataformizadas de limpeza. Em nossa pesquisa, entrevistamos trabalhadoras cadastradas nas seguintes plataformas: Parafuzo, Diarissima, DonaMaid, MaryHelp, Melhores Diaristas e GetNinjas.

⁵ No caso brasileiro, destacamos: Andrada et al. (2023) sobre o panorama da plataformização dos trabalhos de cuidado, incluindo o estudo de caso com uma plataforma de cuidado indireto; Benedito (2022), Ferreira (2022) e Rodrigues (2023) sobre a organização do trabalho na Parafuzo; Farias (2023) sobre as condições de trabalho nas empresas plataformizadas de limpeza e Vale e Rebechi (2021) sobre as formas de prescrição de trabalho presente nas empresas plataformizadas de limpeza. Em âmbito internacional, destacamos os trabalhos de Ticona e Mateescu (2018) e Van Doorn (2021) sobre a formalidade/informalidade e visibilidades/invisibilidades presentes nas plataformas de cuidado, com as primeiras colocando foco nos Estados Unidos da América e o segundo comparando trabalhadores de Nova Iorque/EUA e Berlim/Alemanha; Cordero (2022) que realizou um estudo comparativo com 4 trabalhadoras domésticas plataformizadas em diferentes países do continente americano e Hunt e Samman (2023) que analisou as plataformas de trabalho doméstico na África do Sul, comparando as condições de trabalho desenvolvidas com os trabalhos domésticos contratados sem a utilização de plataformas.

categoria profissional bastante impactada pelo processo de pejetização, modalidade de informalidade ilustrativa da nova informalidade, nas últimas décadas, ainda que a maioria desses trabalhadores sigam desempenhando suas funções em empregos formalizados. Segundo Lima e Bridi (2019), 30% dos programadores de *softwares* no Brasil possuem vínculos informais com seus empregadores, número que está em movimento crescente nos últimos anos devido ao processo de terceirização no setor, fazendo com que a plataformização dos desenvolvedores aconteça apoiada em uma situação de início de desregulamentação contratual.⁶ Além disso, tais profissionais têm como característica utilizarem a criatividade para a realização de suas atividades, sendo a capacidade de gerenciar um trabalho com esse atributo um tema debatido, com importantes divergências, por pesquisadores. Por um lado, autores como Gorz (2005) afirmam que o uso intensivo da criatividade pelos trabalhadores torna suas atividades de difícil gerenciamento e, conseqüentemente, com o potencial de escapar dos limites do capital. Por outro lado, autores como Amorim e Grazia (2021) compreendem que essa criatividade é apenas aparente, uma vez que é funcional para o estabelecimento de práticas de subordinação, controle e coerção dos trabalhadores aos interesses do capital, perspectivas que vamos ao encontro. Nesse sentido, parte da problemática principal que desenvolvemos nesta pesquisa com base nos programadores de *software* foi compreender como os aspectos gerenciais são conformados para essa categoria profissional com a plataformização de suas atividades e como a plataformização adentra categorias consideradas intelectualmente especializadas.⁷

⁶ Segundo o levantamento realizado pelo portal ApInfo (2023), a área de Tecnologia da Informação, que inclui os desenvolvedores de softwares, passou por um acentuado crescimento dos contratos informais entre 1997 e 2008, saltando de 30% do setor para 48%. Entre os anos de 2008 e 2018 ocorreu uma recuperação dos postos formais de trabalho, que chegaram a 72% no final do período. Tal recuperação foi parcialmente revertida nos últimos anos, caindo para 63% a taxa de formalização em 2023.

⁷ Para essa pesquisa entrevistamos trabalhadores cadastrados nas seguintes plataformas: Workana, UpWork, Freelancer.com e 99Freelas. Os estudos acerca da plataformização de desenvolvedores de *software*, sobretudo sob uma perspectiva crítica, ainda são relativamente escassos. Mao et al. (2017), pesquisadores da área de engenharia da computação, realizaram um relevante levantamento bibliográfico sobre o fenômeno do *crowdsourcing* na engenharia de *software*, catalogando as principais pesquisas com enfoques empresariais. Na mesma direção, Stol e Fitzgerald (2014) desenvolveram um estudo de caso com uma empresa que externalizou parte de suas atividades por meio da empresa TopCoder, identificando os principais desafios enfrentados nesse processo. Em contraposição às abordagens predominantemente gerenciais, Guilherme (2023) propôs uma análise crítica da plataformização do setor, relacionando sua expansão aos processos de demissões em massa (*lay-offs*) nas empresas de tecnologia. Eregotia (2024), por sua vez, investigou as condições de trabalho e as motivações de desenvolvedores de *softwares* argentinos registrados na plataforma Workana. Complementarmente, os relatórios do projeto Fairwork (2021; 2022; 2023) avaliaram as condições de trabalho em diversas plataformas por nós citadas, como a Workana e a Freelancer.com. De maneira semelhante, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2025b) conduziu uma enquete sobre as condições laborais de trabalhadores latino-americanos inseridos em plataformas de *crowdwork*, destacando-se uma expressiva participação de profissionais brasileiros atuantes na área de tecnologia da informação. Outros estudos correlatos também dialogam com a presente pesquisa, especialmente aqueles voltados à análise do trabalho de freelancers plataformizados. Nesse conjunto, destacam-se os trabalhos de D’Cruz e Noronha (2016), Wood et al. (2019), Popiel (2017) e Martins, Valente e

Importante frisarmos que o método de exposição da presente pesquisa se guiou pelo que há em comum na plataformização do trabalho dessas categorias aparentemente bastante díspares, buscando os fundamentos de como a plataformização atualiza os processos de informalidade no conjunto das relações laborais e no modo de vida dos trabalhadores e trabalhadoras. Ou seja, partimos de trabalhos que são realizados historicamente com traços altamente diferenciados, especialmente quando consideramos as formas de contratação dominante e a composição sociodemográfica das categorias profissionais, para chegarmos à compreensão de quais são as características comuns desta nova prática de gerenciamento, controle e organização produtiva (Abílio, 2020a; Amorim; Moda, 2020),⁸ com ênfase especial nos processos de informalidade desenvolvidos. Isso nos permitiu generalizar parte dos nossos apontamentos para as diferentes categorias profissionais atualmente subordinadas por empresas detentoras de plataformas digitais, chamadas por nós de empresas plataformizadas⁹ em algumas passagens do texto.

Plataformização do trabalho: definições iniciais

De início faz-se necessário definirmos o que é uma plataforma digital. As plataformas são infraestruturas de *softwares* e *hardwares*, de propriedade privada ou pública, alimentadas por dados, automatizadas, organizadas por meio de algoritmos digitais (Casilli; Posada, 2019) e que possibilitam a interação entre duas ou mais pessoas ou grupos (Srnicsek, 2016). Nesse sentido, os elementos centrais para a efetivação da interação por meio das plataformas digitais são os dados/metadados, sendo os dados qualquer informação solicitada pelas plataformas para seus usuários ou que são disponibilizadas para elas de maneira voluntária e os metadados as informações geradas de maneira automática pelos usuários ao utilizarem as plataformas

Polo (2024), que examinam empresas mencionadas nesta tese e/ou que operam segundo modelos organizacionais similares aos aqui analisados.

⁸ Abílio (2020a) também compreende o conceito de “uberização” como uma nova forma de organização, gerenciamento e organização da força de trabalho. Para a autora, a adoção de plataformas digitais nos processos de trabalho promove diferenças no gerenciamento dos processos produtivos, entretanto é possível ocorrer relações de trabalho com aspectos uberizantes mesmo na ausência da utilização de plataformas digitais. De nossa parte, compreendemos como distintos os conceitos de uberização e o de trabalho plataformizado, guardando o segundo termo apenas para nos referirmos aos serviços uberizados que envolvam a execução de algum tipo de trabalho e que utilize plataformas digitais para gerenciar, controlar e subordinar os processos de trabalho.

⁹ Utilizamos o termo “empresas plataformizadas” nesta tese para nos referenciarmos às empresas que utilizam plataformas digitais como o meio de produção central na organização de seus processos produtivos. Tais empresas funcionam nos mesmos princípios e objetivos das “empresas não plataformizadas”, não representando, portanto, um modelo organizacional radicalmente diferente dos anteriores. De todo modo, optamos em algumas passagens pela utilização dessa terminologia para evitar repetições excessivas de termos, deixando a leitura do texto mais fluida.

(Casilli; Posada, 2019), e os cálculos algoritmos que organizam esses dados/metadados, os quais podem ser compreendidos como:

procedimentos codificados que, com base em cálculos específicos, transformam dados em resultados desejados [pelos projetores dos sistemas digitais]. Os procedimentos dão nome tanto ao problema quanto aos passos pelos quais ele precisa passar para ser resolvido. [...] Podemos pensar, portanto, que os computadores são fundamentalmente máquinas algorítmicas — projetadas para armazenar e ler dados, aplicar procedimentos matemáticos de forma controlada e oferecer novas informações como resultado (Gillespie, 2018, p. 97).

Com base nessas definições, Srnicek (2016) afirma que os trabalhos plataformizados são proporcionados por empresas que ao invés de construírem seu mercado em cima de um produto específico, passam a fornecer uma infraestrutura digital para mediar o encontro entre diferentes grupos. Ainda segundo o autor, as plataformas digitais podem ser classificadas da seguinte maneira: 1) as **plataformas de publicidade** (Google; Facebook), que extraem e analisam informação sobre os usuários e utilizam os produtos desse processo para a venda de espaços publicitários; 2) as **plataformas nuvens** (AWS, Salesforce), que possuem *hardwares* e *softwares* e alugam esses espaços digitais para outras empresas que os necessitam; 3) as **plataformas industriais** (GE, Siemens), que constroem *hardwares* e *softwares* necessários para transformar a produção em processos ligados à Internet com o intuito de reduzir custos produtivos; 4) as **plataformas de produtos** (Spotify), que geram receitas transformando um bem tradicional em serviços armazenados virtualmente, cobrando aluguel ou taxas de assinatura para o seu acesso e 5) as **plataformas enxutas** (Uber, Airbnb), que tentam reduzir ao mínimo a sua propriedade de ativos para lucrar pela diminuição dos custos. Ainda que essa classificação seja a mais utilizada na bibliografia acadêmica, o forte dinamismo existente na plataformização traz inúmeras dificuldades em classificar este processo, com o próprio Srnicek (2022) atualizando as suas observações e reunindo as plataformas em três grupos: as de publicidade, as enxutas e as nuvens.

Com base nesta apresentação inicial sobre o que são as plataformas digitais, a presente pesquisa tem como foco o trabalho plataformizado, comumente associado ao modelo das plataformas enxutas. Van Doorn (2017) define o trabalho plataformizado como abrangendo todas as atividades realizadas de forma mediada por plataformas digitais. Assim, segundo Grohmann e Salvagni (2023), estes trabalhos incluem tanto os trabalhadores que possuem suas atividades controladas por meio de plataformas quanto as pessoas que geram renda ao utilizarem plataformas para a venda de produtos ou divulgação de conteúdos. Nesse sentido, é possível subdividimos a plataformização do trabalho em, pelo menos, dois grupos, sendo um

deles vinculado ao crescente uso de plataformas digitais para intermediar atividades comerciais, ilustrado, por exemplo, pelos influenciadores digitais e pelas pessoas que criam lojas virtuais para a venda das mais diversas mercadorias, e o segundo que se refere à utilização de plataformas digitais para controlar e organizar a atividade dos trabalhadores, sendo este o objeto de nossa pesquisa.

Partindo das conceituações desenvolvidas por esses autores, ressaltamos que em nosso estudo tivemos como foco o trabalho por plataformas que tem como característica a organização hierárquica das atividades dos trabalhadores, configurando um novo padrão de gerenciamento, organização e controle da força de trabalho (Abílio, 2020a; Amorim; Moda, 2020), e não as plataformas que realizam apenas a mediação das atividades de trabalho ou comerciais. Por meio desta modalidade de trabalho plataformizado consolidam-se processos de retiradas de direitos trabalhistas e de externalizações produtivas pela subordinação dos trabalhadores, aparentemente autônomos, às empresas detentoras das plataformas digitais. Assim, nesta pesquisa não analisamos apenas a mediação das atividades de trabalho pelas plataformas, mas, sobretudo a sua subordinação aos interesses empresariais.

Além disso, ao nos referirmos às plataformas de trabalho não estamos relacionando-as apenas à existência de uma infraestrutura digital, mas também ao fato dessa infraestrutura ser de propriedade privada que visa a organização do trabalhador coletivo¹⁰, caracterizando as plataformas digitais como empresas que buscam controlar e organizar os processos de trabalho com base em plataformas de sua propriedade. Assim, o elemento central nos processos de plataformização do trabalho é o fato das relações entre os/as trabalhadores/as e

¹⁰ Rosdolsky (2001) demonstra como em Marx (2012; 2022), que o desenvolvimento do modo de produção capitalista engendra formas específicas do trabalhador coletivo, as forças produtivas sociais do trabalho mobilizadas pelo capital na produção. A produção capitalista necessita do comando de um coletivo de trabalhadores por um capitalista para se estabelecer, coletivo este que “acrescenta novas potências sociais à capacidade de trabalho de cada um” (Rosdolsky, 2001, p. 201). Ainda que o capitalista contrate os trabalhadores individualmente, o uso combinado desses trabalhadores nos processos produtivos conforma uma força social do trabalho da qual o capitalista se apropria sem custos. Assim, o trabalhador coletivo é o elemento central da cooperação, definida por Marx como “a forma de trabalho em que muitos trabalham juntos, de acordo com um plano, no mesmo processo de produção ou em processos de produção diferentes, mas conexos” (Marx, 2012, p. 378), sendo a forma cooperativa fundamental a todo o modo de produção capitalista. Mas é com a implementação da maquinaria nos processos produtivos que a produção é objetivada, perdendo complementarmente o seu caráter individual. Como a parte ativa do processo de trabalho passa a ser desempenhada pela máquina, são seus ritmos e movimentos que passam a determinar o processo produtivo, com o trabalhador individual se tornando mero órgão consciente subsumido ao conjunto de máquinas, modificando o caráter coletivo do trabalho. Com isso, o domínio do capital sobre o coletivo dos trabalhadores passa a ser efetivado no interior dos processos produtivos, não necessitando mais de coerções exteriores para ser realizada, e por isso surge o que Marx compreende como produção tipicamente capitalista. Complementar a esta conceituação, em Marx (2022) o trabalhador coletivo é analisado pela noção de trabalho produtivo, compreendendo o trabalhador coletivo como determinado pela totalidade dos trabalhadores que de alguma forma tem sua atividade vinculada à produção de mais-valia, independentemente do trabalhador executar um trabalho manual direto no processo de trabalho.

as empresas serem mediadas hierarquicamente por infraestruturas digitais privadas, infraestruturas estas que se alimentam de dados produzidos pelos próprios trabalhadores e consumidores para racionalizar os processos produtivos e coordenar os trabalhadores, individuais e coletivo, vinculados às corporações, aumentando os processos de dataficação (Mejias; Couldry, 2019) e vigilância (Zuboff, 2021) sobre o trabalho.

Soma-se a este elemento a abordagem interpretativa desenvolvida pela tradição marxista sobre o desenvolvimento tecnológico. Examinando a aplicação da maquinaria na grande indústria, Marx afirma que “até as medidas destinadas a facilitar o trabalho se tornam meio de tortura, pois a máquina, em vez de libertar o trabalhador do trabalho, despoja o trabalho de todo o interesse [...] por reforçar a separação entre as forças intelectuais do processo de produção e o trabalho manual” (2012, p. 483), alicerçando a concepção de que o desenvolvimento tecnológico não é um processo neutro ou realizado para facilitar as atividades dos trabalhadores, mas decorrente de sínteses das relações sociais anteriores realizadas com base nos interesses de classe do capital.

Isso é, a concretização do desenvolvimento tecnológico é a materialização interessada das possibilidades anteriormente existentes, sendo que sua inserção nos processos produtivos serve à subordinação e desvalorização da classe trabalhadora. Se valendo dessa formulação, nesta tese desenvolvemos a compreensão de que as atuais transformações nas relações de produção e trabalho, como a plataformização, não são determinadas em si, por suposto, pelo desenvolvimento tecnológico — ou seja, pelas tecnologias determinando as mutações sociais. Ao contrário disso, entendemos que o desenvolvimento das máquinas modernas personifica interesses de classe, sendo que estas máquinas são desenvolvidas com o intuito de passivização do conflito classista e do aumento das taxas de exploração.¹¹

O surgimento e posterior crescimento dessa forma de trabalho são datados no pós-crise econômica mundial de 2008.¹² Essa crise acarreta diversas consequências que modificaram as relações sociais, incluindo as trabalhistas, tendo em vista a restabelecer os padrões valorativos do capital. Dentre essas consequências, destaca-se que parte considerável da classe trabalhadora passou a ter novos hábitos de consumo, buscando a diminuição de despesas, e necessitar de novas formas de geração de renda devido ao crescimento do

¹¹ Uma leitura mais geral, para além das plataformas digitais, da relação entre o desenvolvimento das forças produtivas e a desvalorização da força de trabalho é realizada por Amorim (2009). Ao realizar sua crítica aos teóricos do trabalho imaterial, o autor demonstra como o desenvolvimento das forças produtivas no interior do modo de produção capitalista não implica para a classe trabalhadora em um aumento do seu tempo livre/liberado, mas sim em uma liberação negativa do trabalhador coletivo na forma de desemprego e desvalorização de sua força de trabalho.

¹² Sobre a crise econômica mundial de 2008, ver: Chesnais, 2013.

desemprego (Botsman; Rogers, 2011; Rifkin, 2014).¹³ Uma das principais transformações que ocorreram nas relações de trabalho foi o surgimento de empresas detentoras de plataformas que subordinam, de forma remunerada ou não remunerada, as prestações de serviços e compartilhamentos de produtos. Assim, uma marca desse novo cenário é a criação de empresas que adotam plataformas organizadas por cálculos algorítmicos nos diferentes processos produtivos, visando potencializar sua acumulação de capital pelo aumento da capacidade em produzir, armazenar e analisar dados sobre as tarefas realizadas e gerenciar por esses dados os processos de trabalho. Pelo lado dos trabalhadores, as plataformas possibilitam a busca de novas modalidades de geração de renda e, para os consumidores, diminuir os valores pagos por diversos serviços.

Ainda que o trabalho plataformizado tenha surgido no período pós-crise econômica mundial de 2008, a pandemia de COVID-19, que ocorreu no início dos anos de 2020, foi fundamental para a sua consolidação e crescimento. Isso porque às necessárias políticas de distanciamento social implementadas com o intuito de dificultar a transmissão do vírus impactou diretamente o mercado de trabalho, em especial as categorias profissionais com maiores taxas de informalidade e vinculadas ao setor de serviços. Por desempenharem atividades que necessitavam o contato direto com clientes ou outros trabalhadores, parte considerável da classe trabalhadora teve seus rendimentos diminuídos neste período ou foi empurrada à condição de desemprego, com a ausência de garantias de renda fazendo com que diversos trabalhadores buscassem novas ocupações. Concomitantemente ganhou destaque na sociedade a compra de mercadorias e serviços *on-line*, uma vez que essa modalidade de consumo diminuía os riscos de contaminação, característica que segue em crescimento, e cada vez mais naturalizada, até os dias atuais. Estes elementos sustentaram o rápido crescimento do trabalho plataformizado nos últimos anos, pois aumentou o número de trabalhadores disponíveis para ofertar seus serviços para essas empresas e também a demanda pelos serviços por elas disponibilizados. Como exemplos deste crescimento, o iFood informou que durante 2020 o número de pessoas buscando trabalhar na empresa por mês saltou de 85 mil para 175 mil, enquanto a Rappi triplicou o número de entregadores e teve uma alta de

¹³ Para estes autores, as novas formas de trabalho pós-2008 são marcadas por práticas de compartilhamento, o que contribuiria para otimizar o bem-estar geral da sociedade, construiria usos comuns que ameaçam o funcionamento do capitalismo e sua lógica consumista e colocaria limites para a economia de mercado (Rifkin, 2014). Assim, consolida-se a era do acesso, momento em que ter acesso a determinados bens ou experiências estaria se tornando mais vantajoso, por ser menos custoso e trabalhoso, do que ter a posse das mercadorias (Rifkin, 2000). Contrariamente, desenvolvemos nesta pesquisa a argumentação de que o trabalho plataformizado sintetiza um avanço do capital sobre o trabalho, expandido a lógica mercantil a novas fronteiras produtivas e aumentando as taxas de exploração do trabalho existentes.

30% de pedidos via sua plataforma somente nos primeiros meses de 2020 (Lara; Braga; Ribeiro, 2020).

Mais de uma década após o surgimento das primeiras plataformas de trabalho, mapear a abrangência do trabalho plataformizado no Brasil segue um desafio. Isso porque as empresas não divulgam dados oficiais sobre o seu funcionamento, argumentando que são informações que lhes dão vantagens competitivas em relação às suas concorrentes. Assim, é impossível sabermos, por exemplo, o número exato de trabalhadores vinculados a cada corporação. Entretanto, algumas pesquisas buscaram mapear a adesão dos trabalhadores às plataformas para conseguirem trabalho e/ou renda. O Instituto Locomotiva (2021), indicou que 20% da nossa população utilizou, em 2020, alguma plataforma para aumentar a sua renda, plataformas que vão desde o uso do WhatsApp para a divulgação de venda de produtos até dirigir pela Uber. Já a pesquisa realizada pelo IBGE (2023), levantou que 1.490 milhões de brasileiros trabalharam por meio de empresas plataformizadas em 2022, sendo que a grande maioria realizou a atividade de motorista (778 mil) ou entregador (589 mil). Ainda que represente uma pequena parcela perante o total da população, tais dados já indicam o importante crescimento dessa modalidade de trabalho em nossa sociedade, atingindo um pouco menos de 2% da nossa População Economicamente Ativa (PEA).

Ao analisar de forma mais aprofundada os trabalhos subordinados a empresas detentoras de plataformas digitais, De Stefano (2015) propõe sua divisão em dois grupos quando consideradas as formas de organização produtiva: o trabalho sob demanda via aplicativos e o *crowdwork*. O primeiro refere-se à execução da organização de atividades laborais tradicionais como transporte, limpeza e entregas, por meio de aplicativos empresariais, os quais definem padrões mínimos de qualidade e coordenam a força de trabalho, que chamamos de trabalho por aplicativo em algumas passagens do texto. Já o *crowdwork* (ou “trabalho de multidão”, em tradução literal) diz respeito à realização de uma série de tarefas por meio de plataformas online, nas quais um cliente disponibiliza atividades a um número indefinido de trabalhadores que disputam entre si a realização.¹⁴ Para exemplificarmos essa divisão, empresas como a Uber, iFood e Parafuzo estão compreendidas como parte dos trabalhos sob demanda via aplicativo e as plataformas *freelancers*, como a

¹⁴ Importante salientarmos que está não é uma divisão estanque, haja visto que uma mesma plataforma pode oferecer serviços nos dois modelos. Além disso, existem outras tipologias propostas para analisar o trabalho por plataformas digitais, que podem ser encontradas, por exemplo, em Casilli (2018) e Vallas e Schor (2020). Já em Pinheiro-Machado et al. (2024), defende-se que empresas que possibilitam a venda e/ou divulgação de produtos — que podem variar de bens físicos (como tênis e camisetas) a imateriais (como cursos), ou mesmo a própria imagem (como no caso de influencers) — por meio de plataformas digitais, como WhatsApp e Instagram, devem ser compreendidas como plataformas de trabalho, ampliando a noção desenvolvida por De Stefano (2015).

Workana e a 99Freelas, ou de produção de dados, como a Amazon Mechanical Turk, como de *crowdwork*.

Em que pese as diferenças existentes entre essas empresas, as características típicas do trabalho plataformizado estão presentes em todas elas. As corporações mantêm plataformas digitais, registram-se no setor de tecnologia e colocam-se como mediadoras do encontro entre prestadores de serviço com consumidores, cobrando um valor pela realização deste encontro. Ou seja, essas diferentes empresas podem ser reunidas na mesma categoria por não terem um serviço específico a oferecer, postulando como de sua função apenas mediar a relação entre trabalhadores e consumidores (Festi, 2020). Nessas empresas não são estipulados os locais fixos e as jornadas de trabalho e todos os trabalhadores são considerados como prestadores autônomos. A condição de autônomo é central para compreendermos a relação de trabalho estudada, pois permite às empresas não arcarem com os custos de contratação, os salários indiretos e os direitos assegurados em nossa Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como o pagamento de salário-mínimo, diminuindo seus custos produtivos. Além disso, não existe número fixo de trabalhadores vinculados a cada empresa, tornando de escolha pessoal desses profissionais se engajarem ou não nesta forma de trabalho,¹⁵ sendo que, na maior parte das profissões, cada trabalhador pode se vincular a mais de uma corporação no mesmo setor. Frente a essas características, as empresas argumentam pela inexistência de relação de subordinação com os trabalhadores, identificando os seus serviços como promotores de maior liberdade aos indivíduos sobre escolhas e ações.

Para ilustramos como essas características se apresentam na prática, exporemos de maneira resumida como as principais empresas de cada ramo produtivo por nós pesquisado descrevem as atividades que realizam e a maneira como organizam seus processos produtivos.

No setor de *delivery* e logística, o **iFood** é a principal empresa atuante no mercado brasileiro. Em seu site oficial¹⁶, a empresa, criada no Brasil em 2011, afirma movimentar 0,43% do Produto Interno Bruto (PIB) nacional pelos seus 200 mil entregadores ativos, que efetuam em média 65 milhões de entregas por mês (iFood, 2023a). O iFood, ainda em seu site oficial, se descreve como “uma plataforma digital, ou seja, usa a tecnologia para conectar

¹⁵ A noção de “engajamento pessoal” tem aqui o sentido de que nestas empresas não existe um número fixo de vagas disponíveis e as barreiras de acesso são baixas. Não estamos com isso mobilizando a compreensão de que os trabalhadores são livres para escolherem esta modalidade de trabalho, uma vez que diversas determinações sociais, como o desemprego, constroem suas escolhas.

¹⁶ <https://www.ifood.com.br>. Acesso em 26/11/2023

consumidores, entregadores, restaurantes e varejistas e levar refeições e compras à casa dos clientes” (iFood, 2023b).¹⁷

Os serviços do iFood funcionam em dois modelos: o “Marketplace”, com as entregas feitas pelos estabelecimentos cadastrados na plataforma com entregadores próprios ou de terceiros, sendo de responsabilidade do restaurante definir a taxa de entrega e gerenciar os trabalhadores, e o de “Entrega Parceria - Full Service”, que são as entregas feitas pelos entregadores cadastrados no iFood, com a empresa se encarregando pela inteligência logística para alocar os entregadores e definir a taxa e o tempo de entrega. Dentro desse segundo modelo existem duas modalidades de entregadores, os “nuvens”, que não possuem jornada e local de trabalho pré-definidos, e os “operadores logísticos”, no qual uma empresa contratada pela iFood administra os locais e os horários de trabalho dos entregadores. Segundo seus termos de uso (iFood, 2023c), não existe processo seletivo para se tornar entregador e treinamentos para a função. Não é necessária exclusividade de trabalho e a entrega é de responsabilidade total do entregador ou da entregadora, cabendo ao iFood apenas a conexão entre clientes, estabelecimentos e trabalhadores. Para se tornar um “entregador-parceiro” basta baixar o aplicativo “iFood - entregador” em um aparelho celular, criar uma conta informando alguns dados pessoais (nome, CPF, e-mail, celular, foto e dados bancários) e esperar a sua aprovação. Ao final desse processo, ainda segundo os termos de uso da empresa, é criada uma relação civil e comercial, não empregatícia, entre o entregador e a corporação.

Com a aprovação da sua conta, o entregador já está apto para receber pedidos, bastando ficar online em seu aplicativo e esperar alguma demanda de serviço ser alocada. Ao aparecer um pedido em seu celular, o trabalhador recebe as seguintes informações: o ponto de coleta, a distância entre o ponto de coleta e o local de entrega e o valor que irá receber pelo serviço, valor este variável a depender da distância que será percorrida, a oferta de pedidos na região, as condições do trânsito e o veículo utilizado na entrega. Ao final do trajeto, o entregador pede o código de validação para o consumidor e finaliza o pedido, com o consumidor avaliando, por um sistema de estrelas, o seu trabalho. Após esse processo basta permanecer com o aplicativo logado para receber novas demandas.

Já a **Parafuzo** vem, desde 2014, “mudando o jeito de contratar serviços domésticos no Brasil”.¹⁸ A empresa funciona em 21 estados brasileiros e já realizou mais de um milhão e meio de serviços por sua plataforma. Seu principal serviço é o de limpeza, porém também é

¹⁷ No início de suas operações, a empresa era um guia impresso de cardápios, chamado Disk Cook, e os pedidos de *delivery* realizados por uma central telefônica, com o seu aplicativo lançado apenas em 2012.

¹⁸ A frase citada foi retirada do site oficial da Parafuzo: <https://parafuzo.com/>. Acesso em: 16/11/2023

possível solicitar atividades de montagem de móveis, passadoria e assistência residencial (encanador, eletricista e chaveiro) pelo seu aplicativo. Segundo seus termos de uso, “a Parafuzo é uma empresa de tecnologia que presta serviços de desenvolvimento de *software* e realiza a intermediação, sob demanda, de serviços de limpeza, passadoria e montagem de móveis prestados por profissionais autônomos diretamente aos clientes tomadores dos respectivos serviços” (Parafuzo, 2023). Portanto, “a Parafuzo não contrata e nem possui em seu quadro ativo de funcionários quaisquer profissionais relacionados a serviços de limpeza, passadoria e montagem de móveis, em nenhum momento ou hipótese.” (Parafuzo, 2023).

Para “mudar de vida, ganhar mais dinheiro e ter a tão sonhada liberdade financeira”, frase também presente no site oficial da corporação, a diarista deve realizar seu cadastro na plataforma da companhia, informando o celular, e-mail, conta bancária, comprovante de residência e documentos (RG e CPF) e aguardar a ativação. Após ser aprovada, no aplicativo da trabalhadora aparecerá diversas opções de agendamento de limpeza, com a data, o local, os serviços que serão realizados e o valor que será pago. O valor é determinado pela empresa, que retém de 0 a 30% do total cobrado do cliente, cabendo a profissional escolher quais serviços irá realizar dentre os disponíveis. É cobrada taxa de adesão de R\$88,50 e assinatura mensal de R\$28,00 das diaristas, sendo que as profissionais com nota superior a 4,90 são dispensadas do pagamento mensal. Nas limpezas residenciais e de escritórios é função dos clientes disponibilizarem os produtos de limpeza, já os gastos com alimentação e transporte são de responsabilidade da trabalhadora. As diaristas recebem semanalmente o valor total dos serviços efetuados no período, sendo que para receberem o pagamento é descontado R\$1,50 para custear os encargos bancários (mesmo com o pagamento ocorrendo via PIX, modalidade de transação isenta de tarifas).

No dia da limpeza escolhida a profissional deve indicar o momento em que sai de sua casa para o local do serviço, bem como o horário em que inicia e termina a faxina. Durante a prestação, a diarista tem em seu aplicativo as informações necessárias para realizar o que foi contratado pelo cliente, tal como as horas a serem utilizadas na limpeza, os cômodos que precisam ser limpos e os serviços a serem executados em cada um deles. As atividades são avaliadas pelas clientes em um sistema de estrelas ao final da realização. As diaristas também podem avaliar as contratantes.

Já a empresa argentina **Workana**, fundada em 2012, conta com 3 milhões de *freelancers* cadastrados em sua plataforma e um dos serviços oferecidos é o de desenvolvedor

de *software* e programação.¹⁹ Pela empresa também é possível contratar atividades relacionadas à área de comunicação, suporte jurídico e administrativo, vendas e marketing e serviços de engenharia. Segundo o site oficial da companhia, o seu propósito é o de “trabalhar continuamente para transformar o mundo do trabalho, promovendo a autonomia, o desenvolvimento de talentos e a igualdade de oportunidades para todos, de onde quer que seja”. A sua transformação no mundo do trabalho é baseada nos seguintes princípios presentes em seus termos de uso: 1. A Workana é apenas uma plataforma de comunicação que oferece uma forma de contratação de serviços *freelancer*; serviços que são realizados por terceiros e sem nenhuma responsabilidade da Workana pelos serviços prestados e por atos ou omissões que ocorreram durante a prestação; 2. O *freelancer* deve ter acordo em isentar a Workana de qualquer responsabilidade decorrente de reclamações relacionadas ao seu site; 3. O *freelancer* também deve acordar que nenhum processo contra a empresa poderá ser julgado como ação coletiva e 4. A aceitação de que o site da Workana é oferecido tal como está e sem qualquer garantia, entre outros elementos (Workana, 2023a). Em resumo, pelo seu modo de funcionamento “A Workana não fornece serviços *freelancers* propriamente ditos. A prestação de todos os serviços *freelancer* cabe aos *freelancers*. A Workana, através do aplicativo Workana, oferece informações e um método para obter esses serviços *freelance*, mas não fornece ou pretende fornecer tais serviços *freelance*, e não tem qualquer responsabilidade pelo serviço *freelance* e/ou pelo produto do trabalho entregue a você” (Workana, 2023a).

Para se tornar um *freelancer*, o trabalhador deve criar um perfil com dados pessoais na empresa e realizar alguns testes iniciais para filtrar as habilidades específicas que possui, como a proficiência em idiomas. Se o perfil for aprovado, em até 7 dias o trabalhador poderá oferecer seus serviços na plataforma. Os serviços disponíveis são cadastrados pelos usuários/clientes, que realizam uma descrição do que necessitam e da faixa de valor que pretendem pagar. Com esses dados, os *freelancers* passam a enviar propostas para o solicitante negociando as condições (prazos e valor final do trabalho) para a execução do demandado, sendo que o contratante tem autonomia para escolher com qual trabalhador irá fechar o negócio. Com o final da negociação, o cliente deposita o valor acordado para a plataforma e o *freelancer* começa a desenvolver o produto, com o valor sendo repassado para o trabalhador após a entrega e a aprovação do serviço pelo contratante. Terminado o processo, contratante e trabalhador se avaliam em um sistema de estrelas.

¹⁹ Site oficial da Workana: <<https://www.workana.com/pt>>. Acesso em: 25/10/2023

Durante a negociação e a execução dos serviços é terminantemente proibido estabelecer comunicação por fora da plataforma da Workana. A empresa cobra um percentual por serviço realizado, que varia de 5 a 20% a depender do valor negociado entre as partes — quanto maior o valor, menor o percentual. Além disso, os *freelancers* podem contratar planos de benefícios, que custam entre US\$ 4,90 e US\$ 24,90 e possibilitam diversas vantagens, como: a negociação de serviços concomitantes com mais contratantes, executar mais projetos simultaneamente, ter maiores informações sobre os seus concorrentes (o valor que outros *freelancers* estão negociando com os clientes, por exemplo) e aumentar os meios de comunicação disponíveis para falarem com os clientes, permitindo chamadas de vídeo e outras ferramentas.²⁰

Por esta rápida apresentação de como essas três empresas descrevem os serviços que realizam é possível traçarmos diversos paralelos entre elas que nos permite enquadrá-las no mesmo objeto de estudo, os trabalhos plataformizados. Entre essas semelhanças, podemos listar o fato das corporações colocarem como de sua responsabilidade apenas a manutenção de uma plataforma digital de intermediação entre clientes e trabalhadores; a consideração dos trabalhadores como prestadores de serviços autônomos que recebem pelos serviços prestados e que não possuem obrigatoriedade de jornada de trabalho; as baixas barreiras de entradas nas empresas, não existindo número fixo de trabalhadores vinculados a cada corporação; a desresponsabilização pelo o que ocorre durante a prestação dos serviços e a avaliação do trabalho realizada única e exclusivamente pelos consumidores, sem um setor interno da empresa responsável por esse processo.

Porém, como será demonstrado de maneira mais aprofundada nos próximos capítulos, essa aparente maior liberdade disponibilizada para os trabalhadores organizarem seus dias de trabalho é constrangida e controlada por diversos mecanismos impostos unilateralmente pelas empresas e que limitam a organização das rotinas, configurando práticas de controle marcadas pela “organização pela dispersão” (Harvey, 1993), ou seja, a de trabalhos mais e minuciosamente controlados com a aparência de serem realizados de maneira autônoma (Amorim; Moda, 2020; Filgueiras; Antunes, 2020). Um primeiro mecanismo de controle produtivo existente que citamos decorre da forma de remuneração adotada, com os trabalhadores sendo remunerados exclusivamente com base em um valor pago pelo número de trabalhos/tarefas por eles realizados e com a característica das tarefas não possuírem valores fixos de remuneração. A remuneração por tarefa/peça tem como uma de suas

²⁰ Para um maior detalhamento dos pacotes de benefícios, ver: Workana, 2023b.

consequências tornar de interesse dos trabalhadores que as suas jornadas sejam as mais longas possíveis (Marx, 2012, p. 648-649), fazendo com que a flexibilidade da jornada de trabalho converta-se na busca constante para que o trabalho dure por longas horas, como já demonstrado por diversas pesquisas empíricas realizadas com estes trabalhadores (Abílio et al., 2020; Castro, 2020; Festi; Oliveira, 2021; IBGE, 2023; Kalil, 2019; Moda, 2020; Moraes, Oliveira, Accorsi, 2019).²¹

Um segundo mecanismo de constrangimento dos trabalhadores para organizarem suas rotinas é o gerenciamento algorítmico, definido inicialmente como “*práticas de supervisão, governança e controle conduzidas por softwares sobre o trabalhador coletivo*” (Möhlmann; Zalmanson, 2017, p. 4). A maneira como o gerenciamento algorítmico impacta as rotinas de trabalho são variadas, a depender da tipologia do trabalho por plataforma em que cada serviço se enquadra. De todo modo, em todas as modalidades existem processos realizados por cálculos algorítmicos que influenciam a distribuição das atividades pelos trabalhadores e que controlam seus desempenhos. Desse modo, os trabalhadores são submetidos constantemente a mecanismos de vigilância, com os descumprimentos das normas impostas pelas empresas acarretando punições, que vão desde descontos salariais, a perda de pontos nos ranqueamentos existentes nas plataformas que impactam o número de trabalhos recebidos e até mesmo seu desligamento das empresas.

Por fim, uma última característica presente em todas as modalidades de trabalhos plataformizados é a transferência de riscos e custos existentes na prestação do serviço, como os envolvidos na aquisição das ferramentas necessárias para execução das atividades, aos trabalhadores (Abílio, 2019; Amorim; Moda, 2020). Por meio desse mecanismo, diversos gastos, riscos, responsabilidades e incertezas historicamente assumidos pelas empresas são repassados aos trabalhadores, fazendo com que aumente a sua disponibilidade para o trabalho, visto que caso não realizem longas jornadas os custos adiantados podem não ser pagos. Nesses termos, as empresas externalizam aos próprios trabalhadores a responsabilidade por garantirem as condições básicas de execução do trabalho, ou seja, de sua própria exploração, além de organizarem seus tempos de trabalho e de não trabalho com base nas suas necessidades financeiras. Soma-se a este elemento o fato das empresas plataformizadas

²¹ Autores defendem que o trabalho plataformizado avança na consolidação dos trabalhadores *just in time* (Abílio, 2020a; De Stefano, 2016; Oliveira, 2002). Ou seja, as atividades são desenvolvidas por trabalhadores que estão à disposição para o trabalho 24 horas por dia, embora essa jornada não ocorra concretamente, fazendo com que todo o tempo existente se torne, em potencial, tempo de trabalho, uma vez que a remuneração apenas pelas horas efetivamente trabalhadas faz todo intervalo de tempo ser visto como possibilidade de aumentar os rendimentos. Neste sentido, o trabalho plataformizado marca uma diminuição da distinção entre o tempo de trabalho e o de não trabalho, aumentando o tempo total dedicado ao trabalho (Cardoso, 2016; Dal Rosso, 2017)

também externalizam seus custos e riscos para todo o seu ecossistema (clientes, trabalhadores, fornecedores, poder público, etc.) de forma a proporcionar a acumulação de riqueza segundo os parâmetros de capitalismo rentista/financeirizada, que privilegia estratégias de multiplicação de capitais de curto prazo pela transferência de riscos e custos para a base da estrutura produtiva (Manzano, 2024).

Essas características presentes nos trabalhos plataformizados trouxeram novas problemáticas para os pesquisadores da área, com diversas questões que envolvem as práticas de subordinação desempenhadas e as condições de trabalho existentes. Algumas questões foram desenvolvidas em nossos capítulos, em que defenderemos a tese de que as características presentes nos trabalhos plataformizados atualizam os processos de informalidade existentes no contexto neoliberal, pois possibilitam que uma massa de trabalhadores informais passem a ser subordinados, controlados e organizados por poucas empresas, modificando a conexão entre o formal e o informal no interior dos processos produtivos.

Por que estudar os trabalhos por plataformas desde o Brasil?

Seguindo as tendências de monopolização e transnacionalização do capital desenvolvidas nas últimas décadas, o trabalho plataformizado é organizado por empresas multinacionais que oferecem seus serviços nos mais diversos países, acarretando diversas consequências econômicas, políticas e sociais (Graham; Anwar, 2019). A Uber, por exemplo, atua em mais de 70 países, presente em todos os continentes. Já o iFood é uma empresa brasileira que se tornou líder na América Latina no setor de entregas por aplicativo. Pela Workana, uma empresa argentina, é possível contratar trabalhadores *freelancers* da América Latina e do Sudeste Asiático.

Entretanto, ainda que essas empresas atuem em diferentes territórios, é possível pontuarmos heterogeneidades na maneira em que reproduzem seus mecanismos de dominação e exploração ao analisarmos as formações sociais com histórias e características distintas. Ou seja, apesar das empresas ofertarem modos semelhantes de trabalho em diferentes localidades, elas se aproveitam da maneira em que cada mercado de trabalho é estruturado e das desigualdades sociais específicas presentes em cada formação social para radicalizar suas características, criando uma geopolítica do trabalho por plataformas (Abílio; Amorim;

Grohmann, 2021) que atualiza a divisão internacional do trabalho, tema que será aprofundado no primeiro capítulo.

Desse modo, consideramos importante a realização de estudos que busquem compreender as consequências da plataformização do trabalho em cada país, rompendo com conceituações e leituras que incorporem acriticamente para realidades distintas as mesmas afirmações. Isso porque a trajetória de constituição de cada mercado de trabalho nacional e a localização do país na divisão internacional do trabalho trazem novos problemas e desafios para os trabalhadores plataformizados. Para exemplificarmos esta afirmação, pontuamos que diversas pesquisas realizadas no Norte Global colocam ênfase em como a plataformização está promovendo uma sociedade marcada pelos bicos (Cant, 2021; De Stefano, 2016; Slee, 2017; Huws, 2022; Van Doorn, 2017; Woodcock; Graham, 2022), enquanto as realizadas no Sul Global destacam como essa nova prática de gerenciamento, controle e organização do trabalho tem sido mais uma das maneiras encontradas pelos trabalhadores para garantirem sua sobrevivência em um contexto anterior marcado por altos índices de informalidade, desemprego, baixos salários e exclusões, somando assim este novo modo de ser da informalidade a uma miríade de situações semelhantes que já ocorriam (Abílio, 2020a; Abílio; Amorim; Grohmann, 2021; D’Cruz; Noronha, 2016; De Stavola, 2025; Hunt; Samman, 2023; Moda, 2020; OIT, 2024; Raval; Pal, 2019; Soriano; Cabañes, 2020, entre outros). Isto é, ao passo em que as formulações apreendidas no Norte Global compreendem a plataformização como o processo de criação de maior eventualidade no mercado de trabalho, as realizadas no Sul Global já partem da compreensão da existência histórica e estrutural da grande penetração da informalidade em seus mercados de trabalho e buscam situar a plataformização nesse contexto.

Em relação ao caso brasileiro, duas características estruturantes do nosso mercado de trabalho, a superexploração da força de trabalho e a alta taxa de informalidade existente historicamente, impactam diretamente na maneira em que a exploração e a dominação são organizadas pelas empresas plataformizadas. Sobre a primeira característica, queremos destacar que o trabalho industrial-fabril assalariado no Brasil foi implementado com base no modelo fordista com as características de ser realizado com forte intensidade dos ritmos de trabalho, por longas jornadas e pelo pagamento de baixos salários, salários estes que tiveram redução real constantemente.²² Essas características atingiram até mesmo os setores

²² Vale destacarmos que o fordismo brasileiro, diferentemente de outros países, existiu apenas como forma gerencial do processo de trabalho, já que outras características do modo de vida fordista, como o consumo em massa, o Estado liberal, a autonomia dos sindicatos em relação aos Estados e as políticas keynesianas que

industriais-fabris mais dinâmicos, como o automobilístico, e são historicamente garantidas pelo grande exército industrial de reserva²³ disponível (Antunes, 1992; Humphrey, 1982; Kowarick, 1994; Oliveira, 2013).

Tal modelo fez com que muitos autores, tais como Lopes (1964) e Kowarick (1994), destacassem em seus estudos sobre o trabalho no Brasil, nas décadas de 1950/60 e 1980 respectivamente, a busca por parcelas dos trabalhadores em garantirem a sua reprodução social de maneira autônoma, não se subordinando ao despotismo da produção fabril-manufatureira, ainda que a preferência por empregos formalizados fosse majoritária na classe trabalhadora. O debate sobre a valorização do trabalho por conta própria pelos brasileiros volta novamente à tona nas pesquisas sobre a plataformização, em que muitas destacam a preferência dos trabalhadores em serem contratados como prestadores de serviço autônomos ao invés de se vincularem a empregos regidos pela CLT, com direitos e padronizações nas jornadas e nos salários, mesmo que cada vez mais possibilidades de despadronização dos contratos, jornadas e remuneração estejam colocados.²⁴

De todo modo, é sobre o elemento da persistência do trabalho informal em nosso país, fato que nos permite compreender a informalidade como uma força produtiva que modula a exploração e a dominação classista desenvolvida historicamente, que traçamos as nossas principais considerações sobre a plataformização do trabalho nesta pesquisa. Como será aprofundado em nosso primeiro capítulo, nesta tese analisamos a informalidade como um processo (Cacciamali, 2000; Portes; Castells, 1989; Sassen, 2000) efetivado em um duplo aspecto nas relações de trabalho: pela ausência de contrato de trabalho que garanta acesso à seguridade social e aos direitos trabalhistas, fato que soma os trabalhadores plataformizados aos diversos modos de ser informalidade (Alves; Tavares, 2006; Antunes, 2011) existentes, e pelas práticas de gerenciamento, controle e organização do trabalho desempenhadas, que atualizam como a informalidade e a formalidade se imbricam no interior da produção. Nesse sentido, defendemos que a novíssima informalidade, sintetizada pela plataformização, se vale

consolidaram o *Welfare State* na Europa, não ocorreram em nosso país, sendo o fordismo inicialmente impulsionado por um Estado autoritário e ditatorial (Ferreira, 1997; Silva, 1991).

²³ Para Marx (2012), o exército industrial de reserva é composto pelos trabalhadores desempregados ou parcialmente empregados, sendo eles um importante fator de pressão sobre o valor dos salários.

²⁴ Destaca-se a pesquisa realizada, em 2020, pelo Ibope que aplicou um questionário em 1000 entregadores de *delivery* e concluiu que 70% da categoria preferiria o atual modelo de trabalho, com jornadas flexíveis, ao modelo regido pela CLT (Sena, 2020). Uma crítica ao modo com que esta pesquisa foi desenhada é encontrada em Carelli (2020). Resultado semelhante foi encontrado na pesquisa “O futuro do trabalho por aplicativo” (Datafolha, 2023), encomendada pela Uber e pelo iFood ao Datafolha. Para uma crítica à pesquisa, ver: Trab21, 2023. Mesmo nas pesquisas realizadas com abordagens críticas à plataformização temos resultados que expressam a preferência dos trabalhadores ao modelo autônomo/conta-própria, como representado em Festi et al. (2025). No decorrer desta tese aprofundaremos as leituras existentes sobre esse tema

ao mesmo tempo da maior despadronização de aspectos gerenciais e de formalizações seletivas das práticas de controle permitidas pelo desenvolvimento tecnológico para potencializar a incorporação da informalidade ao ciclo de valorização do capital (Bertolini et al., 2023; Cordero, 2022; Hunt; Samman, 2023; Ticona; Mateescu, 2018; Poblete; Tizziani; Pereyra, 2023; Van Doorn, 2021).

As origens das altas taxas de informalidade no Brasil remontam ao fim da escravização da população negra, já que nesse período ocorreu uma política civil-estatal de contratação de imigrantes europeus para servirem como força de trabalho, com salários extremamente baixos, nas lavouras, em detrimento dos ex-escravos, frustrando a possibilidade da maior parte desta população em ser inserida no mercado de trabalho assalariado (Furtado, 2009; Kowarick, 1994; Prado Jr, 2012). O período de expansão da industrialização, que durou, sobretudo, de 1930 a 1980, serviu para aumentar o exército industrial de reserva nas cidades, pois parte considerável dos trabalhadores advindos das lavouras não conseguiram se ocupar nos centros urbanos. Assim, desde suas origens, o trabalho assalariado no Brasil tem como característica a persistente necessidade para ampla parcela da população de garantir sua reprodução social de forma autônoma. Essa dinâmica se mostra funcional à estruturação de um modo específico de acumulação de capital, sustentado historicamente por baixos salários com o objetivo de assegurar altas taxas de lucro (Oliveira, 2013),²⁵ bem como no estabelecimento de práticas singulares de dominação classista. Nesse sentido, a informalidade é um importante elemento na organização da produção e reprodução das classes sociais no Brasil.

Nas últimas décadas, em especial após a emergência do neoliberalismo, a distinção entre o trabalho formal e informal se complexificou, sobretudo pela maior conexão entre a informalidade e as cadeias de produção de valor (Cacciamali, 2000). A informalidade passa a ser compreendida para além do emprego realizado desprovido de direitos trabalhistas ou as atividades realizadas visando a subsistência, mas como um processo que atinge as cadeias produtivas como um todo e que derivam em diversos modos de ser da informalidade (Alves; Tavares, 2006; Antunes, 2011). Esse contexto marca o surgimento da nova informalidade

²⁵ Essa interpretação sobre a característica estrutural do mercado de trabalho brasileiro não é consensual, com outras leituras sendo apresentadas no primeiro capítulo. Desde já queremos destacar os apontamentos de Maria da Conceição Tavares (2024) sobre o tema, com a autora invertendo a análise de Francisco de Oliveira. Para ela, é a débil acumulação da produção industrial que promove os baixos salários e a baixa demanda de trabalho no setor, fazendo com que uma ampla parcela da classe trabalhadora vivencie situações de informalidade com rendimentos inferiores aos trabalhadores industriais. Ou seja, não são os baixos salários que sustentam as altas taxas de lucro, mas as baixas taxas de lucro que fundamentam os baixos salários e as altas taxas de informalidade.

(Dedecca; Baltar, 1997; Krein; Proni, 2010; Lima, 2013), vinculada ao processo de financeirização econômica que derivou em políticas de desverticalização/fragmentação e flexibilização produtiva, incentivando as indústrias a subcontratar trabalhadores com vínculos marcados por aspectos informais para realizarem parte dos seus processos produtivos com o intuito de tornar mais competitiva a sua produção e de facilitar os fluxos de capital dos investidores financeiros (Belluzzo, 2013; Chesnais, 2005). Esse movimento aumentou a integração do informal ao processo de acumulação capitalista e a sua subordinação aos mecanismos de controle e exploração do trabalho, alterando como as classes sociais são reproduzidas na sociedade brasileira. Desse modo, ainda que persista o modo de produção capitalista, a maneira em que as classes sociais brasileiras conflituam se alterou, ganhando maior importância a existência dos trabalhos informais para a manutenção da estrutura classista. Nesta pesquisa, desenvolvemos a tese de que as mutações ocorridas nas relações de trabalho após a crise econômica de 2008 alteraram novamente a relação entre informalidade e estrutura de classes, emergindo a novíssima informalidade.²⁶

Em suma, nesta tese partimos da compreensão de que há um processo global de flexibilização trabalhista a partir da implementação do neoliberalismo e sua busca crescente por acumulação de capital fictício (Belluzzo, 2013; Chesnais, 2005), que se iniciou na década de 1970 em alguns países e ganhou maior densidade, abrangendo inclusive o Brasil, nos anos 1990. Esse processo de flexibilização, orientando pelas necessidades do capital, permeia as condições de trabalho em diversas dimensões: nas modalidades de contratação, nas práticas de externalizações produtivas, nas organizações das jornadas e nos padrões de remuneração adotados, medidas que desvalorizam a força de trabalho e aumentam a sua insegurança (Krein, 2007). No Brasil, tais medidas foram substancialmente adotadas, haja visto que a existência histórica de uma ampla parcela da classe trabalhadora na informalidade facilitou tais mudanças, justamente pelo fato de que parte considerável das relações e condições de trabalho já eram desenvolvidas com tais características. Como consequência, tivemos a implementação de práticas vinculadas à informalidade nos trabalhos assalariados e o importante crescimento de modalidades de auto-emprego (Cacciamali, 2000), situações que preparam o terreno, conjuntamente com os reflexos sociais e trabalhistas da crise econômica de 2008 e da pandemia de COVID-19, para a ampla disseminação do trabalho plataformizado na contemporaneidade.

²⁶ Uma visão mais desenvolvida sobre o conceito de informalidade, suas transformações históricas e sua influência no mercado de trabalho brasileiro será apresentada no primeiro capítulo do presente texto.

Nos trabalhos plataformizados, as perdas das formas mais estáveis e padronizadas no trabalho existem para além do fato dos trabalhadores serem enquadrados como prestadores de serviços autônomos, conformando formas camufladas de contratação da força de trabalho²⁷ por empresas formalmente organizadas, situação típica da nova informalidade, mas envolve também a “perda de predeterminações claras ou estáveis sobre a jornada de trabalho, sobre a distribuição do trabalho e até mesmo sobre a sua precificação” (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021, p. 38). Tal afirmação decorre do fato dessa modalidade de trabalho ser realizada por regras impostas unilateralmente pelas empresas e que estão em constantes transformações com base nos seus interesses. Os trabalhadores iniciam seus dias de trabalho sem saberem quanto tempo durará suas jornadas, quantas atividades irão realizar e até mesmo quanto receberão por cada serviço, forçando-os a criarem diversas estratégias de sobrevivência para garantirem a sua reprodução social.²⁸

Assim, se o trabalho plataformizado é, por um lado, configurado como síntese de décadas de não regulamentação e de desregulamentação das leis trabalhistas (Abílio, 2020a; Van Doorn, 2017), ele também é, por outro, uma novidade marcada pela subordinação de milhares de trabalhadores informais atuando de forma coordenada e cooperada as empresas, as quais se valem centralmente de trabalhadores alocados à margem da legislação trabalhista e pela despadronização das práticas gerenciais para potencializarem lucros. As empresas plataformizadas sintetizam e avançam, assim, as transformações em curso no último período, dando forma mais bem acabada ao processo de desregulamentação anterior, conformando o aprofundamento, a radicalização, das práticas de flexibilização do trabalho desenvolvidas até então (Amorim; Bridi; Cardoso, 2022).

Nesse sentido, nesta pesquisa defendemos que esta modificação na relação entre as empresas e o trabalho informal marca a emergência da novíssima informalidade, vinculada ao desenvolvimento de tecnologias da informação e da comunicação (TICs) que possibilitaram a criação de novas formas de controle, exploração e dominação do trabalho, ao aumento da presença da informalidade no centro dos processos produtivos e à informalização de diversos padrões gerenciais, características que atualizam parte dos elementos que conformam a nova informalidade. Para fundamentarmos nossa argumentação, estudar o trabalho plataformizado

²⁷ De acordo com Krein e Proni (2010), caracteriza-se como contratação camuflada da força de trabalho quando estão presentes todas as características utilizadas para firmar uma relação de emprego clássica (pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação), mas a relação não é regida pelo conjunto de direitos e deveres trabalhistas presentes na constituição federal.

²⁸ Vale frisar que estas estratégias são constrangidas por fatores externos aos trabalhadores, já que as remunerações são vinculadas às formas de distribuição e controle do trabalho promovidas pelas empresas e pela existência de consumidores dos serviços.

desde o Brasil nos possibilitou captar esses elementos de maneira privilegiada, em especial pela forte estrutura informal do nosso mercado de trabalho e pelo grande crescimento desta modalidade de trabalho no país nos últimos anos.

Metodologia de pesquisa e estrutura da tese

Como pontuado, a problemática geral desenvolvida por esta pesquisa partiu das seguintes questões: Quais seriam as consequências da plataformização do trabalho para os processos de informalidade existentes no Brasil no contexto do neoliberalismo? Ou seja, em que medida a plataformização do trabalho repõe, recria, renova e reorganiza as características da informalidade brasileira? Para respondermos tais indagações, realizamos uma aproximação teórico-empírica do nosso objeto de estudo, que nos possibilitou compreender as características da informalidade no momento anterior ao da plataformização do trabalho, como as empresas do setor organizam seus processos produtivos e as consequências dessas práticas gerenciais no trabalho e no modo de vida, aspectos centrais para mapearmos como a plataformização atualizou a informalidade.

A pesquisa empírica foi realizada com base em entrevistas em profundidade (Lalanda, 1998), utilizando roteiro semiestruturado, com trabalhadores das categorias profissionais estudadas (entregadores, desenvolvedores e diaristas). Em nosso roteiro norteador (ANEXO 1), foram realizadas questões que envolviam os seguintes temas: 1. as trajetórias de vida e histórico profissional; 2. as condições de trabalho; 3. a organização da rotina dentro e fora dos momentos de trabalho; 4. as práticas de organização e controle do trabalho; 5. o controle de qualidade do trabalho e relação com os consumidores dos serviços e 6. se realizam alguma forma de ação político-coletiva com outros trabalhadores.

Nesse sentido, as entrevistas tiveram como intuito captar as condições de trabalho, as práticas gerenciais vinculadas à plataformização e traçar o histórico de vida profissional dos nossos entrevistados. Para este último objetivo, questionamos sobre seus empregos anteriores, as formas de contratos pelas quais já foram ou eventualmente são submetidos e as condições de trabalho anteriores, dados fundamentais para traçarmos a relação entre a plataformização do trabalho e a informalidade. Isso porque a comparação entre a atual profissão e os demais empregos que nossos entrevistados já exerceram nos permitiu compreender que as empresas plataformizadas são um vetor da informalidade em nosso país, arrastando mais trabalhadores para essa situação, e a possibilidade de novas formas de inserção informal no mercado de

trabalho para categorias profissionais e trabalhadores que historicamente vivenciam essa condição. A realização dessa comparação também nos permitiu apreender as opiniões dos trabalhadores sobre suas condições laborais, geralmente formuladas pela comparação com outras modalidades de emprego pelas quais já passaram. Dessa forma, foi possível investigar os aspectos que descrevem como positivos e negativos nessa nova forma de gerenciamento, organização e controle do trabalho.

Assim, em nossa metodologia para a coleta de dados fizemos um paralelo com o método de pesquisa das histórias de vida, utilizado principalmente em estudos que visam situar as vivências individuais em contextos histórico-sociais mais amplos e em transformação. Tal método de pesquisa surgiu com a “Escola de Chicago”, entre as décadas de 1920 e 1940, e ganhou maior destaque nas Ciências Sociais com as obras de Becker nos anos de 1980. Segundo Becker (1993), o método da trajetória de vida tem como objetivo a construção de um mosaico sobre a vida dos entrevistados, com cada peça ajudando a dar mais nitidez sobre o contexto histórico em que essa vida transcorreu. Tal formulação buscou superar as críticas de Bourdieu (2002) a este método, com o autor francês afirmando que a história de vida tende a isolar o sujeito das suas redes de relação. A história de vida busca captar as reações, percepções e sentidos dos entrevistados sobre as relações em que estão inseridos, compondo uma narrativa sobre ela. Em tal narrativa o “objetivo” e o “subjetivo” existem concomitantemente, uma vez que as formulações expressas possuem como base as circunstâncias concretas em que suas experiências ocorreram.²⁹

Fizemos um paralelo com esse método pelo uso do termo “história de vida profissional”, uma vez que adotamos um recorte específico de análise vinculado às trajetórias profissionais de nossos entrevistados. Além disso, o método da “história de vida” foi adaptado em nossa pesquisa, pois realizamos apenas uma entrevista com cada participante, enquanto nas formulações desse método é ressaltada a importância da realização de vários encontros para formar o mosaico sobre a vida dos sujeitos analisados. Entretanto, como nos preocupamos não apenas com a vivência individual desses trabalhadores, mas como uma

²⁹ Outra influência metodológica nossa provém de Burawoy (2014) e seu método do estudo de caso ampliado. Inspirado também pela tradição etnográfica da Escola de Chicago, o autor norte-americano desenvolveu uma abordagem que busca revisar, aperfeiçoar e reconstruir teorias pela articulação entre as dimensões micro e macro da realidade social, promovendo uma ciência reflexiva. Segundo o autor, “não pode haver microprocessos sem macroforças, nem macroforças sem microprocessos” (p. 28). Nesse sentido, os estudos sobre processos sociais observados no chão das fábricas podem ser ampliados para a compreensão das macroforças que os moldam, partindo sempre de pressupostos teóricos que são revisitados à luz dos achados empíricos. Embora nossa pesquisa não tenha adotado o método etnográfico nos moldes propostos por Burawoy, sua proposta de articulação entre o micro e o macro e de constante revisão teórica exerceu influência significativa em nosso percurso analítico.

classe social está experimentando as mutações nos processos produtivos, a junção dos dados coletados com diferentes trabalhadores contribuiu para formularmos este mosaico. Assim, em nossas entrevistas traçamos os vínculos profissionais aos quais os entrevistados foram submetidos, buscando compreender como as transformações nas relações de trabalho foram se expressando de maneira concreta na vida da classe trabalhadora para conformar modos de vida que influenciam as relações sociais desenvolvidas dentro e fora dos ambientes laborais.

Realizamos para o presente estudo 18 entrevistas, com 6 trabalhadores pertencentes a cada categoria profissional. Os entrevistados foram acessados por grupos em redes sociais (Facebook e Whatsapp) específicos das categorias profissionais, via LinkedIn ou pela indicação de outros participantes da pesquisa. Entre as participações, buscamos priorizar a abrangência de indivíduos de diferentes condições socioeconômicas, incluindo aspectos de idade, gênero, raça, grau de escolaridade e renda, de forma a abarcar essas clivagens em nossas análises e nos permitir a maior caracterização do trabalho por plataformas digitais (o perfil dos nossos entrevistados é apresentado no ANEXO 2). Para delimitar o número de participantes utilizamos a técnica de amostragem por saturação. Por essa técnica, as entrevistas são realizadas até a saturação da amostra, isto é, quando as respostas encontradas não possibilitarem informações novas e relevantes ao quadro de análise.

Os dados levantados com as entrevistas foram complementados com uma netnografia realizada nos *websites* e em documentos oficiais das empresas estudadas. Tal procedimento metodológico nos possibilitou apreender os discursos promovidos pelas corporações para descreverem as suas atividades, sendo que, no geral, o léxico mobilizado tem como intuito mistificar as relações de exploração desenvolvidas, produzindo e circulando sentidos que valorizam as suas condições de trabalho. A contraposição entre a maneira que as empresas se apresentam oficialmente para a sociedade com os relatos produzidos pelos trabalhadores nos possibilitou mapear de maneira mais profunda as conexões entre a plataformização do trabalho e os processos de informalidade, pois permitiram acessarmos o fenômeno por um ponto de vista duplo e, por vezes, contraditório.

Os dados coletados por essas metodologias foram analisados teoricamente por um levantamento bibliográfico, que nos serviu também de apoio para a estruturação da pesquisa empírica. A temática geral deste levantamento bibliográfico foi a plataformização e seus impactos nas relações de trabalho e no modo de vida, com ênfase especial no tema da informalidade. Dentro desse tema, nos detemos no aprofundamento das seguintes frentes teóricas e conceituais: 1. o crescimento das plataformas na sociedade contemporânea; 2. a

informalidade no mercado de trabalho brasileiro, suas causas históricas e conexões com o atual momento do modo de produção capitalista e 3. as transformações históricas das práticas de gerenciamento, organização e controle do trabalho.

Além desta introdução e das considerações finais, a presente tese foi dividida em três capítulos. No primeiro deles, intitulado “As mutações da informalidade no Brasil”, debatemos a particularidade brasileira na análise do trabalho plataformizado, com ênfase em como a informalidade foi e é uma força produtiva central na conformação das práticas de exploração e dominação do trabalho em nosso país. Assim, neste capítulo buscamos: 1) definir o que compreendemos como informalidade, traçando o histórico de determinação e desenvolvimento do conceito; 2) traçar a trajetória da informalidade na sociedade brasileira, bem como mapear as principais teorias explicativas acerca desse fenômeno e 3) debater as diferentes relações que os trabalhadores do Norte e do Sul global possuem com a informalidade e as empresas plataformizadas. Esses elementos nos deram base para apresentarmos os limites das teorias da nova informalidade na compreensão da totalidade dos aspectos informais presentes nos trabalhos plataformizados.

Já no segundo capítulo realizaremos a análise crítico-descritiva das diferentes categorias profissionais por nós estudadas. Esta apresentação teve como foco as condições de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores e as práticas gerenciais que são submetidos. Assim, a nossa análise recaiu na relação entre o processo de informalidade e as formas flexíveis de contratação da força de trabalho, bem como nas perdas de formas mais estáveis nas práticas gerenciais que resultam em remunerações e jornadas de trabalho marcadas pela informalidade. Nesse sentido, com este capítulo realizamos a análise mais aprofundada sobre a relação entre a plataformização, a informalidade, o mercado de trabalho e as práticas gerenciais, traçando o panorama de quem são os trabalhadores plataformizados, de como suas atividades são organizadas e as condições pelas quais elas são efetuadas.

Por fim, no terceiro capítulo apresentamos a noção de novíssima informalidade, que busca atualizar as conceituações feitas pela teoria da nova informalidade em sua compreensão das transformações nos processos de informalidade desde a implementação do neoliberalismo. Tal movimento se deu com a apresentação das consequências da produção plataformizada nos processos de trabalho e nas modificações engendradas nos modos de vidas que visam a adaptar a classe trabalhadora a esta nova prática de gerenciamento, controle e organização do trabalho, atualizando como ocorre a exploração e a dominação do trabalho. Essa atualização tem por base a utilização da informalidade como elemento central na

acumulação do capital e de reprodução das classes sociais, alterando as práticas laborais e não laborais de acordo com a valorização do empreendedorismo e do imediatismo.

Cap. 1 - Mutações da informalidade no Brasil

Para analisar como a plataformação do trabalho marca a emergência da novíssima informalidade e as características que definem essa atualização é necessário fazermos uma retomada acerca das mutações que a informalidade passou historicamente, bem como sua instrumentalização na estruturação e reprodução do modo de produção capitalista em nosso país. Com este propósito, o objetivo do nosso capítulo é compreender como a informalidade foi e é um elemento importante das práticas dominação e exploração do trabalho desenvolvidas no Brasil, comparando a nossa realidade com a existente em outros países, sobretudo do Norte Global, para que possamos esmiuçar as relações sociais que possibilitaram a emergência da plataformação e as atualizações promovidas na informalidade. Para iniciarmos esta análise é necessário delimitarmos o que compreendemos pelo conceito de informalidade, pois esse fenômeno possui a mesma antiguidade e complexidade que o próprio modo de produção capitalista, uma vez que desde o surgimento das primeiras regulamentações mínimas sobre o trabalho existiram relações que contornavam as legislações vigentes por meio de acordos informais (Krein; Abílio; Manzano, 2021).

De início, cabe pontuarmos que o nosso estudo se centra na relação entre a plataformação do trabalho e a informalidade, não possuindo como objeto de estudo a informalidade em geral, mas analisando de maneira mais detida esta intersecção. Fazer tal delimitação é necessária pelo fato da informalidade ter significados diversos a depender das perspectivas e dos objetos adotados em uma pesquisa e do contexto e formação na qual ela é analisada, sendo um conceito que engloba uma enorme miríade de relações de trabalho, com dinâmicas muito díspares entre si. Como apontado por Filgueiras, Druck e Amaral (2004):

Sob o manto da informalidade, foram e são feitos estudos sobre fenômenos de naturezas muito distintas e que possuem dinâmicas específicas, como por exemplo, as microempresas, o trabalhador autônomo, o empregado assalariado sem carteira de trabalho assinada, o pequeno produtor, a economia subterrânea ou submersa, o empregado doméstico, o trabalhador terceirizado, o trabalho a domicílio, as cooperativas de trabalho, as atividades criminosas, etc (Filgueiras; Druck; Amaral, 2004, p. 212).

Todas essas situações foram e são compreendidas por diferentes autores como expressões da informalidade. Assim, o próprio conceito de informalidade é objeto de disputas teóricas, sociais e políticas e as distintas maneiras de compreensão desse fenômeno trazem apontamentos diversos sobre quem seriam os trabalhadores informais, como eles se

relacionam com os seus processos de trabalho e as causas e as consequências da informalidade para a reprodução das classes sociais. Portanto, é necessário fazermos, ainda que brevemente, uma retomada do caminho histórico da construção da noção de informalidade e a distinguir de outros conceitos próximos e que dialogam com esta conceituação, como, por exemplo, o de economia informal, para circunscrevermos o nosso objeto.

Segundo Cacciamali (2000), a **economia informal** representa uma miríade de fenômenos, entre eles: as práticas de sonegações fiscais, as terceirizações, o comércio ambulante e a contratação ilegal de trabalhadores assalariados. Apesar de distintos, tais eventos apresentam como denominador comum o fato de serem atividades, trabalhos e rendas realizadas desconsiderando regras expressas em lei ou em procedimentos usuais. Nesse sentido, a economia informal pode até mesmo ser associada a chamada economia ilegal/subterrânea, como a vinculada a fabricação e comercialização de produtos piratas ou o tráfico de drogas. Dessa forma, é um conceito bastante abrangente, que vai além das relações de trabalho, sendo, portanto, mais amplo do que a temática por nós pesquisada.

O primeiro estudo referencial mais detido sobre o trabalho informal foi realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Quênia, durante o começo da década de 1970, e mobilizou o conceito de **setor informal** (OIT, 1972). Neste período, a OIT buscou compreender as dificuldades existentes nos países em desenvolvimento para absorver a força de trabalho em relações assalariadas e, conseqüentemente, a persistência de uma ampla heterogeneidade de modalidades de trabalho. Nesse estudo foi desenvolvida a tese da dualidade do mercado de trabalho nestes países, com parte das relações produtivas organizadas em relações capitalistas e com outra parcela da classe trabalhadora desenvolvendo uma multiplicidade de formas produtivas comumente desempenhadas em pequena escala, em propriedade familiar e não voltadas para a acumulação de capital. É esta segunda parcela que comporia o setor informal, com suas atividades baseadas em formas produtivas muitas vezes lucrativas, porém não capitalista.

Por essa compreensão, o setor informal era uma característica típica dos países em desenvolvimento, por possuírem um excedente de força de trabalho urbana não absorvido pelo setor formal/capitalista. As atividades informais foram pensadas como conformando um setor, que englobava tanto as empresas como os indivíduos envolvidos na produção de bens, na prestação de serviços pessoais e os pequenos comércios (Krein; Proni, 2010), com as características do detentor do negócio exercer, simultaneamente, as funções de patrão e

empregado, de não existir separação entre as atividades de gestão e de produção e, em sua maioria, serem atividades de subsistência (Cacciamali, 2000). Por essa conceituação, o informal e o formal eram compreendidos como setores opostos, ainda que o informal fosse funcional ao formal por rebaixar o custo de reprodução da força de trabalho e servir como pressão para rebaixamento dos salários. Segundo a apreciação feita neste momento pela OIT, a informalidade tenderia a desaparecer à medida que o setor moderno se expandisse e tornasse economicamente viável a formalização das atividades informais. Ou seja, a informalidade ao ser referida como “setor informal”, era compreendida como oposta ao formal, pontual (localizada nos países em desenvolvimento) e transitória.

Contrariando ao prognóstico da tendência de diminuição da informalidade, as décadas de 1970 e 1990 foram marcadas pela implementação do regime de acumulação³⁰ neoliberal fundamentado na centralidade do capital fictício e da acumulação financeirizada, o que impõe novas práticas de organização produtiva e do trabalho (Belluzzo, 2013; Chesnais, 2005). O principal exemplo destas práticas é a reestruturação produtiva toyotista, caracterizada pela descentralização/desverticalização da produção e pelo crescimento do setor de serviços, e as transformações implementadas impactaram diretamente as expressões da informalidade (Dedecca; Baltar, 1997; Filgueiras; Druck; Amaral, 2004; Portes; Castells, 1989; Sassen, 2000). Durante este período a informalidade cresceu na maioria dos países, incluindo os europeus e os Estados Unidos da América (EUA), passando a ser compreendida como um fenômeno universal (presente em todos os países), heterogêneo (que se expressa de diversos modos no mercado de trabalho) e que tende ao crescimento, em especial nos grandes centros urbanos (Portes; Castells, 1989). Isso porque as diversas medidas perpetradas para flexibilizar os processos de trabalho e a combinação entre uma crescente desigualdade de renda e a diversidade de possibilidades de obtenção de lucro em diferentes setores da economia urbana promoveram a informalização de um conjunto crescente de atividades econômicas (Sassen, 2000).

Nesse sentido, passamos do entendimento da informalidade como um setor oposto ao formal para a compreensão da existência de um *continuum* entre ambos, pois trabalhos

³⁰ Segundo Harvey (1993), o regime de acumulação “descreve a estabilização, por um longo período, da alocação do produto líquido entre consumo e acumulação; implicando alguma correspondência entre a transformação tanto das condições de produção como das condições de reprodução dos assalariados” (p. 117) e o modo de regulamentação “materializa o regime de acumulação, que toma a forma de normas, hábitos, leis, redes de regulamentação etc que garantam a unidade do processo, isto é, a consistência apropriada entre comportamentos individuais e o esquema de reprodução” (p. 117). Assim, um mesmo modo de produção, como o capitalismo, pode ser organizado por diferentes regimes de acumulação sem que isso indique uma ruptura com seus principais elementos.

informais e formais estavam mais imbricados, co-existindo no interior dos chamados setores organizados da economia. A condição básica para compreender a informalidade não era mais definida pelas unidades produtivas não capitalistas, mas pelas atividades desenvolvidas de forma não regulamentada pelas instituições, que no caso brasileiro tem como questão fundamental os trabalhos que não garantem acesso aos direitos assegurados na CLT e a previdência social (Krein; Proni, 2010; Lima; Soares, 2002; Portes; Castells, 1989; Sassen, 2000). Desde então, um aspecto básico, mas não único, para determinar um trabalho como informal é a ausência de contrato regulado pelas normas trabalhistas vigentes que lhe garanta acesso à proteção social, fenômeno presente nos trabalhos plataformizados atuais.³¹

Tokman (2001), ao analisar a dinâmica de trabalho dos países latino-americanos durante os anos de 1980 e 1990, indica que neles, com exceção do Chile, tivemos o crescimento da informalidade no período, fato derivado principalmente das privatizações dos serviços públicos e da liquidação dos parques produtivos estatais, dos processos de desindustrialização e da diminuição dos empregos gerados nas grandes empresas em comparação com os promovidos em pequenas e micro-empresas. Além disso, ocorreu uma mudança em como a informalidade se expressou nesta época, já que a década de 1980 teve como destaque o crescimento das microempresas (unidades produtivas com menos de cinco empregados) e, na de 1990, a ampliação dos trabalhadores autônomos por conta própria. De acordo com o observado pelo autor, estamos desenvolvendo a hipótese de que após 2008 temos uma nova atualização dessa tendência, já que as empresas plataformizadas passam a subsumir esses trabalhadores por conta própria, organizando seus processos produtivos com base no controle das atividades desempenhadas por trabalhadores supostamente autônomos. Assim, as empresas valem-se da forma de trabalho que cresceu durante os anos de 1990, porém modificam a sua relação com o processo de valorização do capital pelo fato de atualmente milhares de trabalhadores se conectarem hierarquicamente e organizadamente a poucas empresas. Isto conforma uma nova fase do processo da informalidade, que reproduz algumas características da informalidade anterior, mas que também atualiza alguns dos seus aspectos.

Ainda que a ausência de contrato de trabalho que garanta acesso à proteção social seja uma característica básica para a compreensão da informalidade, nesse momento a

³¹ Grosso modo, é possível compreendermos os Termos de Uso presente nas empresas plataformizadas como contratos estabelecidos entre as empresas e os trabalhadores, sendo estes formulados unilateralmente pelas corporações e cabendo aos trabalhadores apenas o aceite para se cadastrarem nas plataformas. De todo modo, em sua maioria estes contratos são firmados nos moldes de relações comerciais ao invés de trabalhistas, não possibilitando o acesso aos direitos previstos na CLT.

informalidade passa também a ser analisada **como um processo** (Cacciamali, 2000; Portes; Castells, 1989; Sassen, 2000). Segundo Cacciamali, os elementos pressupostos para os processos de informalidade são: 1) a reestruturação produtiva toyotista; 2) a internacionalização dos mercados financeiros; 3) a maior abertura comercial das economias e (4) a desorganização dos mercados. Tal conceito se reporta à

análise de um processo de mudanças estruturais em andamento na sociedade e na economia que incide na redefinição das relações de produção, das formas de inserção dos trabalhadores na produção, dos processos de trabalho e das instituições — denominado neste trabalho de Processo de Informalidade (Cacciamali, 2000, p. 163).

Ainda segundo a autora, os processos de informalidade decorrem em dois fenômenos principais: na reorganização dos trabalhos assalariados, que passam a serem marcados pela vulnerabilidade e insegurança principalmente devido às práticas de terceirizações, e nas modalidades de auto-emprego, compreendidas como medidas de sobrevivência empreendidas por aqueles com dificuldades em adentrar ao mercado de trabalho formal. Em sentido semelhante, Portes e Castells (1989) afirmam que a informalidade deve ser analisada como processo por modificar: os processos de trabalho; o *status* do trabalho; as condições de trabalho e as práticas gerenciais desempenhadas. Por essas características, a informalidade não deve ser compreendida como um fenômeno marginal, mas como um processo político-econômico que está no centro da maioria das sociedades do Terceiro no Mundo e das economias avançadas, nos termos dos autores.

Se valendo da conceituação da informalidade como processo desenvolvido por Cacciamali, Abílio (2020b) afirma que a plataformização do trabalho promove novas mudanças de suas características, possibilitando o que a autora conceitua como “processos de informalização”. Isso porque nessa modalidade de trabalho a informalidade não se restringe a constituição de um exército de trabalhadores autônomos subordinados a algumas empresas, mas se conecta com o fato do controle e do gerenciamento do trabalho ultrapassarem a dualidade formal/informal, já que “há uma crescente perda de formas estáveis, reguladas ou contratualizadas das regras de definição da remuneração, da distribuição do trabalho, da duração da jornada e do que é ou não tempo de trabalho” (Abílio, 2020b, p. 580).

Por essas observações, e em consonância com o proposto pela autora, nesta tese compreendemos a informalidade presente nos trabalhos plataformizados por um duplo aspecto: pela ausência de contrato de trabalho que garanta acesso à seguridade social, fato que soma esses trabalhadores aos diversos modos de ser da informalidade (Alves; Tavares, 2006;

Antunes, 2011) existentes atualmente, e pelas práticas de gerenciamento, controle e organização do trabalho, que atualizam como a informalidade e a formalidade se imbricam no interior dos processos de trabalho. Para tanto, temos, concomitantemente, a maior despadronização das regras que organizam a produção e a formalização seletiva de aspectos dessas atividades para a sua incorporação aos ciclos de valorização do capital, que padroniza e racionaliza elementos produtivos existentes nos trabalhos informais desempenhados nos moldes anteriores (Bertolini et al., 2023; Cordero, 2022; Hunt; Samman, 2023; Poblete; Tizziani; Pereyra, 2023; Ticona; Mateescu, 2018; Van Doorn, 2021).

Para demonstrarmos como esta noção de informalidade foi determinada historicamente, passaremos agora a apresentar as transformações que a informalidade sofreu no Brasil e as principais interpretações sobre sua persistência em nosso mercado de trabalho, caminho que nos permitirá argumentar como a informalidade é atualizada por essa nova prática gerencial.

A informalidade como força produtiva e a reprodução das classes sociais no Brasil

A origem da informalidade no mercado de trabalho brasileiro data da transição do regime escravocrata para as relações de trabalho assalariadas, sendo uma característica estruturante do nosso mercado de trabalho a manutenção de sua taxa a níveis elevados. Assim, neste momento debateremos como a informalidade foi instrumentalizada para produzir características singulares de exploração e dominação do trabalho no Brasil, defendendo que em nosso país a informalidade pode ser compreendida como uma força produtiva³² que potencializa o processo de valorização do capital e modula a reprodução das classes sociais. Ou seja, demonstraremos, com base em breve resumo da história deste fenômeno em nosso mercado de trabalho e das diferentes interpretações sobre sua persistência, como a alta taxa de informalidade experimentada historicamente se conecta com o modo encontrado pelo capital para se valorizar de maneira mais pujante, não sendo, portanto, um evento fortuito ou marginal na economia brasileira, bem como apresentaremos como as diferentes metamorfoses que a informalidade sofreu tiveram como horizonte a adaptação dos trabalhadores aos

³² O desenvolvimento tecnocientífico e a produção de novas máquinas são parte do que Marx (2012) conceitua como forças produtivas, termo utilizado para se referir a todos os meios utilizados nos processos de produção. Nesse sentido, as forças produtivas abrangem os meios de produção (maquinaria, matérias-primas, edificações etc), a força de trabalho e os aspectos gerenciais desempenhados para organizar e controlar os processos de trabalho (Cohen, 2010, p. 64).

diferentes regimes de acumulação capitalistas desenvolvidos, possibilitando a conformação de modalidades específicas de dominação e exploração.

As formas de trabalho ocasionais e/ou voltadas à subsistência que originaram a informalidade existem em nosso país desde as últimas décadas da escravidão. A partir de 1850 a escravização da população negra foi paulatinamente diminuída devido à aprovação de medidas que dificultaram o tráfico negreiro e libertaram alguns descendentes de escravos desta condição, além de existir um crescente movimento de fuga dos escravizados dos seus locais de trabalho, medidas que possibilitaram a constituição de uma camada de trabalhadores livres e libertos da relação senhor-escravo. A título de exemplo, em 1888, ano oficial do fim da escravidão, já existiam aproximadamente 10 milhões de livres e libertos em nossa população, enquanto os escravos eram em torno de 720 mil (Theodoro, 2005). Como as relações de trabalho ainda se organizavam pela escravidão, os livres e libertos eram jogados a própria sorte, sem mecanismos estatais para ampará-los nessa nova condição, e se somavam aos escravos domésticos e aos de ganho na prestação de diversos serviços ocasionais nas cidades e/ou se inseriam em atividades rurais visando a subsistência. Mesmo com a abolição da escravatura e instauração do trabalho livre assalariado, a grande maioria dos ex-escravos se mantiveram prioritariamente em atividades ocasionais e de subsistência, pois foram preteridos em relação aos imigrantes europeus nos postos de trabalho assalariados nas plantações de café (Furtado, 2009; Prado Jr, 2012; Theodoro, 2005).

Coube a esses trabalhadores ocuparem as atividades mais degradadas e mal remuneradas, como os serviços ocasionais de transporte de pessoas ou de mercadorias nas zonas urbanas ou as de subsistência em áreas rurais decadentes, atividades socialmente desprestigiadas e que não produziam excedentes financeiros (Kowarick, 1994; Theodoro, 2005). As atividades visando a subsistência e/ou realizadas de maneira ocasionais se mantiveram como a principal ocupação dos ex-escravos em todo o período de criação do mercado de trabalho assalariado, que inicialmente se vinculou à indústria do café e a partir da década de 1930 passou a ter como base o setor industrial urbano.

O período que vai de 1930 até 1980 marca a adoção de uma política econômica de cunho desenvolvimentista no país. O Estado brasileiro se engaja diretamente nesse processo de promoção da mudança do centro de acumulação do capital, que vai da plantação do café para a industrialização-fábrica urbana. Nas primeiras décadas deste período tivemos um importante movimento de êxodo rural, criando uma forte concentração populacional nas cidades que ocasionam situações e lugares de pobreza nesses territórios, vivenciadas e

habitadas preponderantemente pela população negra. Isso porque mais uma vez os imigrantes europeus tiveram a preferência para serem contratados nas indústrias nascentes, já que os ex-escravos ainda não haviam passado pela “escola do trabalho” e eram considerados não adaptados à disciplina fabril, argumentação de cunho racista que compreendia o trabalhador branco como mais capacitado e confiável para o trabalho (Kowarick, 1994). Excluída dos postos de trabalho industriais de maior prestígio, a população negra se engajou em diversas atividades precárias, em especial ligadas ao pequeno comércio, aos serviços de reparação e aos trabalhos domésticos, setores que absorveram um contingente significativo da força de trabalho urbana e que seguiam com as características de serem ocasionais e com baixa remuneração (Theodoro, 2005).

Importante pontuarmos que foi na década de 1940, no bojo da consolidação do Estado desenvolvimentista, que tivemos a aprovação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), marcando o início da regulamentação mais pormenorizada das relações de trabalho em nosso país. Entretanto, nesse momento os direitos trabalhistas permaneceram restritos aos empregos industriais urbanos, fazendo com que as atividades realizadas pela população negra não fossem abarcadas pela legislação. Isso consolidou a situação em que parcela da classe trabalhadora seguiu exercendo suas atividades à margem das leis trabalhistas, conformando relações de trabalhos informais. Nesses termos, ao mesmo tempo em que o Estado foi um agente ativo na criação do trabalho assalariado com carteira de trabalho assinada, também foi na criação da informalidade composta pelos trabalhadores não absorvidos pela industrialização-fabril.

A persistência de uma parcela da população vinculada às atividades de subsistência ou com baixa produção de excedente durante este período, aparentemente desvinculada do “moderno” ciclo de valorização do capital, fez com que, pela primeira vez, a informalidade brasileira fosse objeto de preocupação analítica, surgindo as primeiras teorias sobre o seu papel e a sua persistência em nosso país, bem como nos demais latino-americanos que realizavam movimentos semelhantes ao brasileiro. Entre as décadas de 1960 e 1970, autores vinculados à Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) promoveram interpretações sobre a informalidade na América Latina semelhantes às realizadas pela OIT sobre a situação queniana.³³ Ou seja, analisaram o mercado de trabalho pela dualidade

³³ Como comentado, o termo “setor informal” passou a ser mais comumente utilizado após o estudo da OIT no Quênia em 1972. Até este momento o “informal” era um conceito em construção, fazendo com que muitos autores utilizassem termos diferentes para se referir a estas unidades produtivas, tais como “setor tradicional”, “setor não industrial” ou “ocupações de baixa produtividade”, entre outros, sendo a marca comum a não separação capital/trabalho na produção, as atividades voltadas à subsistência e/ou o emprego assalariado sem carteira assinada, situações que delimitavam a compreensão da informalidade.

formal/informal, ou moderno/tradicional, considerando o setor informal/tradicional pelas unidades produtivas desvinculadas da acumulação do capital, fruto da incapacidade da indústria capitalista em absorver toda a força de trabalho disponível. Assim, o aumento do grau de industrialização seria a solução para a integração desses trabalhadores a relações produtivas formais/modernas.

Um exemplo dessa conceituação pode ser encontrada em Prebisch (1962), economista argentino e principal intelectual ligado à CEPAL no período, que afirmou que a “industrialização é o único meio para os países captarem uma parte do fruto do progresso técnico e elevar progressivamente o padrão de vida das massas” (p. 72), uma vez que a assimilação da técnica moderna permitiria aumentar a produção por trabalhador, aumentando assim a renda nacional, e retiraria os trabalhadores dos setores organizados por métodos tradicionais com baixíssima produtividade, em que a produção capitalista não foi desenvolvida. No caso brasileiro, o principal representante desta interpretação foi Furtado (2009), que caracterizava o subdesenvolvimento brasileiro e latino-americano não como etapa necessária ao desenvolvimento, mas como resultante do excesso de força de trabalho disponível, fazendo com que uma parcela dela seja incorporada ao núcleo industrial e outra mantida em relações não capitalistas. Isto é, o que caracterizava os países subdesenvolvidos seria a conformação de um mercado de trabalho dual e “como a empresa capitalista está ligada a região [...] como um agente criador de massa de salários, seria necessário que o montante dos pagamentos ao fator trabalho alcançasse grande importância relativa para provocar modificações na estrutura econômica” (Furtado, 2009, p. 162) e promover o desenvolvimento do país.

A influência dessas formulações pode ser encontrada em obras do período anterior, como em Florestan Fernandes (2008), autor que já no início da década de 1960 considerava que em nosso país existia um setor produtivo organizado em moldes não capitalistas, conformado pelas prestações de serviços acessórias ao modo de produção vigente. Para o autor, isso seria uma expressão da manutenção de relações tradicionais na economia, conectadas com o regime escravocrata, que seriam eliminadas pela maior abrangência da sociedade competitiva moderna. Assim, ao interpretar a integração do negro na sociedade de classes, o autor afirma que:

O atraso da ordem racial ficou como um resíduo do antigo regime que só poderá ser eliminado, no futuro, pelos efeitos indiretos da normalização progressiva do estilo democrático da vida e da ordem social correspondente. Enquanto isso não se der, não haverá sincronização possível entre a ordem racial e a ordem social existentes (Fernandes, 2008, p. 326).

Ou seja, a compreensão destes autores indica que o fato de uma parcela da classe trabalhadora, sobretudo negra, ocupar postos de trabalho informais e desvinculados do setor industrial moderno representaria um resquício do antigo regime, não sendo, portanto, expressão da sociedade de classes. Nessas interpretações, a funcionalidade dos trabalhos informais para a reprodução das relações sociais era apenas secundariamente analisada, uma vez que a ênfase interpretativa recaía sobre a possibilidade da superação desses resíduos tradicionalistas pelo desenvolvimento da industrialização-fabril, medida que integraria os trabalhadores nas unidades produtivas capitalistas, e na compreensão do tradicional e do moderno como setores autônomos, não possuindo conexão entre ambos.³⁴

Diferentemente dos prognósticos desenvolvimentistas, a industrialização-fabril que ocorre entre as décadas de 1930-1980 não promoveu uma homogeneização do mercado de trabalho em relações assalariadas com proteção social, haja visto que foi mantida e ampliada a camada de trabalhadores que se inserem em atividades consideradas “atrasadas”, como o comércio ambulante e o serviço doméstico remunerado (Dedecca; Baltar, 1997). Frente a isso, surgiram, em período semelhante, as “teorias da marginalidade” como explicativas para a informalidade latino-americana, que eram críticas às interpretações dualistas e passaram da representação da informalidade como expressão tradicionalista para compreendê-la como consequência do desenvolvimento capitalista. Para Nun (1969), o capitalismo possui como característica intrínseca a produção de uma superpopulação relativa que garante sua reprodução social por atividades autônomas e/ou de subsistências. Esta superpopulação relativa pode se tornar um “exército industrial de reserva” (Marx, 2012) caso seja funcional a organização produtiva dominante, de maneira direta, constituindo uma reserva que o capital possa utilizar em momentos expansionistas, ou indireta, pressionando para baixo os níveis salariais. Entretanto, o capital em sua fase monopolista faz com que parte dessa superpopulação relativa se torne afuncional ou disfuncional ao seu sistema produtivo, constituindo uma “massa marginal” que não é utilizada pelo capital monopolista e tampouco

³⁴ De Soto (1987), economista peruano de cunho liberal, também compreendeu o desenvolvimento das sociedades latino-americanas pela dualidade tradicional *versus* moderno. Porém, contrariamente aos autores desenvolvimentistas, vinculou os trabalhos informais ao setor moderno, uma vez que “a informalidade converteu uma grande quantidade de pessoas em empresários. Ou seja, indivíduos que sabem aproveitar oportunidades administrando com relativa eficiência os recursos disponíveis, incluindo seu próprio trabalho. [...] E este é o fundamento de qualquer processo de desenvolvimento” (p. 326). Para o autor, os migrantes que chegavam nas grandes cidades promoveram uma rebelião libertadora-criativa contra o poder estatal tradicional e mercantilista para satisfazer objetivos sociais, promovendo relações capitalistas de produção que não podiam se desenvolver até então devido às amarras legais. Ainda que tal interpretação tenha pouco destaque em nosso país no período em que foi formulada, destacamos a sua existência pela sua proximidade com a valorização recente do trabalho informal pelo modo de vida empreendedor (Amorim; Moda; Mevis, 2021).

serve como meio para rebaixamento da força de trabalho devido a sua baixa qualificação, perdendo assim as funções destinadas ao exército industrial de reserva. Para o autor, os trabalhadores dos serviços com baixas remunerações, os desempregados e os intermitentes, setores que em parte constituem as relações de trabalho informais, comporiam a “massa marginal”, sendo, portanto, afuncionais ao modo hegemônico de acumulação. Assim, para Nun, o mercado de trabalho também seria marcado pela dualidade, com parte dos trabalhadores desvinculados da acumulação hegemônica do capital, porém a criação desta superpopulação relativa seria expressão do desenvolvimento do modo de produção capitalista ao invés de resquícios tradicionalistas.

Por sua vez, Kowarick (1985), outro autor pertencente às teorias da marginalidade, criticou a interpretação de Nun sobre o fenômeno, postulando que a marginalidade seria um modo próprio de inserção nas estruturas produtivas, decorrente de contradições básicas e essenciais ao modo de produção, e não um desajuste entre as partes constitutivas da sociedade que perturba o seu equilíbrio e funcionamento. Nesses termos, a marginalidade seria uma forma de articulação estrutural, necessária e intrínseca à acumulação capitalista, uma vez que

A oposição entre trabalhadores marginais e assalariados nada tem a ver com uma suposta dualidade que confronta duas formas produtivas estanques, uma dinâmica e outra que constituiria um “peso morto” no processo de geração de riquezas. Trata-se de uma lógica estrutural, de tipo capitalista, que reúne formas desiguais e combinadas, e que, ao se expandir, recria as modalidades produtivas “arcaicas”, criando também “novas” formas “tradicionais” na divisão do trabalho, notadamente o trabalho autônomo no setor terciário da economia. [...] Esses tipos de trabalho não são apenas constantemente fecundados pelo sistema capitalista como também estão a ele estruturalmente articulados (Kowarick, 1985, p. 83).

Assim, o trabalhador autônomo do setor de serviços, representação típica da informalidade no período, é considerado marginal porque sua inserção no sistema produtivo é distinta da parcela integrada da classe trabalhadora, considerando que suas atividades não permitem a extração da mais-valia. Para o autor, na América Latina as formas marginais de inserção produtiva são constantemente recriadas por permitirem ao capital a fixação de padrões salariais altamente funcionais a dinâmica da acumulação, na medida em que facilitam interromper as escalas de crescimento dos salários, e o rebaixamento dos custos de reprodução da força de trabalho, pois oferecem serviços de baixo custo aos trabalhadores. Nesse sentido, Kowarick aponta para as funcionalidades da informalidade na reprodução do sistema produtivo em economias subdesenvolvidas.

Semelhantemente a Kowarick, Francisco de Oliveira (2013) é outro autor crítico das interpretações dualistas sobre o mercado de trabalho e compreende a incorporação de uma expressiva parcela da classe trabalhadora na informalidade como consequência do processo de acumulação do capital, que no Brasil se dá “introduzindo relações “novas” no “arcaico” e reproduzindo relações “arcaicas” no “novo”” (p. 60). Porém, Oliveira não caracteriza esses trabalhadores como marginais ao sistema produtivo, mas como parte do modo de acumulação adequado à expansão do sistema capitalista. Isso porque o grande fluxo populacional para as cidades necessitou que fossem criadas as infraestruturas e os serviços essenciais para o seu funcionamento, com esses trabalhadores possibilitando ao capital uma divisão do trabalho que vai além dos muros das fábricas ao lhe desobrigar da garantia desses serviços. Assim,

A solução encontrada foi fazer os serviços crescerem horizontalmente, sem quase nenhuma capitalização, à base de concurso quase único da força de trabalho e do talento organizativo de milhares de pseudo pequenos proprietários, que na verdade não estão mais que vendendo sua força de trabalho às unidades principais do sistema, mediadas por uma falsa propriedade que consiste numa operação de *pôr fora* dos custos internos de produção fabris a parcela correspondente dos serviços (Oliveira, 2013, p. 68).

Nesses termos, para o autor, a informalidade presente nos serviços ofertados por uma força de trabalho barata, além de atuar nos moldes clássicos do exército industrial de reserva, também exerce a função de reduzir os custos de reprodução dos trabalhadores, conforme já apontado por Kowarick (1985). Trata-se, também, de uma forma de “transferir, permanentemente, para as atividades econômicas de corte capitalista, uma fração do seu valor” (Oliveira, 2013, p. 55). Desse modo, a particularidade do capitalismo brasileiro consistiria em criar e reproduzir uma periferia com predominância de padrões não capitalistas de produção, que sustenta e alimenta o crescimento dos setores capitalistas e garante a reprodução do modo de produção. Ou seja, a combinação do “moderno” e do “arcaico” para conformar a acumulação.

Por sua vez, Maria da Conceição Tavares (2024) interpreta a relação entre a produção industrial e a informalidade de maneira oposta a Francisco de Oliveira. Para a autora, é a baixa produtividade que marca a industrialização brasileira a responsável pelos baixos salários no setor industrial, característica que “transborda”, em seus termos, para os trabalhadores informais e condiciona a sua remuneração como inferior à dos trabalhadores industriais. Ou seja, por esta visão, não são os trabalhadores informais que atuam como exército industrial de reserva e pressionam para baixo os níveis salariais, permitindo a

potencialização do acúmulo de capital, mas é baixa produtividade e acumulação que precariza as condições de trabalho no sentido dos baixos salários e altas taxas de informalidade.

Em resumo, o período entre as décadas de 1930 e 1980 consolida a industrialização-fábrica urbana no Brasil e o regime de trabalho assalariado, abarcado ou não pela CLT, ao mesmo tempo em que perpetua uma importante parcela da classe trabalhadora ao setor de serviços de baixa produtividade ou em atividades rurais de subsistência, configurando aquilo que, à época, se entendia como informalidade. A manutenção de sistemas produtivos não organizados nos moldes capitalistas é objeto de diferentes interpretações neste contexto, sendo inicialmente compreendidos como um setor desvinculado da acumulação do capital para posteriormente serem interpretados como produto do desenvolvimento capitalista em nossa sociedade, essenciais para a reprodução das relações sociais por permitirem altas taxas de exploração dos trabalhadores assalariados e transferirem, direta ou indiretamente, uma fração do valor por eles produzidos ao capital. Além disso, a informalidade exerce uma força nos trabalhadores no sentido de lhes adaptarem às formas de dominação e exploração desenvolvidas, pois possibilita a prestação de serviços à baixo custo, compensando os baixos salários realizados no setor industrial, e a reprodução social da ampla parcela da classe trabalhadora não absorvida pelas indústrias.

Como já citado, os anos de 1970 e 1990 foram marcados pela consolidação do neoliberalismo, caracterizado pela predominância do capital fictício, globalização e liberalização econômica, características que fundamentam a adoção do toyotismo, impactando diretamente as expressões da informalidade na sociedade, que passaram a atingir tanto os países do Norte quanto do Sul Global (Dedecca; Baltar, 1997; Filgueiras; Druck; Amaral, 2004; Portes; Castells, 1989; Sassen, 2000). Neste momento observou-se o crescimento das taxas de desemprego e de informalidade devido a reorganização dos mercados de trabalho, que, por um lado, fizeram com que diversos trabalhadores anteriormente vinculados aos setores formais e “modernos” da economia fossem empurrados para a informalidade, e, por outro, promoveram o crescimento das práticas de externalizações produtivas,³⁵ integrando atividades com vínculos informais aos processos produtivos formalizados através de redes de

³⁵ Externalização produtiva é o processo pelo qual uma empresa transfere determinadas etapas de sua produção para outras empresas, geralmente por meio de contratos terceirizados. Tal medida foi substancialmente realizada na transição do método taylor-fordista para o toyotismo, em que diversas etapas do processo produtivo foram externalizados das empresas com o intuito de reduzir custos trabalhistas, transferir riscos e flexibilizar a produção, fragmentando a classe trabalhadora e precarizando as condições de trabalho (Antunes, 2009). Em Amorim, Cardoso e Bridi (2022) temos a apresentação de como a plataformação do trabalho atualiza as práticas de externalizações produtivas para conformar o capitalismo industrial de plataforma, uma vez que suas práticas de externalizações comprovam o desenvolvimento, a exacerbação, da lógica industrial na sociedade contemporânea.

subcontratação. Para caracterizar esse processo, a noção de nova informalidade foi mobilizada com o intuito de referenciar a ampliação das modalidades de contratação mais inseguras e desprovidas de proteção da legislação trabalhista (Araujo; Lombardi, 2013; Dedecca; Baltar, 1997; Durães, 2011; Filgueiras; Druck; Amaral, 2004; Krein; Proni, 2010; Lima, 2013; Lima; Soares, 2002).

A nova informalidade, decorrente dos “processos de informalidade” (Cacciamali, 2000) existentes no período, promove, portanto, a ampliação da apreensão do fenômeno, uma vez que serve para caracterizar tanto a reorganização em curso nos trabalhos assalariados, que passam a serem marcados pela vulnerabilidade e insegurança devido às práticas de terceirização, quanto às modalidades de auto-emprego. Assim, os trabalhos informais deixam de ser caracterizados como *locus* de ocupação da população não absorvida pela industrialização e pelo emprego formal, conectados ou não com o processo de valorização do capital, para a compreensão da existência da maior integração entre o formal e o informal, conformando um *continuum* entre ambos (Cacciamali, 2000; Lima, 2013).

Pérez-Sáinz (1995) foi o primeiro autor latino-americano a utilizar a noção de “nova informalidade”, formulada como hipótese interpretativa sobre os impactos da globalização e, principalmente, do desenvolvimento da microeletrônica no mercado de trabalho. Segundo o autor, as interpretações sobre a informalidade existentes até então a vinculava às pequenas empresas, com baixa produtividade e sem a separação capital-trabalho. Entretanto, o desenvolvimento tecnológico permitiu que os altos índices de produtividade não fossem mais privilégio das grandes empresas, passando a existir também nas pequenas, muitas delas informais, subordinadas aos processos transacionais do capital e, portanto, articuladas com a economia nacional e mundial. Esses trabalhos informais realizados por pequenas empresas integradas aos ciclos econômicos, somados às atividades realizadas pelos excluídos dos processos de globalização, conformariam novas expressões da informalidade quando comparadas à existente no período fordista.

O crescimento do desemprego durante os anos de 1980 e 1990 na região, que levou diversos trabalhadores para a informalidade, atrelado aos processos de externalizações produtivas, confirmaram a hipótese da modificação nas expressões da informalidade. Neste momento, “as atividades informais não somente recebem os trabalhadores expulsos pelas atividades modernas em seu movimento de racionalização produtiva, como são incorporadas ao seu ciclo reprodutivo” (Dedecca; Baltar, 1997, p. 74), sendo inseridas no interior das empresas estruturadas e na dinâmica de acumulação capitalista, uma modificação com a

caracterização existente no período anterior que compreendia a informalidade como externa a esses processos.

Buscando tipologizar o que distingue a velha informalidade da nova informalidade, Krein e Proni (2010) classificam como pertencentes a primeira modalidade os proprietários de pequenos negócios; trabalhadores autônomos ou por conta própria; produtores para autoconsumo; membros voluntários de ONGs; trabalhadores domésticos e trabalhadores sem registro na carteira. São formas de trabalho que, a princípio, não eram passíveis de exploração pela grande empresa capitalista. Já a nova informalidade é ilustrada pelo contrato de Pessoa Jurídica quando corresponde a uma relação de emprego disfarçada; pelas falsas cooperativas; pelo trabalho informal em domicílio subordinado à lógica industrial (por exemplo, pelas faccionistas do setor têxtil); pelas relações de emprego triangular conformadas pela terceirização; pelos falsos voluntários do terceiro setor; pelos estagiários e pelos trabalhadores com contrato com prazo determinado. Assim, a marca deste período é o crescimento de relações de emprego informais e disfarçadas em empresas estruturadas com o intuito de reduzir custos e/ou aumentar a liberdade do empregador na contratação e dispensa dos trabalhadores (Krein; Proni, 2010). Ou seja, a nova informalidade passa a fazer parte das atividades do setor “moderno”, sendo explorada de modo capitalista.

É importante salientarmos duas questões que envolvem essa classificação. A primeira é que a informalidade tradicional segue existindo até os dias atuais, com os trabalhadores que conformam as novas expressões se somando a elas para conformar a totalidade dos trabalhos informais. Em segundo lugar, diferentemente do que ocorria no período anterior, a nova informalidade não necessariamente significa contratações não abarcadas pela legislação trabalhista, haja visto que o período foi marcado pela aprovação de um conjunto de medidas que alteraram as leis trabalhistas com o intuito de permitir formas flexíveis de uso e remuneração da força de trabalho (Krein, 2007). Nesse sentido, parte da nova informalidade atua por dentro da legalidade contratual, entretanto esses trabalhadores têm seu acesso aos direitos trabalhistas dificultado por serem submetidos a processos que visam mascarar o vínculo empregatício e a subordinação com as empresas que controlam seu trabalho, transferindo do capital para os trabalhadores os ônus da sua reprodução social, em especial pela ausência dos salários indiretos (Lima; Soares, 2002).

De todo modo, marca da nova informalidade é a subsunção da informalidade ao ciclo de valorização do capital, promovendo, ainda que em muitos casos de maneira disfarçada, a sua integração, bem como de outras formas de contratação flexíveis e precarizadas da força de

trabalho, a estes ciclos (Araujo; Lombardi, 2013; Dedecca; Baltar, 1997; Krein; Proni, 2010; Tavares, 2021). Com isso, é modificada a função da informalidade na reprodução das relações sociais, não funcionando mais apenas como exército industrial de reserva e/ou como meio para baratear os custos com a reprodução dos trabalhadores, mas também como parte integrante do processo de valorização do capital, permitindo que os custos produtivos sejam diminuídos para que a extração da mais-valia seja maximizada. Isto é, a informalidade deixa de possuir apenas funções externas, ainda que conectadas, aos processos de acumulação e passa a existir também no interior desse processo, proporcionando a ampliação dos mecanismos de produção do valor, sobretudo no chamado setor de serviços (Antunes, 2018; Tavares, 2021). Ao mesmo tempo, as práticas de externalizações produtivas dificultam as ações coletivas de resistência à exploração pela classe trabalhadora por fragmentar as modalidades contratuais e as condições de trabalho, além de intensificar a exploração, renovando a dominação classista (Antunes, 2009).

Durante a década de 1990 essa maior integração dos trabalhos informais ao processo de valorização do capital promoveu o crescimento da informalidade, que saltou de 40% do mercado de trabalho em 1991 para 51% em 2000 (Pochmann, 2008). Entretanto, com a chegada de Luiz Inácio “Lula” da Silva à presidência da República, em 2002, iniciou-se um processo de ligeira transformação desse cenário. Isso porque durante os anos de seu governo tivemos a maior formalização do mercado de trabalho³⁶, com a taxa de informalidade caindo de 58,7% da PEA em 2001 para 48,6% em 2009, a diminuição do desemprego e a valorização do salário mínimo (Araujo; Lombardi, 2013).³⁷

Importante ressaltarmos que esse aumento de proteção e de valorização do trabalho deve ser analisado com alguma cautela por dois motivos. O primeiro é que das 2,1 milhões de vagas de empregos formais criadas todos os anos, 2 milhões tinham remuneração de 1 a 3 salários mínimos (com média de 1,5). Além disso, o índice de rotatividade no trabalho aumentou em 10% entre 1999 e 2009, sendo que para os que ganham até 1,5 salários mínimos o aumento foi de 42%, bem como tivemos o crescimento das terceirizações, que aumentaram

³⁶ No bojo deste processo de formalização da força de trabalho, tivemos neste período a regulamentação de duas das categorias profissionais por nós analisadas, os motoboys (Lei 12.009/2009) e as trabalhadoras domésticas (Emenda Constitucional 72/2013 e Lei Complementar 150/2015). O impacto destas leis nas categorias profissionais será apresentado no segundo capítulo desta tese.

³⁷ Para Manzano, Krein e Abílio (2023), o processo de maior formalização e valorização da força de trabalho foi resultado da soma de um conjunto de fatores, que teve como condição fundamental o crescimento econômico com inclusão social existente no período, somado a uma nova dinâmica demográfica, com diminuição da taxa de natalidade e entrada mais tardia dos jovens no mercado de trabalho; as políticas estatais de promoção do desenvolvimento econômico e social; as políticas de incentivo à formalização e simplificação dos pequenos negócios; o fortalecimento das instituições de fiscalização do trabalho e a ampliação do poder de barganha dos sindicatos, entre outros.

em média 13% ao ano (Braga; 2016; Pochmann, 2012). Assim, ainda que a tônica do período seja a da formalização do mercado de trabalho, os trabalhadores sofriam com baixa remuneração e estabilidade nos empregos, tornando comum trajetórias profissionais que sempre “recomeçasse do zero”, dificultando o crescimento profissional. Destacamos também que a taxa de informalidade seguiu bastante elevada neste período, em especial para as mulheres e para a população negra (Araujo; Lombardi, 2013). Desse modo, foi mantida como prática comum da classe trabalhadora brasileira a “viração” (Abílio, 2014, 2017; Telles, 2006), a constituição de trajetórias de vida em que há uma grande oscilação entre os empregos formais, informais e as situações de desemprego, bem como o estabelecimento de diversas práticas concomitantes de geração de renda, complementares ou não aos empregos formais, com o intuito de garantir a reprodução social por parte dos trabalhadores.

Um segundo elemento importante para analisarmos a formalização dos empregos no período diz respeito às políticas de simplificação para criação dos pequenos negócios, que culminaram com a modalidade do microempreendedor individual (MEI). O MEI é um meio para os trabalhadores por conta própria se tornarem personalidade jurídica empresarial, possibilitando acesso a linhas de crédito e à previdência social, bem como a possibilidade de emissão de notas fiscais. Assim, o MEI pode ser compreendido, por um lado, como a possibilidade de formalização dos trabalhadores informais prestadores de serviço, uma vez que o seu registro jurídico lhe dá algumas garantias trabalhistas que estavam ausentes anteriormente. Porém, por outro lado, em consonância com as medidas de flexibilização trabalhista, muitos empregadores passaram a substituir trabalhadores assalariados com carteira assinada por prestadores de serviços autônomos, promovendo a contratação disfarçada da força de trabalho via MEI — processo conhecido como pejetização³⁸ —, uma das principais expressões da nova informalidade e que resulta na redução do acesso aos direitos trabalhistas. Segundo Manzano, Krein e Abílio (2023), entre 2009 e 2014 foram constituídos mais de 4 milhões de MEIs, sendo que aproximadamente 45% das ativas em 2016 eram oriundas de emprego assalariado com carteira de trabalho assinada.

Frente a isso, as políticas do governo Lula, e posteriormente de Dilma Rousseff, para o mercado de trabalho, no período que vai de 2003 a 2014, podem ser classificadas como ambíguas. Isso porque a formalização do mercado de trabalho e a valorização do salário

³⁸ Termo que se refere à contratação do trabalhador pessoa física por meio de Pessoa Jurídica, normalmente através do contrato via MicroEmpreendedor Individual (MEI). Por este processo é firmado um acordo comercial entre duas personalidades jurídicas e não uma relação trabalhista.

mínimo ocorreu dentro do contexto de legalização de diversas práticas de flexibilização do uso e da remuneração da força de trabalho e de manutenção de altos índices de informalidade.

Este processo de formalização e valorização do trabalho é interrompido em 2015, quando inicia-se uma forte recessão econômica³⁹ que influencia o *impeachment* da ex-presidenta Dilma Rousseff e impacta diretamente o nosso mercado de trabalho, justamente no momento em que as empresas plataformizadas começam a adentrar o nosso país.⁴⁰ Em um cenário anterior de ambiguidade no mercado de trabalho, em que as medidas de flexibilização da força de trabalho não foram totalmente revertidas, a crise econômica impactou negativamente a classe trabalhadora. Se em 2014 tínhamos 6,8% da População Economicamente Ativa (PEA) desempregada, este número vai para 12% em 2016 e se mantém oscilando entre 12 e 13% até 2020 (IBGE, 2019). Além disso, em 2017, já sob o governo de Michel Temer, o número de informais voltou a superar os formais, atingindo 50,8% dos totais de ocupados (Manzano; Krein; Abílio, 2023).

Neste contexto, e em consonância com as medidas adotadas em diversos países,⁴¹ em 2017 temos a aprovação da Reforma Trabalhista (Brasil, Lei 13.467/2017), um conjunto alterações na legislação trabalhista visando a sua “modernização”⁴², isto é, aumentando as possibilidades de flexibilização de uso e remuneração da força de trabalho para cortar custos (diretos ou indiretos) produtivos com a promessa de expansão do emprego e da formalização dos postos de trabalho. Entretanto, nos primeiros anos após a aprovação já havia sinais de que as suas promessas não seriam cumpridas. Isso porque o índice de desemprego da PEA que era de 12,2%, em 2017, ficou em 12,3% em 2019 e no mesmo período surgiram, segundo a PNAD, 1.744 milhões de novas ocupações, porém apenas 406 mil com carteira assinada,

³⁹ A crise econômica brasileira de 2015 tem ligações com a crise econômica mundial de 2008, que levou a falência de importantes bancos, quedas nas taxas de lucro e a uma piora na qualidade de vida da população, aumentando significativamente o nível de desemprego e correndo o poder compra da classe trabalhadora (Chesnais, 2013).

⁴⁰ Ainda que relações de trabalho com elementos próximos aos presentes nos trabalhos plataformizados já existissem em nossos país anteriormente, como Abílio (2020a) demonstra ao construir a noção de uberização, consideramos que a plataformização do trabalho no Brasil se inicia em Maio de 2014, quando a empresa Uber passa a funcionar nas cidades do Rio de Janeiro e São Paulo. Outras empresas plataformizadas já atuavam no Brasil antes desta data, porém a chegada da Uber foi responsável por dar maior publicidade e abrangência para a plataformização do trabalho em nosso país.

⁴¹ Entre 2008 e 2019 mais de 110 países no mundo, incluindo o Brasil, realizaram alterações em suas leis trabalhistas, promovendo mudanças legais que tinham como intuito estabelecer novas formas de contratação da força de trabalho, em geral para permitir modalidades mais flexíveis, e diminuir os custos produtivos para os empregadores (Filgueiras, Lima, Souza, 2019; Gontijo, 2021).

⁴² Segundo Dias (2013), uma das características presentes no processo de construção de hegemonia pela classe dominante é a de constituir a sua visão de mundo como portadora da modernidade, buscando invisibilizar a reprodução das relações classistas. Assim, a apologia da “modernização”, como ocorreu na argumentação para aprovação da Reforma Trabalhista, daria corpo à atualização das relações de classe para aprofundar a dominação classista.

mesmo com a Reforma Trabalhista permitindo a formalização de uma maior gama de contratos de trabalho (Filgueiras, 2019). Outro dado que ganha destaque é o crescimento do número de trabalhadores “por conta-própria”, o qual bateu seu recorde histórico em 2019, com mais de 24 milhões de ocupados (Krein; Oliveira, 2019).

A despeito do crescimento das taxas de informalidade após a aprovação da Reforma Trabalhista, mais importante para a presente análise é o fato da Reforma promover a radicalização da aproximação entre os trabalhos formais e informais que estava em curso desde a década de 1990, pois permitiu a legalização/formalização de diversas práticas de contratação da força de trabalho consideradas informais até então sem que isso promovesse a garantia dos direitos trabalhista e o acesso a seguridade social para os trabalhadores. Ou seja, os trabalhos tornaram-se formais, mas permanecem válidas as características da informalidade, fazendo com que “os elementos tipicamente associados à informalidade passem a compor as categorias de empregos formais” (Manzano, Krein, Abílio, 2023). Essa maior imbricação entre o formal e o informal pode ser ilustrada pelas seguintes modalidades de contratação da força de trabalho regulamentadas com a Reforma Trabalhista: o Autônomo Exclusivo, que permite a contratação do trabalhador via Pessoa Jurídica (PJ) para prestar serviços de maneira contínua a um empregador sem configurar vínculo empregatício, e o Trabalho Intermitente, em que o trabalhador tem sua carteira de trabalho assinada, mas é utilizado pelo empregador apenas nas horas em que for demandado e é remunerado somente por essas horas. Além disso, a Reforma Trabalhista regulamentou pela primeira vez em nosso país o teletrabalho, chamado de home-office, modalidade de uso da força de trabalho em que os momentos de trabalho e não trabalho são ainda mais embaralhados, aumentando os elementos de informalidade mesmo em situações amparadas por contratos formais (Alves, 2018).

É neste contexto de maior integração entre o formal e o informal que a plataformização do trabalho se consolida como uma nova prática de gerenciamento, controle e organização do trabalho (Abílio, 2020a; Amorim, Moda, 2020), trazendo a informalidade para o centro do processo produtivo. Como já apresentado, uma das características centrais das empresas detentoras das plataformas digitais é a utilização dos trabalhadores como prestadores de serviços autônomos, prática considerada informal até mesmo após o rebaixamento dos critérios de formalização da Reforma Trabalhista e que priva os trabalhadores do acesso aos direitos trabalhistas previstos na CLT. As empresas se valem quase que exclusivamente dessa forma de uso da força de trabalho para geração de lucros, o

que é realizado por diversos mecanismos de controle baseados na instabilidade e na ausência de padrões para organizar a miríade de trabalhadores informais a elas subordinados, como demonstraremos no próximo capítulo.

Assim, entendemos que a plataformização do trabalho pode ser compreendida como uma das possibilidades de gerenciamento capitalista da informalidade, trazendo-a para o centro, e não mais para as bordas, do processo produtivo. Temos, mais uma vez, a produção do “arcaico” pelo “novo”, onde as empresas se valem do que há de mais avançado em termos de tecnologia para constituir relações de trabalho inspiradas no período da Revolução Industrial, com a imbricação desses dois elementos conformando uma forma típica de exploração do trabalho da contemporaneidade. Não temos, portanto, um retorno ao passado arcaico, mas a consolidação de um moderno sistema produtivo que se vale de elementos do passado para garantir a acumulação, a exploração e a dominação.

Nesses termos, consideramos que no recente período, sobretudo após a crise econômica mundial de 2008, que chegou ao Brasil em 2015, temos uma nova mutação na informalidade, em que as Reformas Trabalhistas e, sobretudo, a plataformização do trabalho, marcam a sua consolidação. Isso porque foram aprofundadas as tendências desenvolvidas na década de 1990 em que o informal começou a adentrar nas bordas do setor formal, em especial pelas modalidades camufladas de contratação da força de trabalho, para a situação em que informalidade passa a ser uma prática legalizada e/ou até mesmo o centro do processo de valorização do capital, como ocorre nos trabalhos plataformizados. O grau de atualização nos processos de informalidade desenvolvidos, bem como o limite do conceito de nova informalidade para compreender o presente fenômeno, é o nosso objeto de análise no decorrer da presente tese, mas desde já defendemos que a última década marca uma nova atualização da relação entre o formal e o informal, diminuindo ainda mais a separação entre ambos.

Com isso, percorremos, ainda que brevemente, a trajetória da informalidade no Brasil e as suas diferentes interpretações. Se na passagem do século XIX para o XX a informalidade era vinculada aos serviços prestados visando a subsistência, desempenhados de forma não capitalista, em aproximadamente um século temos a sua produção nos moldes tipicamente

capitalistas,⁴³ participando, inclusive, de maneira central no processo de valorização do capital. Como aponta Theodoro (2005), a informalidade é, desde sempre,

parte constitutiva da cadeia produtiva nacional, presente nas mais diversas situações e nos mais diferentes segmentos da atividade econômica. [...] A existência das atividades percebidas como modernas, no Brasil, pressupõe, em algum momento, uma contraparte informal e/ou “arcaico-tradicional”. E mesmo no caso dos serviços pessoais e domésticos, base de reprodução familiar, essa mesma situação se reproduz, assim como em outras variantes de serviços consumidos sobretudo pelas classes médias (Theodoro, 2005, p. 118).

Neste sentido, a informalidade pode ser compreendida como uma força produtiva que estrutura as relações de trabalho no cenário brasileiro, sendo um mecanismo fundamental para a reprodução das relações classistas. A maneira que ela possibilita esta reprodução foi se alterando com o transcorrer da história, sendo por vezes um mecanismo para baratear a reprodução da força de trabalho assalariada, em alguns momentos uma fonte de pressão para diminuição dos salários, em outros um mecanismo para diminuir os custos produtivos e, na maioria das vezes, uma conjunção de todos esses elementos. Foi também um mecanismo extremamente eficaz para garantir a dominação classista, uma vez que possibilita a maior fragmentação no interior da classe trabalhadora e diminui as garantias e estabilidades sobre o trabalho, medidas que dificultam as ações coletivas pelos trabalhadores. Assim, a informalidade atuou e atua no Brasil para promover um modelo de exploração do trabalho calcado nos baixos salários, com a transferência de custos do capital para o trabalho sendo uma norma que garante a potencialização da extração da mais-valia.

A resposta neoliberal: informalidade, plataformas e individualismo

Após resumirmos a trajetória da informalidade em nosso país, analisaremos de maneira mais aprofundada a informalidade presente no regime de acumulação neoliberal. Faremos isto com o intuito de compreendermos as bases que permitiram a emergência do

⁴³ Marx (2022) demonstra como se constituiu o “modo de produção tipicamente capitalista” através dos conceitos de subsunção formal e real do trabalho ao capital. A subsunção formal acontece quando o capital se apodera dos processos de trabalho que não estavam sob seu domínio, sem alterar a maneira pela qual eles são realizados. Nesse momento, o domínio do capital se exerce sobre o produto do trabalho, se apropriando do que é produzido, e não do trabalho em si e, por isso, é característico deste período a extração da mais-valia absoluta. Já a subsunção real ocorre quando o capital passa a modificar a forma pela qual o trabalho é executado, em especial pela utilização de novas tecnologias. Assim, efetua-se uma transformação total no processo de trabalho e é dada a possibilidade para os proprietários privados dos meios de produção controlarem o ritmo e a velocidade em que o trabalho é executado, constituindo a produção tipicamente capitalista que é marcada pela possibilidade da extração da mais-valia relativa.

trabalho plataformizado, uma vez que o consideramos a consolidação de um processo de décadas de desregulamentação do mercado de trabalho (Abílio, 2020a; Van Doorn, 2017). As transformações decorrentes dos processos de liberalização e mundialização econômica e da dominância financeira embasaram a implementação do neoliberalismo, bem como as do toyotismo adjacente a ele, impactando diretamente os processos produtivo e modificando, mesmo que parcialmente, as formas de contratação da força de trabalho. Tais transformações tiveram como intuito diminuir a rigidez taylor-fordista para tornar a produção mais flexível, em consonância com a busca mais acelerada e desregulamentada de acumulação vinculada ao capital fictício. É neste contexto que surge a teoria da nova informalidade, mobilizada para compreender a maior integração da informalidade às cadeias de produção de valor.

Ainda que as transformações em torno do neoliberalismo tenham começado a ocorrer há quase meio século, defendemos que a plataformização do trabalho radicaliza os preceitos neoliberais de organização produtiva por aumentar os mecanismos de flexibilização, fragmentação e individualização da força de trabalho, além de diminuir as suas garantias e estabilidades. Desse modo, para nós o avanço neoliberal sobre o trabalho pode ser dividido em dois momentos, ocorrendo rupturas e continuidades entre eles: um primeiro sublinhado pela flexibilização das leis trabalhistas vinculadas ao toyotismo, que tem como centralidade as práticas de terceirização, e o segundo marcado pela plataformização e aprofundamento da informalidade, que passam a constituir relações de trabalho à imagem e semelhança dos preceitos neoliberais, movimento este que o capital teve dificuldade em concretizar até a crise econômica de 2008.

Para embasarmos nossa argumentação, iniciaremos pela demonstração de como os principais teóricos neoliberais, Ludwig Von Mises (2010a; 2010b; 2018), Friedrich Hayek (1990) e Milton Friedman (2014; 2015), concebem a organização da sociedade e dos processos produtivos. Em seguida, ilustraremos como esses aspectos se apresentam nos trabalhos plataformizados.

Mises, Hayek e Friedman desenvolveram, respectivamente, suas teses principalmente nas décadas de 1920, 1940 e 1960, porém sua difusão prática, impactando a organização da sociedade e do Estado, só ocorreu após os anos de 1970, década marcada por uma crise de acumulação do capital que deu base material para a implementação deste programa, sendo o colapso de Bretton Woods fator fundamental para o avanço do neoliberalismo (Belluzzo, 2013). Suas formulações tinham como objetivo combater as políticas econômicas keynesianas, aplicadas pelos partidos sociais democratas e comunistas e que propagava a

planificação estatal como a forma mais adequada de garantir o desenvolvimento econômico e social, para defender que a economia de mercado seria o meio mais eficiente para a liberdade e a satisfação individual. Os três autores citados, em conjunto com outros economistas e filósofos, fundaram, em 1947, a Sociedade *Mont Pèlerin*, com o intuito de defender e propagar o neoliberalismo, ou a economia de mercado, que serviu como principal ponto de apoio para a luta política e ideológica travada contra as práticas de intervencionismo estatal na economia, que levariam, segundo seus membros, inevitavelmente à servidão do indivíduo ao coletivismo. Assim, argumentam que seria necessário dismantelar todas as coletividades sociais para que as potências individuais sejam expressas plenamente (Hayek, 1990).

Partindo de uma perspectiva calcada no individualismo metodológico, que reconhece o indivíduo como juiz supremo de seus objetivos e que deve governar sua conduta o máximo possível (Hayek, 1990), a teoria neoliberal compreende que a sociedade “é fruto da ação humana, isto é, representa um esforço consciente para a realização de fins” (Mises, 2010a, p. 185). Em outras palavras, a ação humana é o emprego propositado de meios para atingir determinados fins, isto é, a satisfação dos interesses individuais, e a sociedade seria mera combinação dessas ações que possibilitaria a satisfação dos interesses de quem a compõem. Nessa concepção, não haveria desejo ou interesse da sociedade enquanto tal, pois inexistiria a sociedade como produção coletiva acima ou subordinada aos indivíduos, havendo apenas as ações individuais coordenadas. Como o “trabalho efetuado valendo-se da divisão do trabalho é mais produtivo que o trabalho solitário” (Mises, 2010a, p. 184), os indivíduos são motivados a combinar suas ações para que todos possam melhorar suas condições de vida, tornando a cooperação social a forma mais vantajosa para a realização dos interesses individuais.

Com influências do pensamento de Adam Smith (2010), considerado o fundador da economia liberal clássica, a teoria neoliberal postula que os indivíduos cooperariam de forma voluntária caso ambas as partes envolvidas na transação percebessem esta troca como benéfica. Desse modo, se ambos conseguirem atingir seus interesses em dada ação social não seria necessária nenhuma coerção promovida por uma força exterior para que ela ocorresse, pois aconteceria voluntariamente no mercado. Assim,

A economia de mercado é o sistema social baseado na divisão do trabalho e na propriedade privada dos meios de produção. Todos agem por conta própria; mas as ações de cada um procuram satisfazer tanto as suas próprias necessidades como também as necessidades de outras pessoas. Ao agir, todos servem a seus concidadãos. Por outro lado, todos são por eles servidos. Cada um é ao mesmo tempo um meio e um fim; um fim último em si mesmo e um meio para que outras pessoas possam atingir seus próprios fins (Mises, 2010a, p. 315).

Ou seja, ao interagirem de forma voluntária no mercado, os indivíduos estariam mais próximos de satisfazerem suas necessidades e o bem-estar geral seria alcançado. Segundo Friedmann (2015), o sistema de preços seria o mecanismo que coordenaria as trocas desempenhadas. Portanto, para que as ações individuais sejam organizadas não seria necessária uma direção central, como ocorre na planificação estatal da economia, e nem mesmo a comunicação direta entre os membros da sociedade. Nesses termos, a teoria neoliberal é calcada na primazia do indivíduo-consumidor, que teria sua liberdade garantida pelo livre mercado, pois:

O consumidor é protegido da coerção do vendedor devido à presença de outros vendedores com quem pode negociar. O vendedor é protegido da coerção do consumidor devido à existência de outros consumidores a quem pode vender. O empregado é protegido da coerção do empregador devido aos outros empregadores para quem pode trabalhar, e assim por diante. E o mercado faz isto, impessoalmente, e sem nenhuma autoridade centralizada (Friedman, 2014, p. 29).

Para que isso ocorra, o sistema de preços deve atuar livremente para desempenhar três funções na organização da atividade econômica: transmitir as informações dos desejos dos consumidores por determinados produtos; incentivar a adoção dos métodos de produção menos dispendiosos, fazendo com que os recursos disponíveis sirvam aos objetos mais valiosos; e determinar quem recebe quanto por produto, a distribuição de renda (Friedman, 2015). Assim, “qualquer tentativa de controlar os preços ou as quantidades desta ou daquela mercadoria impede que a concorrência promova uma efetiva coordenação dos esforços individuais” (Hayek, 1990, p. 63), interferindo na liberdade do indivíduo sobre suas ações.

Caso o Estado/governo intervenha na economia, seja incentivando, impedindo ou restringindo a produção de mercadorias ou fixando seus valores, as informações do sistema de preço seriam afetadas, levando ao desequilíbrio econômico, a ociosidade de parte dos meios de produção e até mesmo o desabastecimento de determinados produtos. Essas consequências restringem a liberdade individual, pois os donos dos meios de produção seriam impelidos a utilizarem estes meios diferentemente da que empregariam caso possuíssem todas as informações geradas pelo livre mercado, rompendo com o equilíbrio existente na cooperação dos indivíduos e a soberania do consumidor sobre a produção (Mises, 2010b).

Em um sistema baseado nesses princípios, o Estado, considerado também fruto da cooperação voluntária dos indivíduos em busca de garantir seus interesses, tem papel reduzido, já que o mercado deve ser o responsável por equalizar os sistemas de trocas sem a intervenção estatal/governamental. Ainda que em marcos gerais esses teóricos possuam

bastante concordância na maneira em que a sociedade deva ser organizada, há um pequeno grau de divergência entre estes sobre quais seriam as funções do governo. Enquanto Mises (2018) afirma que o governo deve ter como funções apenas a proteção dos indivíduos contra investidas violentas de bandidos e de outros países sobre o seu território, possuindo para tais fins o monopólio do uso legítimo da força, Friedman (2015) matiza essa visão acrescentando ser também de responsabilidade dos governos criar e manter certas obras públicas que jamais algum indivíduo poderá ter interesse em criar e manter, normalmente pelos altos custos e o baixo retorno financeiro envolvidos na construção.

A despeito desta diferença, o conjunto dos autores que coadunam com o pensamento neoliberal embasam suas teorias no “*laissez-faire*” [em tradução livre, “deixe fazer”], defendendo a redução do papel do Estado nos assuntos econômicos para ampliar a ação e a liberdade dos indivíduos. Para tanto, é proposto “a abolição de todas as leis que impeçam pessoas mais esforçadas e mais eficientes de superarem seus competidores menos esforçados e menos eficientes” (Mises, 2010a, p. 830), leis essas que restringiriam a liberdade econômica pela cobrança de taxas protecionistas e fixação de preços, dentre outras medidas decorrentes da intervenção governamental.

Segundo Mises (2010a), o trabalho seria uma mercadoria como todas as outras e deveria ter seu valor determinado pelo mercado. Os indivíduos deveriam negociar livremente este valor para que a relação entre oferta e demanda seja equilibrada, com as intervenções governamentais nas relações de trabalho promovendo o desequilíbrio da relação e proporcionando o aumento do desemprego. Isso porque

Sob a ação livre do mercado, com os salários em níveis razoáveis, todos os trabalhadores encontram emprego. Mas se estiverem inalteradas outras condições, e houver desemprego — em decorrência da introdução de novos processos de produção que exijam menos trabalhadores, por exemplo — os níveis salariais caem. Então, com os novos salários mais baixos todos encontram trabalho. Na ordem social capitalista, o desemprego não passa de um fenômeno de transição sazonal (Mises, 2010b, p. 33).

Em outras palavras, ao governo adotar, por exemplo, uma lei que fixa o salário mínimo, quem sofreria as consequências seriam justamente os trabalhadores de baixa qualificação, pois estariam impedidos de serem contratados pelo valor real do seu trabalho, levando-os ao desemprego. Em uma sociedade regida pelo livre mercado, todos os trabalhadores que adequarem suas pretensões salariais ao que os empregadores estão dispostos a pagar serão empregados, pois existem, invariavelmente, recursos naturais não explorados e, com frequência, fatores de produção já produzidos e ainda não aproveitados,

sendo o trabalho o meio de produção mais escasso (Mises, 2010a). Nesses termos, a lei do salário mínimo, por exemplo, obrigaria os empregadores a discriminarem pessoas de baixa qualificação e os altos índices de desemprego, em especial de adolescentes pobres e negros, é resultado direto da intervenção governamental na economia (Friedman, 2015).

Além da política de salário mínimo, todas as leis que remuneram indiretamente a força de trabalho, como as férias remuneradas, o décimo terceiro salário e os fundos de garantia, acarretariam distúrbios no mercado por tornarem o valor da força do trabalho superior ao que seria estabelecido livremente, prejudicando justamente os que aparentemente se beneficiam destas medidas. Assim, todo e qualquer mecanismo de solidariedade social, como os direitos trabalhistas, sindicais e previdenciários, deveriam ser desmantelados, uma vez que as ações interventoras restringiriam a soberania do consumidor e a liberdade individual, diminuindo o bem estar geral da população (Mises, 2010a).

Em resumo, os formuladores das políticas neoliberais compreendiam que qualquer intervencionismo governamental no mercado faria com que as razões do Estado decidissem os processos produtivos ao invés dos interesses individuais, levando ao socialismo e a servidão do indivíduo ao coletivo. Vale pontuarmos que esses autores defendem que durante o período do pós-Segunda Guerra Mundial até a década de 1970, ou seja, período em que escreveram suas teorias, todos os Estados-nação eram organizados por práticas intervencionistas, com o liberalismo econômico sendo gradativamente abandonado em todo o mundo.

Ao resumir os princípios fundamentais da teoria neoliberal, Harvey (2008) aponta que:

O neoliberalismo é em primeiro lugar uma teoria das práticas políticas-econômicas que propõe que o bem-estar humano pode ser melhor promovido liberando-se as liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos à propriedade privada, livres mercados e livre comércio. O papel do Estado é criar e preservar uma estrutura institucional apropriada a essas práticas. [...] As intervenções do Estado nos mercados devem ser mantidas num nível mínimo, porque, de acordo com a teoria, o Estado possivelmente não possui informações suficientes para entender devidamente os sinais do mercado (preços) e porque poderosos grupos de interesse vão inevitavelmente distorcer e viciar as intervenções do Estado (em especial nas democracias) em seu próprio benefício (Harvey, 2008, p. 12).

O pensamento crítico ao neoliberalismo destaca a existência de uma discrepância entre a teoria e a prática neoliberal, já que a implementação concreta desses preceitos não necessariamente diminuiu a intervenção do Estado na economia, mas produziu uma reorganização de suas práticas.⁴⁴ Assim, o desmantelamento do Estado nunca ocorreu por

⁴⁴ Importante pontuarmos que a primeira experiência de implementação do neoliberalismo ocorreu no Chile durante a ditadura militar de Augusto Pinochet, que aplicou um golpe de Estado em 1973. Neste período, o

completo, mas emergiram novas condutas estatais, como as que fomentaram o livre comércio mundial e a financeirização, com o intuito de favorecer a acumulação de capital (Chesnais, 2005). Ainda segundo Harvey (2008), o Estado Neoliberal é um

tipo particular de aparelho de Estado cuja missão fundamental é criar condições favoráveis à acumulação lucrativa de capital pelos capitalistas domésticos e estrangeiros. As liberdades que ele encarna refletem os interesses dos detentores de propriedade privada, dos negócios, das corporações multinacionais e do capital financeiro (Harvey, 2008, p. 17).

Ou seja, para o autor, o neoliberalismo é um projeto político de restabelecimento das condições de acumulação de capital e de restauração do poder das elites econômicas que estavam em colapso no capitalismo regulado vinculado ao acordo de Bretton Woods. Para tanto, é necessário que o Estado atue para criar um “clima de negócios favoráveis” ao empreendimento capitalista e favorecer o sistema financeiro pela solvência rápida dos ativos investidos, além que diminua o investimento em programas de seguridade social, sendo o acúmulo de capital fictício uma prática em forte expansão desde então. Nesses termos, o neoliberalismo como prática política concreta é um projeto voltado para restaurar o poder da classe capitalista, sendo a crescente desigualdade econômica nos países em que foi implementado o principal indicador desta restauração (Duménil; Levy, 2005).

Outros autores também apontaram a discrepância entre a teoria e a prática neoliberal. Com influência da teoria foucaultiana⁴⁵, Dardot e Laval (2016) indicam que “o neoliberalismo trata de modificar a natureza da intervenção governamental e seus objetivos” (p. 272), fazendo com que o Estado “exerça seu poder de forma 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” (p. 278). Para tanto, o Estado passa a ser dominado por uma “governamentalidade empresarial”, que o considera uma empresa que deve atuar a serviço das demais empresas e implementar a lógica concorrencial nas suas ações, produzindo políticas macroeconômicas decorrentes de co-decisões público-privada. Nesse sentido,

Estado chileno foi reorientado, abandonando a política keynesiana adotada pelo antigo presidente Salvador Allende, para serem promulgadas medidas a favor do livre mercado, como as privatizações e a flexibilização das leis trabalhistas. Nesse caso, em consonância com o que acontece em regimes ditatoriais, o Estado seguiu como um agente ativo nas decisões econômicas, porém modificando o caráter de suas intervenções.

⁴⁵ Grosso modo, segundo esta abordagem os diferentes métodos de governo são formas de saber-poder que produzem diferentes “governamentalidades” e modelações nas subjetividades e nas instituições, consolidando práticas de controle e dominação (Foucault, 2008). Assim, o liberalismo/neoliberalismo não devem ser compreendidos apenas como medidas que visam a acumulação de capital, mas como produções de determinadas maneiras de dominação populacional, possuindo como aspecto central a internalização dos mecanismos de controle.

O intervencionismo neoliberal visa, em primeiro lugar, a criar situações de concorrência que supostamente privilegiam os mais “aptos” e os mais fortes e a adaptar os indivíduos à competição, considerada a fonte de todos os benefícios [...]. E considera que as tecnologias do *management* privado são remédios mais eficazes contra os problemas causados pela gestão administrativa do que as regras do direito público (Dardot; Laval, 2016, p. 288).

Nesses termos, os autores argumentam que sob o neoliberalismo o Estado não para de intervir na economia, mas assume a racionalidade empresarial em suas ações, o que lhe torna uma “esfera regida por regras de concorrência e submetidas a exigências de eficácia semelhantes àquelas que se sujeitam as empresas privadas” (Dardot; Laval, 2016, p. 273). Por sua vez, Bourdieu (1998) compreende o neoliberalismo como uma tentativa de imposição de valores tradicionais e conservadores na sociedade. Essa imposição é feita pelos burocratas presentes nos órgãos ministeriais, bancários e gabinetes governamentais contra os trabalhadores que representam o Estado na prestação dos serviços à população. Assim, as políticas governamentais neoliberais refletem os interesses de uma nova elite econômica que se apodera do Estado e age para desvalorizar os trabalhadores e os serviços públicos, generalizando a precariedade e a insegurança.

A despeito das diferentes abordagens adotadas por esses autores, as teorias críticas ao neoliberalismo convergem na compreensão de que, nesse regime: 1) o Estado seguiu intervindo na economia e 2) o caráter dessa intervenção foi transformado, passando da adoção de políticas keynesianas, voltadas à garantia da seguridade social através dos serviços públicos e dos direitos sociais, para outras orientadas a aumentar a livre circulação do capital, em especial o financeirizado. Além disso, há acordo em apontar que as transformações nas intervenções estatais tiveram como um dos seus pilares a flexibilização das leis trabalhistas.

A justificativa para essas flexibilizações são variadas a depender da abordagem teórica mobilizada pelo autor, sendo ora vinculada ao fato do Estado neoliberal ser “hostil a toda forma de solidariedade social que imponha restrições à acumulação do capital” (Harvey, 2008, p. 45), ora por compreender “as populações e os indivíduos sob o ângulo mais estreito de sua contribuição e seu custo na competição mundial” (Dardot; Laval, 2016, p. 284) e a necessidade de diminuir as regras estatutárias/constitucionais que impactam a eficácia do setor privado ou até mesmo para instaurar um novo modo de dominação “fundado na instituição de uma situação generalizada e permanente de insegurança” (Bourdieu, 1998, p. 75), na qual a flexibilidade trabalhista corrobora e explora a insegurança dos trabalhadores para aceitarem a condição de precariedade. Em síntese, estas formulações apontam que o

principal alvo dos ataques neoliberais são as práticas fordistas-keynesianas, sendo necessário diminuir a rigidez do mercado de trabalho para restaurar a acumulação (e/ou a dominação) capitalista. Assim, o período histórico que se inicia na década de 1970 tem como fundamento a diminuição da segurança sobre o trabalho e o aumento das modalidades de trabalho desprovidas dos direitos trabalhistas, ações que caracterizam a informalidade.

Analisando mais detidamente o caso brasileiro, as transformações no mercado de trabalho em nome da flexibilidade ocorreram principalmente na década de 1990, sobretudo no governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC). Krein (2007), ao analisar o conjunto de alterações trabalhistas realizadas no período, indica que o governo FHC foi o principal proponente das políticas que afetaram os elementos centrais da relação do emprego, como as formas de contratação da força de trabalho (permitindo os contratos por tempo determinado, as terceirizações e a facilitação da demissão), as modalidades de remuneração (fim da indexação dos salários; adoção da chamada “Participação nos Lucros e Resultados” (PLR)) e as jornadas do trabalho (introdução do banco de horas e liberação do trabalho aos domingos no comércio), ao mesmo tempo em que buscou estreitar a proteção social estatal. Tais medidas, em especial a PLR e os bancos de horas, foram centrais na implementação da flexibilização das condições de trabalho, pois permitiram o aumento da despadronização das jornadas e rendimentos, fazendo com que crescesse a disponibilidade dos trabalhadores aos ritmos e interesses do capital. Em paralelo, a implementação do Plano Real, em 1994, intensificou o processo de desindustrialização e desarticulação do parque produtivo estatal, aumentando a informalidade e o desemprego no país.

Nesse sentido, foram diminuídos os custos fixos do trabalho e os direitos trabalhistas, ao passo que ampliou a liberdade dos empregadores para ajustar o volume e o uso da força de trabalho em um cenário de maior fragilidade da classe trabalhadora. Entretanto, esta “modernização” das leis trabalhistas não visava reduzir a intervenção do Estado, mas preservar os interesses do capital, haja visto que a legislação que limita o direito de greve, por exemplo, foi fortalecida e que o Estado brasileiro foi um ente ativo no processo de privatizações e eliminação das barreiras de circulação do capital internacional (Galvão, 2003). Assim, o neoliberalismo brasileiro, em consonância com os apontamentos dos críticos ao neoliberalismo, foi marcado pela emergência de uma nova prática política governamental alicerçada na flexibilização do trabalho para facilitar a acumulação e a dominação do capital.

Paralela às mudanças perpetradas sobre as legislações trabalhistas, também foram promulgadas alterações no interior dos processos produtivos com o intuito de facilitar a

mobilidade de capitais, constituindo novas formas de gestão organizacionais nomeadas de toyotismo. Para tanto, desenvolve-se uma estrutura produtiva flexível, recorrendo frequentemente a desconcentração e externalização produtiva, a diminuição dos estoques através do fluxo tensionado e a utilização de novas técnicas de gestão da força de trabalho, marcadas pelas equipes de trabalho e pelas células de produção, com o intuito de reduzir o tempo de rotação do capital (Antunes, 2009; Coriat, 1994; Durand, 2003). Foram o conjunto dessas medidas, tanto as que ampliaram as possibilidades de contratação precárias da força de trabalho quanto as que impactaram o seu uso e remuneração, aliadas às práticas de abertura de novos mercados e o aumento da financeirização econômica, que possibilitaram a recuperação parcial das taxas de lucro após a crise da década de 1970, ainda que em muitos momentos as taxas de lucro tenham se reduzido nos últimos anos.

Para a classe trabalhadora, o resultado concreto desse primeiro avanço do neoliberalismo, da desindustrialização e do toyotismo sobre as relações de trabalho foi o crescimento do desemprego, que no Brasil passou de 3,8% da População Economicamente Ativa (PEA) em 1988 para 9,63% em 1999, da informalidade, que saltou de 40% do mercado de trabalho em 1991 para 51% em 2000, e, principalmente, da terceirização (Pochmann, 2008). Nesse contexto, a terceirização ganha centralidade enquanto prática externalização de contratação da força de trabalho,

uma vez que as relações sociais estabelecidas entre capital e trabalho são disfarçadas em relações entre empresas, baseadas em contratos por tempo determinado, flexíveis, de acordo com os ritmos produtivos das empresas contratantes, com consequências profundas que desestruturam ainda mais a classe trabalhadora, seu tempo de trabalho e vida, seus direitos, suas condições de saúde, seu universo subjetivo etc (Antunes, 2018, p. 32).

A terceirização pode ser definida como a contratação da força de trabalho por empresa interposta, no qual o trabalhador é contratado por uma empresa para realizar trabalho para e sob comando de outra (Marcelino; Cavalcante, 2012). Tal medida tem como objetivo a redução dos custos empresariais, marcando a passagem das empresas taylor-fordista, nas quais eram diretamente contratados todos os trabalhadores necessários ao processo produtivo, para as corporações que utilizam a força de trabalho de maneira vinculada às flutuações da demanda, evitando desperdícios de custos salariais com trabalhadores ociosos ou em funções consideradas auxiliares aos processos produtivos. A terceirização é compreendida como um processo de precarização por encobrir e ocultar a relação de trabalho entre as empresas e os trabalhadores subcontratados, burlando assim a legislação trabalhista e/ou transferindo os

custos do trabalho para a terceirizada ou para o próprio trabalhador. Nesse sentido, a terceirização não necessariamente é refletida em informalidade, em uma compreensão mais estreita, quando caracterizada apenas pela ausência de contrato de trabalho, haja visto que muitas vezes a terceirizada é responsável pela contratação dos trabalhadores, porém os direitos são diminuídos ao serem adotados contratos camuflados/parciais/temporários, o que a torna parte e uma das principais expressões da nova informalidade.

Para Antunes e Druck (2014), a terceirização foi o fio condutor dos processos de precarização do trabalho no Brasil no final do século XX e início do XXI. Para ilustrarmos sua amplitude, os autores relatam que a Pesquisa Emprego e Desemprego (PED) do Dieese, realizada em 2009, estimou que 11,6% dos empregados urbanos eram contratados em serviços terceirizados ou autônomos que trabalhavam em empresas. E o estudo promovido pelo Dieese-CUT, em 2010, constatou que os setores tipicamente terceirizados correspondiam a 25,5% dos empregos formais. Além disso, Pochmann (2008) aponta que entre os anos de 1995 e 2004 os postos de trabalho terceirizados com carteira assinada foram os que mais cresceram no total das ocupações em nosso país.

Importante destacarmos que no Brasil as práticas de flexibilização das leis trabalhistas foram apoiadas por parcelas expressivas da classe trabalhadora, sobretudo por aquelas vinculadas aos trabalhos informais que compunham mais da metade do mercado de trabalho no final da década de 1990. A implementação parcial da indústria fordista e a não garantia dos direitos sociais através do Estado de Bem-Estar Social no período anterior, fez com que em nosso mercado de trabalho seguisse existindo trabalhadores abarcados e não abarcados pelos direitos trabalhistas. Com isso, parte da classe trabalhadora considerava os direitos previstos em nossa CLT como privilégios, destinados sobretudo aos servidores públicos. Somada a má qualidade dos serviços públicos foi facilitada a disseminação do discurso antiestatista neoliberal (Boito Jr., 1999; Galvão, 2003). Ao criticarem os direitos trabalhistas e defenderem a flexibilização das relações de trabalho, os propagadores do neoliberalismo simbolizaram a esses trabalhadores o combate à desigualdade e aos privilégios, tornando “senso comum” seus interesses e alicerçando como hegemonia⁴⁶ a defesa da diminuição da burocracia estatal. Nesse sentido, a diminuição da máquina pública e dos custos para contratação da força de

⁴⁶ Segundo a abordagem gramsciana, a adaptação dos trabalhadores às diferentes formas de organização do processo produtivo ocorre por meio de práticas de persuasão e coerção. Para tanto, a sociedade civil, o conjunto de organismos e instituições públicas e privadas que contribuem para a manutenção da dominação classista, se articula com a sociedade política para a produção de consensos, que se expressam enquanto “senso comum” hegemônico na sociedade (Bianchi, 2007).

trabalho seriam, à primeira vista, benéficas aos excluídos do Estado, pois permitiria diminuir o desperdício do dinheiro público e facilitar a contratação da força de trabalho.

A construção desta hegemonia facilitou a consolidação, e posterior generalização, do modo de vida empreendedor (Amorim; Moda; Mevis, 2021).⁴⁷ Inúmeros autores já apontaram que parcelas da classe trabalhadora brasileira historicamente buscou formas de auto-emprego como tentativa de fuga do despotismo fabril e da superexploração da força de trabalho (Kowarick, 1994; Lopes, 2008). Entretanto, nas últimas décadas o empreendedorismo individual passou a ser valorizado pelo conjunto da nossa sociedade como a resposta possível da classe trabalhadora para enfrentar os altos índices de desemprego ou os trabalhos com baixos rendimentos, características crescentes no nosso mercado de trabalho. Essa valorização vem acompanhada pela crítica às relações de trabalhos formais, bem como de todo o arcabouço jurídico existente que institui garantias coletivas sobre o trabalho e os mecanismos de representação política dos trabalhadores, como os sindicatos.

O trabalhador empresário-de-si que é capaz de valorizar o seu “capital humano”⁴⁸ no mercado e garantir a sua reprodução de forma autônoma, isto é, o empreendedor moderno que independe da posse de capital para possuir este título, passa a ser símbolo do atual momento histórico (Amorim; Moda; Mevis, 2021). Nesses termos, o modo de vida empreendedor produz uma transformação na aceitação social do trabalho informal, passando de um fenômeno que deveria ser diminuído pela ação do Estado para se postular como horizonte para as relações de trabalho, adaptando a classe trabalhadora à forma de acumulação vigente. Esta adaptação ocorre porque o empreendedorismo não se separa das técnicas produtivas e

⁴⁷ O conceito de “modo de vida” foi desenvolvido por Gramsci (2001) ao analisar a relação entre o americanismo e o fordismo. Para o autor, no fordismo não foram apenas desenvolvidas novas técnicas e tecnologias produtivas, mas foi criado um “novo tipo humano adequado a este novo tipo de trabalho e de processo produtivo” (p. 248). Assim, sua compreensão deste contexto não se limita à análise dos processos de trabalho e das transformações tecnológicas presentes nas indústrias, demonstrando como o conjunto da vida social (aspectos religiosos, éticos, morais, simbólicos, econômicos, políticos e também tecnológicos) foram reconfigurados para atender aos interesses reprodutivos da classe capitalista. Para Dias (2013b), o conceito de “modo de vida materializa a passagem das macroestruturas (relação capital-trabalho na sua forma mais abstrata) às microrrelações (o cotidiano das classes)” (p. 51), expressando, dessa forma, os hábitos, o agir, o pensar e o viver que estruturam o comportamento social, na tentativa de realizar (tornar real/materializar) a hegemonia burguesa. Assim, trabalho e o modo de vida estão implicados dialeticamente e “essas relações determinam campos de possibilidades de classes e formas de dominação e subalternização” (p. 51). Nesse sentido, defendemos que o neoliberalismo e o toyotismo, e posteriormente a plataformação, também necessitam constituir um novo modo de vida adequado aos seus ritmos produtivos, expresso pelo empreendedorismo. Ou seja, para nós o empreendedorismo é uma forma de americanismo contemporâneo (Amorim; Moda; Mevis, 2021).

⁴⁸ A teoria do “capital humano” foi desenvolvida principalmente pelos economistas estadunidenses Theodore Schultz (1973) e Gary Becker (1964) e defende que os trabalhadores deveriam ser os responsáveis pelo aperfeiçoamento de suas capacidades adquiridas, o que ocorreria principalmente com base no desenvolvimento de sua formação educacional, pois tal processo teria como resultado o aumento do seu valor no mercado. Assim, trabalhadores que se autovalorizarem de maneira mais efetiva teriam maiores chances de aumentar sua renda. Ao atribuir a força de trabalho as mesmas características do capital, como sua capacidade de valorização, tais formulações possibilitaram a equiparação dos trabalhadores a uma microempresa.

gerenciais existentes, mas atua conjuntamente com elas para se formar um modo de vida da classe trabalhadora que “busca reconstruir uma cultura do trabalho adaptada ao desemprego, ao risco e à insegurança” (Machado da Silva, 2002, p. 100).

Para consolidação desse modo de vida é preciso que o capital atue concomitante em duas frentes: 1) na instituição do empreendedorismo como ideologia, modificando a própria linguagem utilizada para persuadir a classe trabalhadora a este processo, fato expresso no novo vocabulário empresarial em que os “funcionários” passam a ser “colaboradores” (Amorim; Grohmann, 2021) e 2) na transformação das práticas gerenciais que operam e são reproduzidas sobre os trabalhadores, acendendo organizações produtivas pautados pelo autocontrole, auto-eficiência e nas auto-metas, isto é, por um processo de externalização das responsabilidades empresariais que transferem parte dos riscos e custos de produção para os próprios trabalhadores, o que é aprofundado nos trabalhos plataformizados (Abílio, 2019; Amorim; Grazia, 2021; Amorim; Moda; Mevis, 2021). Ao promover tais transformações, o capital constitui como hegemonia o modo de vida empreendedor, tornando, por persuasão e coerção, senso comum os seus princípios. Ou seja, o modo de vida empreendedor é imposto, ainda que com resistências, sobre os trabalhadores, não sendo escolha individual a adesão às suas práticas.

Com essa construção, a crítica aos direitos trabalhistas mobilizada por parcelas da classe trabalhadora, sobretudo a informal, durante a década de 1990 é atualizada, já que os direitos trabalhistas não são apenas considerados privilégios para uma camada restrita da classe trabalhadora, mas a própria formalidade passa a não ser compreendida como um objetivo direto dos trabalhadores. Como a consolidação do modo de vida ocorre também por meio da persuasão, muitos trabalhadores acreditam que a formalização do seu vínculo empregatício representaria a queda de seus rendimentos e a maior subordinação ao despotismo patronal, favorecendo a aceitação dessa condição.⁴⁹ Tal formulação foi expressa em inúmeras das nossas entrevistas, podendo ser exemplificada pelos seguintes trechos:

Atualmente o que pega mais para mim é o retorno financeiro. Se eu tiver oportunidade de trabalhar como PJ com retorno maior que a CLT, eu prefiro PJ. A

⁴⁹ A pesquisa coordenada por Marques (2021), que entrevistou trabalhadores informais das mais diversas categorias profissionais (vendedores ambulantes, motoboys, construção civil, manicures e domésticas), descreve, com bons exemplos, como a vida dos trabalhadores brasileiros é marcada pela viração e gestão da sobrevivência, além de indicar como, para os trabalhadores informais, a formalização da sua relação é compreendida como ambivalente, com pontos positivos e negativos. Para outras pesquisas que apontam para a preferência dos trabalhadores informais por se manterem nessa condição devido a melhora na sua qualidade de vida imediata, ver: Abílio, 2014; Castro, 2013; Costa; Iamamoto, 2025; Gago, 2018; Rangel; Magaldi, 2023; Rosenfield, 2015, entre outras.

CLT tem o lado da estabilidade e se não for uma coisa que destoe do PJ em relação a valores, eu prefiro CLT. Mas atualmente eu estou dando preferência para PJ porque está melhor que CLT financeiramente (Cristian, desenvolvedor pela 99Freelas)

É aquele momento em que a gente se deixa manipular por quem está nos explorando. Tenho a liberdade de ligar e desligar o aplicativo quando quiser, de trabalhar só de fim de semana, de segunda, terça e quarta. Trabalhar só um dia da semana e saber que isso não vai me levar a demissão. O iFood não obedece às leis que prevê os direitos trabalhistas como FGTS, o décimo terceiro e descanso remunerado, mas eu ainda lembro dos dias que eu ganhei bem e uma boa experiência é difícil de desmanchar, assim como uma má experiência é dez vezes mais custosa de se desfazer. Então eu lembro com carinho todos os dias que eu ganhei dez vezes mais do que eu ganharia no passado com todos os direitos (Daniel, entregador pelo iFood).

Eu trabalhava até 2007 de mensalista em casa de família, com registro em carteira e tudo. Só que aí, naquela crise de 2014 começou a ficar meio puxado. Eu trabalhava de segunda à sexta e o salário só dava para pagar minhas contas, não sobrava nada. Quando eu fui para o aplicativo, nossa, deu uma deslanchada na minha vida. Eu ganho muito mais nos aplicativos e principalmente nas limpezas particulares, então eu não gostaria de voltar a trabalhar de diarista com carteira assinada (Luciana, diarista pela Diaríssima).

Além disso, a reprodução social autônoma passa a ser compreendida como uma resposta dos trabalhadores às inseguranças no mercado de trabalho, indicando que são resilientes e resistentes nas situações de adversidades, que não se deixam abater pelas dificuldades, e que, portanto, devem ser valorizadas estas práticas. Assim, ao invés do emprego formal ser visto como um objetivo maior para os trabalhadores, é cada vez mais difundida a “viração” (Abílio, 2014, 2017; Telles, 2006), as oscilações entre ocupações legais, ilegais, temporárias e terceirizadas, ocasionando históricos de vida em que os trabalhadores são considerados ativos na construção do enfrentamento à precariedade.

É nesse cenário político-social de flexibilização das leis trabalhistas, acarretando crescimento da informalidade, do desemprego e da terceirização, e de hegemonia do modo de vida empreendedor que a plataformização do trabalho emerge, materializando um segundo avanço do neoliberalismo sobre o trabalho. Para potencializar sua aderência na sociedade, as empresas mobilizam e aprofundam esses elementos, valendo-se dos preceitos neoliberais para aumentar a precarização e controlar os sentidos produzidos nos trabalhadores e clientes a elas subordinados (Grohmann et al., 2021). Não à toa, a liberdade individual e o individualismo, princípios básicos da teoria neoliberal e que, segundo a Ideologia do “Vale do Silício”⁵⁰,

⁵⁰ A chamada “Ideologia do Vale do Silício” foi formulada especialmente a partir dos anos de 1970 em conexão com o crescimento das empresas de tecnologia instaladas na costa oeste dos Estados Unidos da América, fazendo com que a região ganhasse grande centralidade no desenvolvimento da internet e de um arcabouço cultural baseado na conexão em rede (Castells, 2007). Esses desenvolvimento cultural baseou-se em dois estilos de vida anteriores aparentemente contraditórios, aliando, por um lado, o movimento hippie e a sua contracultura e, por outro lado, os yuppies e sua ética corporativa, união alicerçada em uma profunda fé nos benefícios do

poderiam ser garantidos por meio da tecnologia, são centralmente incitadas e reforçadas nessa nova prática de gerenciamento, organização e controle da força de trabalho. “Gere renda de forma segura e sustentável, trabalhando sem sair de casa” (Workana), “Dirija o quanto quiser e ganhe de acordo com as suas necessidades” (Uber), “gerencie seu próprio tempo e tenha lucro” (Rappi), “beleza e bem-estar onde você estiver” (Singu) e “Ganhe mais dinheiro e tenha a tão sonhada liberdade financeira” (Parafuzo) são expressões que possuem conteúdos semelhantes e que são repetidas pelas empresas em seus meios de comunicação, consolidando a argumentação de que a flexibilidade na relação de trabalho seria promotora da liberdade individual, em especial por possibilitar a geração de renda em diferentes lugares e contextos. Os trabalhadores são persuadidos por este sentimento, como podemos ilustrar pelos seguintes relatos dos nossos entrevistados:

Eu particularmente não acredito no viés que a CLT prega. Eu acho que todo ser humano tem consciência plena para fazer suas escolhas, apesar de que no Brasil algumas pessoas possuam conhecimento um pouco reduzido e talvez sejam exploradas por isso. E acho que quando entrar o sindicato ou alguma coisa que tente organizar a parada vai estragar, porque eu acho que a beleza da internet é justamente essa liberdade que ela tem tanto para o lado da empresa que está contratando alguém quanto de alguém que quer prestar um serviço. Eu não me considero um anarcocapitalista, mas acho que grande parte da liberdade que eles pregam e tudo mais tem que existir e isso de regularizar a internet não presta (Igor, desenvolvedor pela Workana).

Eu prefiro trabalhar com os aplicativos. Você não tem vínculo nenhum. Quem faz minha agenda sou eu, eu faço meus horários. Se eu quiser ir mais tarde, eu pego um cliente mais tarde e por aí vai. Entro mais cedo quando precisa. Essa liberdade é minha, todas minhas clientes eu tenho liberdade de chegar um pouco mais cedo ou mais tarde e é isso. Tenho toda liberdade com os aplicativos... (Luciana, diarista pela Diaríssima).

Para reforçar a sensação de liberdade individual, persuadir os trabalhadores aos seus interesses e mistificar a exploração do trabalho, é típico das empresas plataformizadas modificarem o léxico adotado, construindo ideologicamente nos trabalhadores a compreensão de que suas atividades são desempenhadas de forma autônoma, não subordinada à chefes e gestores. Na *homepage* das corporações encontramos terminologias como “comunidade” (Workana), “profissional parceira/o” (Parafuzo/Loggi), “Seja seu próprio chefe” (Parafuzo), “seja independente” (DonaMaid), “Faça seu próprio horário” (Uber) ou “defendemos a conexão e o diálogo constante com nossos parceiros” (iFood), entre outras que criam a

desenvolvimento tecnológico (Barbrook; Cameron, 2018, p. 14). Tal união foi determinante para que fosse desenvolvida na região o tecno-liberalismo, visão de mundo baseada em uma contundente crítica às diversas formas de controle burocrático estatal, fossem ele capitalista ou comunista, e uma valorização da cultura do *laissez-faire*, com o desenvolvimento tecnológico sendo um importante aliado da autonomia e da liberdade individual.

imagem de uma aparente relação horizontal entre todo o ecossistema corporativo. A escolha cuidadosa destas palavras busca dialogar com os preceitos neoliberais e o modo de vida empreendedor decorrente, pois fomentam uma suposta primazia da ação dos trabalhadores sobre as suas decisões (Pinheiro-Machado, 2024).

Além dessas construções discursivas, as empresas valem-se das premissas neoliberais para estruturarem seus processos produtivos. Uma exemplificação deste fato é a inexistência de valores fixos na remuneração dos trabalhadores por cada serviço. O quanto irão receber é comumente determinado de três formas: a partir de cálculos algoritmos ininterruptos que consideram a demanda e a oferta de serviços na plataforma, método chamado de preço dinâmico e presentes em empresas como a iFood e a Uber, pela negociação entre trabalhadores e consumidores, fenômenos típicos das plataformas *freelancers* como a Workana, ou estabelecidos de maneira unilateral pelos clientes, com os trabalhadores competindo entre si para aceitar as tarefas com melhores condições, como ocorre na Amazon Mechanical Turk. Em todos os casos, é o mercado, de forma automatizada pelos algorítmicos ou pela livre negociação entre as partes, que determina a todo o momento o valor de cada prestação de serviço e para que isso ocorra da maneira mais equilibrada possível as intervenções de agentes externos nas negociações devem ser mínimas. Para tanto, e ainda seguindo os preceitos neoliberais, nas empresas plataformizadas além do volume, do uso e da remuneração da força de trabalho serem flexibilizados, são também desmantelados os direitos trabalhistas e as formas de solidariedade social. Todavia, como demonstraremos no próximo capítulo, esta primeira camada de liberdade escamoteia diversas práticas de subordinação e gerenciamento das empresas e dos consumidores sobre a força de trabalho, que servem para organizar os trabalhadores individuais e coletivos, determinando inclusive o valor dos serviços.

As empresas plataformizadas criam a aparência de atuarem nos processos produtivos com função semelhante ao do Estado nas teorias neoliberais, sendo árbitras que “prevejam os meios para modificar as regras, regulam as diferenças sobre seu significado e garantam o cumprimento por aqueles que, de outra forma, não se submeteriam a elas” (Friedman, 2014, p. 43). Ou seja, buscam se postular como garantidoras de que a relação de troca ocorreu de acordo com o que foi acertado livremente entre as partes no “*marketplace*” disponibilizado, escondendo que esse mercado é de sua propriedade e que elas controlam como as relações podem ser estabelecidas em seu interior. As empresas negam até mesmo que realizam o serviço final disponibilizado em sua plataforma, afirmando serem apenas uma tecnologia que possibilita o encontro, no mercado virtual, entre consumidores que desejam determinado

produto/serviço e prestadores de serviço disponíveis, em uma troca que ambos saem ganhando. Assim, e parafraseando a célebre frase de Margaret Thatcher, símbolo da política neoliberal, para as corporações “a empresa não existe, existem apenas clientes e prestadores de serviços autônomos” e, portanto, as leis e os contratos trabalhistas não podem ser aplicadas sobre elas.

O *designer* das plataformas são projetados de modo a favorecer a sensação de liberdade individual e o individualismo decorrente. As interfaces são construídas para garantir que cada trabalhador desempenhe suas tarefas individualmente, impedindo a comunicação entre eles, e até mesmo para reforçar a competição no interior das categorias profissionais,⁵¹ ao mesmo tempo em que é aumentada a vigilância sobre as atividades. A competição acontece, por exemplo, quando os entregadores se encontram nos pontos de coleta e comparam quem foi mais bem remunerado na semana anterior. Além disso, nos momentos em que estão reunidos, o pedido recebido por um é necessariamente uma perda na oportunidade de renda para outro. Ela ocorre também nas plataformas *freelancers*, já que em algumas delas os trabalhadores têm acesso ao valor que os demais estão negociando por cada serviço, criando uma competição sobre quem oferece melhores condições — isto é, menores custos — aos clientes. E o próprio raciocínio algorítmico presentes nas plataformas para organizar os processos produtivos são essencialmente neoliberais, pois favorecem a percepção de que as tomadas de decisões individuais são baseados em informações neutras e objetivas, tal como seriam as decisões embasadas pelo sistema de preços sem as intervenções estatais no mercado (Bruno, 2022; Pinheiro-Machado, 2023; Van Dijck, 2014).

Por fim, outro elemento típico do neoliberalismo presente nas plataformas é a financeirização. A financeirização é imbricada à plataformização do trabalho em dois sentidos. O primeiro é pela dataficação, o ato de transformar comportamentos em dados e gerar diferentes tipos de valores por este ativo (Mejias; Couldry, 2019), processo que torna os

⁵¹ Soriano e Cabañes (2020) descrevem como os trabalhadores de plataformas *freelancers* filipinos constroem laços de “solidariedade empreendedoras”. É comum a estes trabalhadores, tal como os trabalhadores plataformizados brasileiros, buscarem fugir do individualismo através da construção de grupos em redes sociais, como o Whatsapp e Facebook, fortalecendo, ainda que de maneira limitada, identidades profissionais e práticas de ajuda mútua. Entretanto, e refletindo a competição entre os trabalhadores produzida pelas empresas, o empreendedorismo também é marca nestas práticas de solidariedade, haja visto que muitas vezes os trabalhadores passam a competir entre si nestes grupos, comparando quem obteve mais sucesso no trabalho, e a valorizar as ações individuais para mitigar as inseguranças no trabalho em detrimento das práticas coletivas. O entregador Alexandre nos deu um importante relato sobre as solidariedades emergentes na categoria: “Nós somos super unidos! Não tem isso de puxar o tapete do outro, se você começou agora o aplicativo, está no meio da compra e não sabe o que fazer, você chega no grupo e alguém sempre vai te ajudar. Se você vê um cara subindo a rua com uma bicicleta ou sem gasolina, alguém vai chegar lá te puxar ou te dar 5,00 ou 10,00 reais para gasolina. Não tem classe mais unida, isso eu te garanto. Porém, para correr atrás dos direitos e tudo é um pouco mais difícil. Teve muita gente que durante os Breques dos Apps que não quiseram nem saber e foram trabalhar no dia, aproveitaram que tinha pouco entregador na rua para tentar ganhar mais”.

dados digitais sob posse das empresas passíveis de mercantilização, com a produção do seu valor ocorrendo nos moldes da financeirização (Grohmann, 2020; Sadowski, 2019). Em segundo lugar, pelo fato das empresas plataformizadas dependerem de capitais de risco para sobreviverem, sendo, portanto, moldadas pelo interesse da busca acelerada de acumulação fictícia destes capitais (Srnicek, 2017; Manzano, 2024). São criadas “metaempresas” que exploram financeiramente os efeitos de gerirem um grande e variado portfólio de investimentos em empresas plataformizadas (Van Doorn; Badger, 2020), fazendo com que o crescimento dessas corporações sejam dependente e imbricado com o sistema financeiro.⁵²

São por estes elementos (construção discursiva que reforça a liberdade individual; a flexibilidade no volume, no uso e na remuneração da força de trabalho; o desmantelamento das garantias coletivas; o *designer* que reforça o individualismo e a financeirização) que defendemos que o processo de plataformização do trabalho é criado à imagem e semelhança dos preceitos neoliberais, sedimentando seus fundamentos em um novo avanço do capital sobre o trabalho que modifica, em partes, o primeiro momento da informalidade neoliberal. Assim, se durante o período entre as décadas de 1970 e 2000 o neoliberalismo atuou para reduzir os direitos trabalhistas e criar condições de trabalho mais inseguras e precárias, flexibilizando as leis trabalhistas com o intuito favorecer a acumulação do capital, após a crise econômica mundial de 2008 esse projeto teve que ser aprofundado para que novamente os lucros fossem recuperados. E a plataformização do trabalho, bem como a plataformização de outros aspectos da vida cotidiana, é o principal exemplo deste cenário.

Contrariamente ao discurso empresarial, a plataformização do trabalho pode ser compreendida como uma forma de subordinação direta do trabalho ao capital, isto é, sem a mediação do vínculo legal empregatício e dos direitos decorrentes de contratos coletivos, que utiliza a flexibilidade do uso da força de trabalho para potencializar a extração da mais-valia (Fontes, 2017). O Estado e suas agências são retirados da relação e as empresas passam a “controlar ferreamente a propriedade da capacidade de agenciar, de tornar viável, a junção entre os meios de produção, a força de trabalho e o mercado consumidor, sem intermediação

⁵² A utilização de capitais de risco e fundos de investimento é uma marca dessas empresas. Com um valor de mercado próximo a R\$22,7 bilhões, o iFood é atualmente controlado pela Prosus, um grupo de investimento holandês, uma metaempresa, com forte presença no setor de tecnologia, em especial nas plataformas de delivery (iFood, 2022). Já a Blumpa nasceu em 2014 e rapidamente foi adquirida pela NH Investimentos, sendo que em 2020 se unificou com a Parafuzo, passando a utilizar somente a marca Parafuzo, porém com controle das operações realizadas pela Blumpa (Piovesana, 2020). Já a Uber atua desde 2019 como uma empresa de capital aberto (Bertão, 2019). Ao mesmo tempo, as empresas promovem a bancarização e o endividamento dos trabalhadores para potencializarem seus ganhos. A 99 possui fundos próprios de investimento para os motoristas que utilizam a sua carteira digital, a 99pay (99, 2022), e a Parafuzo tem parceria com a empresa EnConta para permitir que suas trabalhadores realizem empréstimos pessoais diretamente via aplicativo, com pagamento das parcelas descontados do que as diaristas recebem em suas prestações de serviço (Rodrigues, 2023).

de um “emprego”” (Fontes, 2017, p. 56). Assim, ao serem retiradas as mediações coletivas que compensam o desequilíbrio existente entre o capital e o trabalho, como defendido pelos ideólogos do neoliberalismo, há uma centralização do comando. E ainda que o uso da força de trabalho sem as mediações estatais já fosse comumente praticado nas relações informais, agora o capital busca postulá-lo como horizonte para as relações de trabalho.

Para nós, os preceitos neoliberais são radicalizados neste segundo momento já que nestas empresas a ruptura com todas as formas de coletividade e garantias são mais profundas. Isso porque as plataformas desenvolvidas por essas empresas podem ser consideradas tecnologias que sedimentam as relações sociais anteriores, promovendo o maior acabamento de suas características. Atualmente, não basta apenas flexibilizar as leis trabalhistas, mas é necessário burlar ou atuar à margem do permitido legalmente, isto é, as empresas plataformizadas atuam em um ambiente de arbitragem regulatória para se desresponsabilizar de custos fiscais e trabalhistas e potencializar a sua acumulação (Manzano, 2024). Os trabalhadores passam a ser “contratados”⁵³ individualmente, as jornadas e as remunerações são variáveis e vinculadas aos esforços individuais, inexistem salários indiretos e as equipes de trabalho não são mobilizadas. Nesses termos, o capital passa a empregar o trabalho sem nenhuma mediação estatal, projeto que foi apenas parcialmente concretizado no período anterior. Assim, após 2008 é a informalidade direta, na qual a plataformização do trabalho é sua principal expressão atual, e não mais a terceirização o exemplo a ser seguido nas relações de trabalho, pois é esta modalidade de uso da força de trabalho que permite que todas as formas de solidariedade social e garantias de estabilidade sejam dizimadas, como seguiremos demonstrando nesta tese.

Plataformização e manutenção das desigualdades no trabalho

Como demonstramos, no Brasil, bem como em outros países do Sul Global, a informalidade tem papel estruturante na conformação do modo de produção capitalista, determinando a maneira em que as classes sociais se reproduzem. As mutações em torno deste fenômeno modificaram, em alguma medida, sua abrangência e funcionalidade ao modo de produção em cada período histórico, mas é uma marca desses países a convivência com alta taxa de informalidade, condição normalmente desempenhada por mais de metade da

⁵³ Usamos o termo entre aspas já que formalmente tais trabalhadores não são empregados pelas empresas.

classe trabalhadora, que auxilia em uma configuração particular de como ocorre a exploração da força de trabalho.

Já os países do Norte Global caminharam desde o fim da Segunda Guerra Mundial para a consolidação de uma relação “típica” de emprego, com contrato em tempo integral, estável e que garante o acesso aos direitos trabalhistas e previdenciários, condição vinculada às políticas keynesianas que embasaram a construção do Estado do Bem-Estar Social. Ainda que essa modalidade de emprego “típica” nunca tenha se estabelecido como universal nestes países, uma vez que parcelas da classe trabalhadora, sobretudo as mulheres e migrantes, historicamente vivenciaram empregos de tempo parciais ou informais, a implementação deste modelo era, e ainda é, considerado como a norma pela qual a decência da relação é medida (Huws, 2022). Assim, nessa região consolidou-se o compromisso fordista entre capital e trabalho, em que foi sancionada determinada relação entre as classes sociais em que os trabalhadores abandonaram parte de sua luta política para terem como contrapartida a satisfação de seus interesses mais imediatos (Bihr, 2010), compromisso que nunca foi plenamente firmado no Sul Global.

Todavia, a emergência e a consolidação do neoliberalismo a partir da década de 1970 fez com que a informalidade se tornasse um fenômeno universal, presente tanto nos países do Norte quanto do Sul, e que tende a se expandir no mercado de trabalho (Portes; Castells, 1989). Inicia-se assim um movimento mundial de rebaixamento das condições de trabalho, aumentando as relações de emprego desprovidas de estabilidade e seguridade, e de modificações nas leis trabalhistas visando a permissão do uso mais flexível da força de trabalho. Nesse contexto começam a surgir interpretações sobre a presença de características historicamente atreladas às regiões “periféricas” nas economias “centrais”, sobretudo nas grandes cidades, diminuindo as diferenças que marcam essas regiões (Portes; Castells, 1989; Sassen, 2000), sendo o principal exemplo desta formulação a tese de Beck (1999) sobre a brasilianização das economias europeias e dos EUA. Vale pontuarmos que apesar dessa maior proximidade entre o Norte e o Sul devido ao desenvolvimento comum dos processos de informalidade, os impactos sobre os mercados de trabalho foram diferentes em cada país, não havendo, por exemplo, uma equiparação da magnitude da informalidade nas regiões.⁵⁴

⁵⁴ No relatório de comparação entre as economias do G20, divulgado pelo IBGE (2024), essa afirmação é ilustrada. Enquanto em países como Itália, França e Alemanha a taxa de informalidade fica abaixo dos 10%, em outros como a Índia, Indonésia e México a taxa é superior aos 60%, sendo que na Índia ela atinge 90% dos trabalhadores. Esta é uma diferença bastante expressiva, em especial se considerarmos que foram comparadas apenas as maiores economias do mundo.

O crescimento dos trabalhos plataformizados trouxe novamente à tona o debate sobre a maior proximidade entre o que ocorre nos países do Norte e do Sul, uma vez que as corporações detentoras das plataformas digitais atuam para constituir “mercados de trabalho globais” (Graham; Anwar, 2019). Essa constituição ocorre predominantemente por duas formas, a depender das características dos serviços oferecidos pela empresa. No modelo de trabalho sob demanda — por vezes nomeado como *location based* —, em que normalmente é necessária a presença física do trabalhador para a realização das tarefas, as empresas expandem suas atividades nos mais diferentes países com base nos mesmos princípios.⁵⁵ Já as empresas proprietárias de plataformas de *crowdwork* — ou *web based* — permitem que trabalhadores e clientes de diferentes nacionalidades negociem entre si as prestações de serviços, rompendo com as restrições locais do mercado de trabalho.⁵⁶ Nesse sentido, por diferentes mecanismos o capital se transnacionaliza para exercer o seu poder, desrespeitando legislações e contextos nacionais, e aprofundar em escala planetária uma condição de trabalho marcada pela informalidade.

Frente a isso, Abílio (2020a) afirma que uma das características da uberização, nos termos da autora, é a generalização do modo de vida periférico, fazendo com que elementos presentes nas condições de trabalho do Sul passem a ocorrer com maior abrangência no Norte. Ou seja, características historicamente presentes na vida dos trabalhadores periféricos, sobretudo das mulheres negras, como as trajetórias profissionais marcadas pelo “trânsito por diversas ocupações, o acúmulo de diferentes tarefas, as indefinições sobre o que é tempo de trabalho e o que não é, o trabalho não pago, a incerteza e a ausência permanentes de garantias sobre a remuneração” (Abílio, 2020a, p. 24) passam a crescer nos mercados de trabalho do Norte Global, evidenciando um modo de vida “persistentemente invisibilizado quanto a sua centralidade no desenvolvimento e na acumulação capitalistas” (p. 24). Para a autora, ainda que o modo de vida periférico exista anteriormente ao advento das plataformas de trabalho, a uberização tem como novidade a generalização e o gerenciamento produtivo desse modo de vida.

⁵⁵ Para exemplificarmos esta frase, a empresa Uber tem atuação em mais de 70 países. Já a Deliveroo oferece serviços de delivery em 10 países europeus e asiáticos, enquanto a Didi Chuxing realiza serviços de transporte em 12 países, com presença na Ásia, Oceania e América. A Helpling é uma empresa de serviços domésticos existente em 6 países europeus e na Cingapura e a Sitly disponibiliza serviços de cuidados infantis em 14 países de quatro continentes diferentes.

⁵⁶ Para ilustrarmos a abrangência desta internacionalização das relações de trabalho, Graham e Anwar (2019) indicam que 90% das transações realizadas pela empresa UpWork, em 2017, ocorreram através de fronteiras internacionais.

A tese defendida por Abílio tem como qualidade o fato de evidenciar que as condições de trabalho existentes nas empresas plataformizadas não são propriamente uma novidade, como muitos autores, sobretudo do continente europeu e dos EUA, buscam advogar. Isto é, os trabalhadores plataformizados se somam a uma longa trajetória de construção da informalidade, em especial, nos países do Sul Global, sendo essa apenas uma de suas expressões contemporâneas, como também buscamos demonstrar neste capítulo. Entretanto, e como já ponderado em Abílio, Amorim e Grohmann (2021), salientamos que ao mesmo tempo em que esse modo de vida periférico passa a ser generalizado por meio das empresas plataformizadas, é possível afirmarmos a existência de uma “geopolítica do trabalho plataformizado” (Graham; Anwar, 2020), que reproduz, por vezes com elementos atualizados, tanto a divisão internacional do trabalho quanto as clivagens existentes no interior da classe trabalhadora. Assim, ainda que esse modo de vida se generalize, a forma como os trabalhadores são impactados por esse processo depende das condições anteriormente vivenciadas. Tal apreensão decorre de diversas características presentes nos trabalhos plataformizados, as quais passamos a elencar.

A primeira dessas características diz justamente respeito às condições de trabalho existentes em cada país. Enquanto nos países do Norte a plataformização é compreendida, ao menos em sua vertente crítica, como promotora da piora nas condições de trabalho por aumentar a precariedade, a casualidade e a informalidade (Cant, 2021; De Stefano, 2016; Slee, 2017; Huws, 2022; Van Doorn, 2017; Woodcock; Graham, 2022 — entre outros), diversas pesquisas realizadas com trabalhadores plataformizados do Sul relativizam essa afirmação ao destacarem que estes trabalhos possuem aspectos positivos quando comparados com a média dos empregos existentes em seus países, o que traz diferentes desafios para a interpretação deste fenômeno. A compreensão da plataformização como promotora da precarização se mantém, porém também são apontados alguns aspectos que os trabalhadores consideram positivos em sua condição. Essas positividades vão além da comumente citada, e facilmente questionada, flexibilidade para organizarem as jornadas de trabalho e são de diferentes ordens, indo desde a possibilidade de maiores ganhos até a conexão com mercados virtuais de trabalho globais em que a discriminação étnico-racial é menos presente, fazendo com que a plataformização conforme experiências contraditórias e ambivalentes para os trabalhadores do Sul (Soriano; Cabañes, 2020).

No caso brasileiro, por exemplo, a pesquisa realizada pelo IBGE (2023) indicou que o rendimento médio dos trabalhadores plataformizados é 5,4% superior ao dos

não-plataformizados, o que acarreta na preferência de diversos trabalhadores por essa modalidade de emprego em relação às demais. Aspectos benéficos nos trabalhos plataformizados quando comparados aos demais empregos existentes nos mercados locais também foram apontados em outros países. O relatório da OIT (2024) sobre o Quênia indicou que o processo de plataformização possibilitou melhores oportunidades de emprego no país, sobretudo para as mulheres e para os jovens. D’Cruz e Noronha (2016) entrevistaram trabalhadores *freelancers* plataformizados na Índia e concluíram que esses trabalhadores veem mais aspectos positivos que negativos nesta relação, principalmente por melhorarem sua renda, terem maiores garantias em suas atividades e ser diminuída a discriminação racial. Já na análise de Soriano e Cabañes (2020) com trabalhadores filipinos vinculados a plataformas *freelancers* foi relatado que eles consideram gratificante sua condição devido aos maiores ganhos e por se sentirem menos desrespeitados. Outros exemplos estão em De Stavola (2025), que ao entrevistar entregadores mexicanos também relatou a existência do discurso de adesão e apreço positivo dos trabalhadores sobre as suas condições, e em Poblete, Tizziani e Pereyra (2023), que concluíram que a plataformização é compreendida como um passo para maiores garantias sobre o trabalho para as trabalhadoras domésticas argentinas, ainda que no contexto de manutenção da precarização do setor. Assim, dentro de um contexto mais amplo em que o trabalho plataformizado promove o rebaixamento das condições de trabalho mundialmente, análises mais centradas no Sul Global, e sobretudo as realizadas com base em entrevistas com os trabalhadores, indicam algumas positivities, mesmo que relativas, presentes nesse processo que precisam ser consideradas quando buscamos compreender os elementos que estruturam o modo de vida contemporâneo, haja visto que influenciam na adaptação e aceitação desta condição.

Um segundo aspecto diz respeito à dependência que os trabalhadores possuem das empresas. O *survey* realizado por Huws et al. (2017) em 7 países europeus apontou que a maioria dos trabalhadores plataformizados: 1) estão nas plataformas de *crowdwork*, 2) não tem nas plataformas a fonte de renda principal, fato que envolve até mesmo aqueles que utilizam semanalmente plataformas de trabalho para obter renda, e 3) realizam diversos serviços por meio das plataformas, não se vinculando somente a uma categoria profissional. Frente a estes dados, a plataformização nesses países pode ser considerada um “*gig*” (um bico) realizado pelos trabalhadores, conciliando essas atividades com outras fontes de renda. Isso em contextos locais em que a maior parte da classe trabalhadora ainda possui vínculos

empregatícios regulares e estáveis, com a informalidade proporcionada pelas empresas plataformizadas sendo uma complementação de renda a esses trabalhos.

Esses são elementos divergentes quando comparados com os existentes nos países do Sul. Nos referindo novamente ao caso brasileiro, 86,8% dos trabalhadores plataformizados são motoristas e entregadores (IBGE, 2023), sendo que na maior parte dos casos é essa a sua fonte de renda principal (Abílio et al., 2020; Festi; Oliveira, 2021; Filgueiras; Lima, 2020; Moda, 2020; Moraes; Oliveira; Accorsi, 2019 — entre outros). Em outro exemplo, Madariaga et al. (2019) afirmam que na Argentina os trabalhadores plataformizados também possuem nessas empresas a sua principal fonte de renda, sendo que metade deles necessita completá-la com outros trabalhos. Assim, no Sul os trabalhos plataformizados normalmente não representam um bico realizado pelos trabalhadores paralelo a outros empregos com maior estabilidade, mas a sua principal forma de inserção no mercado de trabalho, por vezes realizada conjuntamente com outros trabalhos informais. Por essa característica, a condição de insegurança e de precariedade dos trabalhadores plataformizados do Sul é substancialmente superior às encontradas pelos trabalhadores do Norte Global.⁵⁷

Uma ressalva importante diz respeito aos trabalhadores migrantes. Os trabalhos plataformizados têm sido uma importante forma de inserção profissional para os migrantes recém-chegados ao continente europeu, em especial para aqueles que possuem algum grau de ilegalidade em sua condição que lhe impeça de acessar empregos com estabilidade e direitos (Cant, 2019; Mendonça; Woodcock; Grohmann, 2022; Van Doorn; Ferrari; Graham, 2022). Tal fenômeno também é presente em alguns países latino-americanos, com venezuelanos compondo expressiva parcela dos entregadores em países como Argentina e Colômbia, evidenciando os fluxos migratórios existentes no interior da América Latina (Bridi; Oliveira; Salas, 2023). Nesses termos, a condição de ilegalidade faz com que o trabalho migrante seja realizado em condições bem próximas as disponíveis nas regiões consideradas periféricas.

Uma terceira característica, restrita às empresas de *crowdwork*, diz respeito a divisão sobre quem são os contratantes e quem são os trabalhadores nas plataformas. Stephany et al. (2021), por meio do projeto Online Labor Index, mapearam que clientes dos EUA representam 42% dos serviços cadastrados nessas empresas, enquanto 8% são provenientes do Reino Unido, sendo estes os principais países contratantes. Já a maioria dos serviços foram

⁵⁷ Ao analisarem as cadeias mundiais de produção de Inteligência Artificial e sua relação com as plataformas de produção de dados, Tubaro et al. (2025) também apresentaram conclusões semelhantes às nossas ao compararem as condições de trabalho vivenciadas por franceses e venezuelanos envolvidos nesse processo, demonstrando como os latino-americanos possuem maior dependência das empresas plataformizadas, mesmo recebendo menores salários quando comparado aos europeus.

realizados por trabalhadores da Índia (33%) e de Bangladesh (15%). Ou seja, o mercado de trabalho global formatado pelo *crowdwork* tem como característica o fato de clientes do Norte buscarem força de trabalho do Sul, se valendo de diferenças sociais e cambiais para baratear os custos produtivos. Ainda assim, como citado, por vezes os trabalhadores do Sul afirmam que esta modalidade de emprego é benéfica aos seus interesses, uma vez que as relações de trabalho existentes em seu mercado local são ainda mais desvalorizadas e também pela possibilidade de receberem pagamento em dólar, o que representa uma melhora em sua renda.

Segundo Graham e Anwar (2019), o estabelecimento de mercados de trabalho globais nos moldes das empresas de *crowdwork* tem como consequência a criação de uma excessiva disponibilidade de força de trabalho que a desvaloriza, fato que atinge principalmente os segmentos com menores rendimentos; o aumento da concorrência entre os trabalhadores, incluindo disputas entre as diferentes nacionalidades; a diminuição na capacidade de agência dos trabalhadores sobre suas condições de trabalho e o não reconhecimento das leis trabalhistas locais. Nesse sentido, essas empresas podem ser compreendidas como mais um avanço do processos de externalização produtiva e de criação das cadeias de produção globais perpetradas nas últimas décadas, mecanismos desenvolvidos com o intuito de utilizar a força de trabalho de países com médias salariais mais rebaixadas para aumentar as taxas de lucro de empresas transnacionais, normalmente com sede administrativa nos países do Norte.

Uma particularidade encontrada em nossas entrevistas, que necessita ser aprofundada em outros estudos, é o fato dos trabalhadores plataformizados *freelancers* brasileiros terem preferência por plataformas locais/regionais, negociando principalmente com clientes brasileiros. Ainda que nossos entrevistados possuam cadastros em empresas internacionais, as quais têm como vantagem a oferta de serviços remunerados em dólares, nos foi afirmado que as dificuldades em relação ao idioma e a grande concorrência existente pelos melhores serviços faz com que eles utilizem preferencialmente as plataformas locais. Assim, mesmo que o projeto Online Labor Index (Stephany et al., 2021) tenha evidenciado uma importante ligação entre os países europeus, os EUA e os trabalhadores asiáticos, nos parece que a América Latina, e em especial o Brasil, tem um local particular nesta geopolítica.⁵⁸

Por fim, uma última característica, que desenvolvemos com mais profundidade no próximo capítulo, diz respeito à manutenção no perfil sociodemográfico de cada categoria profissional. Observamos que a entrada das plataformas em uma categoria não modifica

⁵⁸ Segundo Posada (2022) uma importante parcela dos trabalhos de produção de dados são realizados por trabalhadores latino-americanos, sendo essa uma pista de como ocorre a inserção do nosso continente nas plataformas globais de *crowdwork*.

substancialmente as características sociodemográficas dos trabalhadores, fazendo com que as clivagens existentes no interior da classe trabalhadora sejam reproduzidas. Ou seja, categorias historicamente masculinas, como os motoboys/entregadores, ou femininas, como as diaristas, seguem com este padrão. Tal constatação também foi realizada pela OIT (2024), que observou a manutenção da divisão sexual do trabalho após o avanço da plataformização no Quênia, e em análises que constatarem que a plataformização dos trabalhos do cuidado são realizadas com vieses de gênero em diferentes países, como a África do Sul (Hunt; Samman, 2023), os EUA (Ticona; Mateescu, 2018; Van Doorn, 2017) e a Índia (Raval; Pal, 2019), além de inúmeros estudos que relatam a prevalência masculina nas empresas de *delivery* e mobilidade urbana. Tais dados nos indicam, a princípio, e como também constatado por Pereira, Arribas e Cardoso (2022) e Rodrigues (2023), que alguns dos padrões presentes no mercado de trabalho são mantidos a despeito das atualizações que as empresas plataformizadas promovem na informalidade, fazendo com que as desigualdades presentes no interior da classe trabalhadora sejam reproduzidas.

Frente a essas características, defendemos que as consequências do espraiamento das empresas plataformizadas nos diferentes países e categorias profissionais devem ser analisadas com cautela, uma vez que condições anteriores e exteriores a esse processo determinam como os trabalhadores irão se relacionar com as corporações. Mesmo sendo correta a análise que indica que aspectos presentes no modo de vida periférico passam a ser generalizados por meio das plataformas digitais (Abílio, 2020a), uma vez que “várias plataformas internacionais operam tanto no Norte como no Sul globais utilizando estilos, estruturas operacionais e gestão semelhantes” (Bertolini et al., 2023, p. 15) para promover a informalização da força de trabalho, as desigualdades no interior da classe trabalhadora seguem existindo, o que constitui modalidades singulares de exploração e dominação em cada formação social. Isso possibilita, por exemplo, o fato dos trabalhadores do Sul terem maior dependência financeira das empresas plataformizadas e de muitas vezes compreenderem sua condição como superior a outras existentes nos mercados de trabalho locais, enquanto os do Norte, com exceção da força de trabalho migrante, seguem em relações de trabalho com maiores garantias e estabilidades, utilizando as plataformas como complemento de renda. Nesse sentido, ainda que o avanço da informalização por meio da plataformização seja uma tônica em todos os países, seus reflexos sobre o modo de vida dos trabalhadores são bastante variados.

A análise sobre as consequências de plataformização em países do Sul Global indica que nesta região essas empresas possuem terreno fértil para o seu crescimento, pois as condições de trabalho locais são historicamente marcadas por altos índices de informalidade e baixa remuneração, fazendo com que os bicos e as trajetórias profissionais não lineares sejam uma norma historicamente constituída. Ao adentrarem países com essas características, as empresas plataformizadas muitas vezes são valorizadas pelos trabalhadores por compreendê-las como possibilidade de melhores condições de trabalho, porém o resultado prático é o aprofundamento da condição de falta de garantias e estabilidades existentes anteriormente. Situação diferente da que ocorre para quem utiliza as empresas plataformizadas como complemento de renda paralelo a empregos formais, haja visto que neste caso, ainda que a plataformização indique um aumento das jornadas diárias de trabalho, a seguridade social e os direitos trabalhistas seguem amparando os trabalhadores. Como consequência, as desigualdades presentes no interior da classe trabalhadora, incluindo questões de renda, gênero, raça e localização geográfica, são mantidas a despeito do potencial homogeneizante desenvolvido pela plataformização do trabalho, o que acarreta diferenças nos modos de vida.

De todo modo, mesmo perante as diferenças presentes em cada formação social, defendemos que o central na constituição dessa nova prática de gerenciamento, controle e organização do trabalho é o aprofundamento da imbricação entre o formal e o informal no interior do processo produtivo, movimento que começou a ocorrer no toyotismo e que foi radicalizado na contemporaneidade. Neste sentido, a informalidade passa a ser cada vez mais central na acumulação capitalista e, conseqüentemente, na reprodução das classes sociais, se postulando como a tônica a ser seguida pelo capital tanto no Norte quanto no Sul Global.

Resumindo o nosso capítulo, até aqui buscamos sintetizar a trajetória da informalidade em nosso país e a sua influência na conformação de um modo específico de exploração e dominação do trabalho, o que nos permitiu compreender a informalidade como uma força produtiva que estrutura as nossas relações de trabalho. Partindo da consideração da informalidade por um duplo aspecto, conformado pelos trabalhadores que exercem suas atividades desprovidos de direitos trabalhistas e previdenciários e também pela perda de formas estáveis de organização produtiva, defendemos que as empresas plataformizadas sintetizam um novo avanço do capital sobre o trabalho sob o neoliberalismo, que visa desvalorizar globalmente a força de trabalho, ainda que os impactos desta desvalorização seja diferenciado em formações sociais e categorias profissionais distintas. Essa desvalorização

ocorre pela diminuição de estabilidades e garantias para a classe trabalhadora ao mesmo tempo em que aumenta a integração da informalidade ao ciclo de valorização do capital.

Assim, a plataformização do trabalho sintetiza e materializa transformações que estavam em curso nas últimas décadas e que trouxeram a informalidade para o interior do processo produtivo, porém também aprofunda essas modificações, uma vez que nessa nova prática de gerenciamento, controle e organização do trabalho a informalidade não é mais vivenciada apenas nas bordas dos processos produtivos, mas passa a ser o centro deles, alterando as práticas de exploração e subjugação da força de trabalho. Por essa modificação é que postulamos como insuficiente a teoria da nova informalidade para compreender a totalidade das transformações em curso nas relações de trabalho após a crise econômica mundial de 2008. Para avançarmos em nossa argumentação, em nosso próximo capítulo analisaremos mais detidamente como a perda de formas mais estáveis de organização do trabalho ocorre concretamente nos trabalhos plataformizados, fazendo uma análise crítico-descritivo, baseada em nossas entrevistas, dos processos de informalização desempenhados pelas empresas plataformizadas sobre os trabalhadores para concretizar suas práticas de exploração e dominação.

Cap. 2 - As informalidades no trabalho plataformizado

Como apontado em nossa introdução, a problemática que guiou a nossa investigação foi a análise da possibilidade do trabalho plataformizado constituir a emergência da novíssima informalidade. Esse novo momento da informalidade é vinculado aos diversos mecanismos de perdas de formas mais estáveis de organização do trabalho, como a consideração dos trabalhadores como autônomos e a despadronização de jornada e salários, e o desenvolvimento de modalidades mais minuciosa de controle sobre os processos produtivos, o que possibilita a realização de trabalhos com menor regulação pública e social e mais integrados ao processo valorativo do capital.

Para aprofundarmos esta questão, o nosso segundo capítulo tem como objetivo apresentar as principais características da informalidade vigentes nos processos de plataformização, o que foi feito pela análise crítico-descritiva do nosso objeto de estudo. Para tanto, apresentaremos os resultados das nossas entrevistas, demonstrando como as diferentes categorias profissionais por nós analisadas (entregadores, diaristas e programadores) são afetadas pelos “processos de informalização” (Abílio, 2020a) presentes nos trabalhos plataformizados, além de utilizarmos informações retiradas em meios de comunicação oficiais das empresas que nos auxiliaram na compreensão de como esses trabalhos são organizados. Pretendemos assim, com este capítulo, expor um panorama de quem são esses trabalhadores, de como esses trabalhos são organizados e as condições pelas quais eles são efetuados.

A apresentação se dará com base em quatro eixos de análise: 1. a informalidade contratual; 2. a informalidade gerencial; 3. a informalidade remunerativa e 4. a informalidade nas jornadas de trabalho. Tais eixos foram orientados pelos temas que emergiram nas entrevistas por nós realizadas e em diálogo com outros estudos desenvolvidos sobre o tema, com nossas análises ilustradas com trechos presentes nas falas dos nossos entrevistados. Importante salientarmos que esta divisão em quatro eixos tem como objetivo tornar mais didática a nossa exposição, haja visto que todos esses elementos coexistem no interior dos processos produtivos, o que nos fará, por vezes, cotejar elementos presentes em diferentes eixos para embasar as nossas conclusões.

Segundo Amorim, Cardoso e Bridi (2022) e Lima e Oliveira (2017) as flexibilizações produtivas adotadas a partir do advento do neoliberalismo e do toyotismo foram de dois tipos: a externa, derivada das práticas de subcontratação ou externalização da força de trabalho, e a interna, relacionada a transformações nos processos de trabalho, incluindo alterações nas

formas de remuneração e de jornada, com o intuito de intensificar os ritmos da produção, ambas orientadas, vale ressaltar, pelos interesses do capital. Com base nessa divisão, buscaremos demonstrar como as empresas que ofertam os trabalhos plataformizados conjugam tanto a flexibilidade externa quanto a interna para aumentar o controle sobre os processos produtivos e maximizar a extração da mais-valia, renovando assim a exploração e a dominação do trabalho por meio da centralidade da informalidade. Tal conjugação ocorre pela manutenção de alguns elementos gerenciais presentes no taylor-fordismo e no toyotismo, mas também pela atualização de algumas dessas práticas, configurando um novo padrão de gerenciamento, organização e controle do trabalho.

Antes de iniciarmos este desenvolvimento faz-se importante retomarmos as principais características que listamos em nossa introdução como sendo comum entre as empresas proprietárias das plataformas digitais. Para nós, estas características são: o fato das empresas se colocarem como de sua responsabilidade apenas a manutenção de uma plataforma digital de intermediação entre clientes e trabalhadores; a consideração dos trabalhadores como prestadores de serviços autônomos, que recebem pelos serviços prestados e que não possuem obrigatoriedade de jornada de trabalho; a baixa barreira de entrada nas empresas, não existindo um número fixo de trabalhadores vinculados a cada corporação; a desresponsabilização pelo o que ocorre durante a prestação dos serviços e a avaliação do trabalho realizada principalmente pelos consumidores, sem um setor interno da empresa responsável por esse processo. Como estes elementos impactam os processos de informalidade?

Para responder esta questão, neste capítulo analisaremos com maior profundidade como essas características são expressas concretamente na rotina dos trabalhadores, apontando como este modelo de organização, gerenciamento e controle dos processos produtivos possibilita novas formas de controle, ao mesmo tempo que retira diversas práticas que organizam historicamente as relações de trabalho. Ou seja, pelas entrevistas poderemos analisar criticamente a maneira pela qual as empresas se apresentam em seus meios de comunicação oficiais, desvelando novas camadas na interpretação entre a relação da plataformização do trabalho e as atualizações da informalidade.

A informalidade contratual

André tem 39 anos, é morador de Curitiba/PR e alterna o trabalho de entregador pela Loggi com o de vigilante noturno em uma fábrica. André diz “ter um vasto currículo”, já foi

garçom, porteiro, empacotador de supermercado e trabalhou com expedição e conferente de loja. Está nos aplicativos há quase 2 anos e se cadastrou buscando uma nova oportunidade de renda, já que o trabalho de vigilante não garante o pagamento de todas as contas familiares. Nos empregos anteriores sempre teve sua carteira de trabalho assinada, porém atualmente prefere o modelo das plataformas, pois “você faz o seu horário e não tem patrão enchendo o saco. É você quem faz seu próprio salário”. No seu dia a dia, André inicia sua jornada de trabalho no horário de abertura do barracão da Loggi, às 8 horas, e segue nas ruas até às 18 horas. Vai para casa, toma banho e, dia sim, dia não, assume seu posto na guarita às 19 horas, onde fica até às 7 horas da manhã do dia seguinte. Às 8 horas está novamente no barracão da Loggi. Afirma que dorme apenas nos dias em que não trabalha como vigilante, fazendo jornadas de trabalho com mais de 30 horas seguidas.

Já a Luciana é diarista. Tem 45 anos, é natural da Bahia e atualmente reside em São Paulo/SP. Trabalhou por 3 anos com diversos aplicativos de limpeza, mas hoje prioriza fazer faxinas no particular já que “me sinto mais segura tendo clientes fixas do que ficar indo cada dia em um canto da cidade diferente e entrando na casa de pessoas que não conheço”. Já trabalhou também como mensalista com carteira assinada, de 2007 até 2014, mas seus antigos patrões queriam reduzir seu salário após a aprovação da PEC das Domésticas. Segundo eles, “os custos para manter uma empregada doméstica ficaram muito altos” e para não perder o emprego começou a fazer as limpezas sem registro na carteira. Afirma que nunca mais trabalharia de diarista com carteira assinada, porque nesse enquadramento “você só pode ir em uma casa. Nos aplicativos eu posso ir em quantas casas quiser e ganhar mais, sendo que no particular recebo ainda mais porque o meu dia de serviço é mais caro”.

Mario tem 23 anos e há 5 anos é freelancer na Workana. Já foi Jovem Aprendiz, atendente de telemarketing e entregador pelo iFood, além de fazer bicos esporádicos. Entrou na Workana para começar a aplicar os conhecimentos que estava aprendendo na faculdade, já que “pedem experiência até em vagas de estágio”. Hoje, além de *freelancer*, trabalha como Pessoa Jurídica (PJ) no setor de informática de uma grande indústria de calçados, emprego que conseguiu através da Workana. Diz que prefere o trabalho nas plataformas e por Pessoa Jurídica (PJ), porque “não me vejo ganhando como registrado em nenhuma empresa o que recebe nesses modelos de contrato”. De todo modo, recentemente tem pensado mais em seu futuro e passou a procurar um emprego com carteira assinada para garantir uma maior estabilidade financeira.

Como já apontado, uma das características do trabalho plataformizado é o enquadramento dos trabalhadores como prestadores terceiros autônomos pelas empresas. Nesse sentido, é possível compreendermos a plataformização do trabalho como uma radicalização das formas de flexibilização externas que marcaram os processos produtivos nas últimas décadas, haja visto que existem semelhanças e diferenças com as externalizações praticadas no período anterior, representadas principalmente pela terceirização. Segundo Marcelino e Cavalcante (2012), a terceirização pode ser compreendida como:

Todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas. Ou seja, é a relação na qual o trabalho é realizado para uma empresa, mas contratado de maneira imediata por outra (Marcelino; Cavalcante, 2012, p. 338).

Portanto, seu elemento fundamental é a existência de um ente interposto, que contrata a força de trabalho para realizar atividades pelas determinações de outra empresa. Já na plataformização, a externalização dos trabalhadores pelas corporações ocorre sem este ente, existindo pela figura jurídica do trabalhador autônomo. Assim, a força de trabalho é externalizada de maneira direta e individual ao invés de ser estabelecida uma relação triangular entre trabalhador, empresa terceirizada e principal, com os clientes/consumidores ganhando papel relevante na organização e controle da produção (OIT, 2025a). Em que pese essa diferença, nos dois processos de gestão da força de trabalho não há uma delegação do comando sobre as atividades, cabendo às empresas principais determinarem a produção (Filgueiras; Dutra, 2021). Ou seja, tanto a terceirização quanto a plataformização podem ser compreendidas como medidas que visam a redução de custos pelo não reconhecimento do vínculo trabalhista existente entre as empresas que determinam a produção e a força de trabalho. Entretanto, diferentemente do que ocorre na terceirização, na plataformização o vínculo trabalhista também é negado com qualquer outra empresa, aumentando a insegurança jurídica dos trabalhadores. Tal procedimento faz com que as empresas plataformizadas, em alguma medida, concorram com as terceirizadas e que esses trabalhadores se somem às diversas expressões da informalidade.

Compreender os impactos dessa mudança nas diferentes categorias profissionais e a na vida dos trabalhadores depende de analisarmos, por um lado, a conformação histórica de cada setor e, por outro lado, a trajetória profissional dos trabalhadores. É na comparação com estes elementos que podemos compreender se as empresas plataformizadas são vetores da informalidade, arrastando mais trabalhadores para essa situação, e as opiniões dos

trabalhadores sobre as suas condições de trabalho, normalmente formuladas em comparação com outras modalidades de trabalho que já foram ou são contratados.

Sobre o impacto da plataformização nos índices de informalidade em cada setor, pontuamos que ainda que a informalidade e a alta rotatividade nos empregos sejam traços característicos da estrutura do mercado de trabalho brasileiro (Abílio, 2014; Antunes; Druck, 2014; Gonzaga, 1998; Pochmann, 2012; Telles, 2006), tais processos ocorreram de modo desigual em cada categoria profissional, a depender da maneira como foi estabelecida sua institucionalização em nosso país. Portanto, faz-se importante descrevermos, de maneira resumida, o histórico de cada uma delas.

A profissão de motoboy surgiu sobretudo nas décadas de 1980 e 1990, devido à expansão do setor de serviços, o crescimento das cidades e as políticas de desverticalização industrial, sendo uma função primordial para a circulação de mercadorias e informações necessárias a esses processos (Oliveira, 2003; Oliveira, 2016; Silva, 2009). Contudo, a profissão foi regulamentada apenas em 2009, pela Lei 12.009/2009. Por esta legislação, que segue vigente até os dias atuais, para executar a atividade é obrigatório ter pelo menos 21 anos de idade e 2 anos de habilitação para dirigir motocicleta, realizar curso especializado regulamentado pelo Conselho Nacional de Transporte (Conatran), usar obrigatoriamente colete reflexivo, além de outros equipamentos de segurança como o matakachorro e o aparador de linha, durante o desempenho da atividade e o veículo deve ser registrado como próprio para desempenhar a profissão, indicado por placa diferenciada. Vale frisarmos que o cumprimento das normas que regem a profissão é de obrigatoriedade do contratante do serviço e não do trabalhador, sendo esse, o contrante, o punido civilmente em caso de infração.

A taxa de formalidade no setor durante a década de 2000 é divergente entre as diversas pesquisas realizadas neste período. Para exemplificarmos esta discrepância, indicamos que segundo a pesquisa Ibope Opinião (2006), 60% dos motoboys da Região Metropolitana de São Paulo eram contratados diretamente pelas empresas, além de 51% receberem salário fixo mensal. Já a Delegacia Regional do Trabalho de São Paulo estimava que, em 2007, 90% dos motoboys na cidade de São Paulo eram informais (Castro, 2008; Silva, 2009b). Buscando sistematizar os dados produzidos pela PNAD, Carvalho e Nogueira (2024) afirmam que em 2015, momento de chegada das empresas plataformizadas de delivery no Brasil, a taxa de formalidade da categoria era de 71%.

Assim, não é possível estimarmos a taxa de formalidade exata no período anterior ao advento das plataformas. De todo modo, o relato de Anderson, que trabalhou como motofretista com carteira assinada em uma empresa terceirizada de 2012 até 2015, e que também trabalhou como entregador por aplicativo, é bastante ilustrativo das características da profissão neste momento:

Eu trabalhava das 13 horas até às 20 horas recolhendo malotes. [...] Meu salário era de R\$1.450,00 na época, quando o salário mínimo era menor que R\$1.000,00 reais. Eu recebia da empresa o aluguel da moto, que era R\$320,00. Eu tinha combustível e adicional de periculosidade. No final do mês eu tirava R\$2.220,00, que eu colocava no bolso! [...] E nisso eu ainda tinha combustível todo dia, minha moto só andava com tanque cheio. [...] O dono da empresa me deu o mata-cachorro, o protetor de perna, o corta pipa, um colete refletivo e uma jaqueta. O baú era deles, eu só coloquei o suportesinho e ele colocou o baú, todo refletido. Então todo o EPI era deles, a única coisa que eu comprei foi o capacete e a capa de chuva (Anderson, ex-entregador pelo iFood).

Ou seja, mesmo no emprego em empresas terceirizadas eram dadas as garantias e seguranças mínimas para a execução do serviço e o rendimento médio da profissão era superior ao salário mínimo nacional, indicando a existência de algum grau de valorização social da categoria. Tais garantias foram perdidas com o advento da plataformização do trabalho, que transformou até mesmo a nomenclatura da categoria profissional: de motoboy/motofretista para entregador.

Segundo pesquisa realizada pelo IBGE, existiam 589 mil entregadores por aplicativo no país em 2022 (IBGE, 2023).⁵⁹ Se no período anterior era de responsabilidade das contratantes a garantia dos equipamentos necessários para a execução do trabalho, nas plataformas digitais todos os custos são repassados aos trabalhadores. Com essa transferência, os trabalhadores passam a conviver com maiores riscos para execução de suas atividades ou são obrigados a traçarem estratégias para diminuir os gastos decorrente da profissão, como relatado por João, que trabalha de bicicleta com o iFood há mais de 3 anos na cidade de São Paulo:

Eu trabalho 10 horas por dia, dependendo do dia, e 7 vezes por semana. Não para! Para não falar que eu não paro, eu paro na chuva, eu não trabalho na chuva mais...

⁵⁹ Existe uma grande dificuldade metodológica para calcular o número de entregadores existente no país devido à própria maneira em que o trabalho plataformizado é organizado. Como muitos trabalhadores se cadastram nas plataformas, porém não usam diariamente o aplicativo ou utilizam essa forma de trabalho em paralelo a outras, estimarmos o número exato de trabalhadores dependeria das empresas divulgarem dados oficiais sobre o seu funcionamento. De modo a ilustrar essa dificuldade, Lapa (2021), com base nos dados levantados pela PNAD Covid-19 em 2020, afirmou existir cerca de 678 mil entregadores no país. Já segundo Manzano e Krein (2022), com base em números levantados na PNAD Covid-19 e análise de tráfego de dados em *websites*, afirmam que existiam cerca de 331 mil entregadores ativos nas plataformas em 2021.

A manutenção da bicicleta é cara, para trocar a catraca eu tenho que trocar a corrente, para trocar a corrente tenho que trocar a coroa e um kit completo é 400 reais! E se eu começar a trabalhar na chuva, a catraca não resiste. Hoje não está chovendo, mas preciso ir na bicicletaria arrumar um cabo de aço antes de voltar para as entregas. Eu estou só com um cotoco e se eu apertar o freio, não vai resistir (João, entregador pelo iFood).

A transformação da profissão com a passagem dos motoboys para entregadores fez com que todos os direitos e deveres previstos na Lei 12.009/2009 não sejam mais garantidos. A remuneração não possui mais um componente fixo, nem mesmo um piso mínimo mensal, situação bastante diferente do que ocorria com os motoboys. Nesses termos, ainda que a plataformização dos serviços de entregas possua inspiração nos processos de terceirização, as empresas de entregas plataformizadas adentram ao setor como concorrentes diretas das antigas empresas terceirizadas (Abílio, 2020a), possuindo como vantagem competitiva atuarem completamente à margem das leis trabalhistas existentes.

Segundo pesquisa realizada, em 2020, pela Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR), o perfil médio dos entregadores é de um homem (94,6% dos entrevistados), com idade entre 25 e 44 anos (78,2%), que trabalha mais do que 9 horas por dia (57%), seis ou sete dias na semana (78,1%) e com uma remuneração bruta mensal média de R\$2.080,00 (47,4%) (Abílio et al., 2020). A pesquisa de Festi e Oliveira (2021) com entregadores, na cidade de Brasília/DF e Recife/PE, chegou a resultados próximos, indicando que o perfil sociodemográfico era de um homem, não branco e jovem.⁶⁰ Tais dados indicam que a despeito das mudanças nas formas de organização do trabalho que foram implementadas nos últimos anos, a categoria profissional segue bastante masculinizada, já que, segundo Silva (2009), em 2002, 98,9% dos motoboys na cidade de São Paulo eram homens, número próximo ao apontado pelas pesquisas realizadas com entregadores nos últimos anos.

Um dado importante levantado pela pesquisa realizada por Festi e Oliveira (2021) é que a maioria dos entregadores são oriundos trabalho assalariado, formal ou informal, e não do trabalho por conta própria, indicando que as plataformas de *delivery* e logística realizam um processo de aprofundamento da despadronização contratual no mercado de trabalho. Tal dado de pesquisa é condizente com o que encontramos com os nossos entrevistados, como relatado pela história de vida de André que abriu o nosso capítulo. Outros casos, como o de

⁶⁰ Filgueiras e Lima (2020) também chegaram a resultados parecidos com as demais pesquisas citadas. Segundo os autores, os entregadores têm perfil sociodemográfico masculino (95% dos entrevistados), jovem (56,5% têm menos de 30 anos), não branco (59,5% de negros e pardos), com jornada de trabalho diária superior a 9 horas (68,5%) e trabalhando 6 a 7 dias na semana (70,5%).

João, que trabalhou no *telemarketing* por 10 anos antes de se tornar entregador, ou o de Anderson, que teve seu primeiro emprego no comércio e foi motofretista terceirizado antes de se tornar motorista e entregador por aplicativo, corroboram com esta análise. Com isso, é possível compreendermos que o processo de plataformação dos entregadores tem como característica deslocar trabalhadores, sobretudo no período da pandemia de COVID-19, que exerciam outras profissões assalariadas para a informalidade e intermitência contratual aumentando o grau de insegurança no trabalho.

Já o trabalho das diaristas tem sua origem, no Brasil, ligada ao período da escravidão, pois uma parcela das mulheres negras escravizadas era obrigada a executar a limpeza, entre outras atividades domésticas, na Casa Grande e após a abolição da escravatura as ex-escravas continuaram a executar serviços nas casas dos seus antigos senhores em troca de moradia e comida. Assim, o trabalho doméstico fora do domicílio foi pautado pelo trabalho escravo e mantido após o fim da escravidão como ocupação para esta população, perpetuando-se como um trabalho de baixíssima valorização social (Gonzales, 1984; Melo, 1998; Silva; Loreto; Bifano, 2017). Segundo dados da PNAD Contínua/IBGE, em 2023, 77% das trabalhadoras domésticas remuneradas negras e 75% das não negras se encontravam em situações de informalidade, com rendimento médio mensal de R\$1.120,00, valor inferior ao salário mínimo (Dieese, 2024). Além disso, o Brasil é o país com o maior contingente de trabalhadoras domésticas do mundo, com 6,2 milhões de trabalhadoras, e devido aos impactos da divisão sexual do trabalho, o trabalho doméstico, bem como as demais tarefas relacionadas ao cuidado, são compreendidas como uma atividade eminentemente feminina (Hirata, 2022; Melo; Castilho, 2009; Saffioti, 1978), fato ilustrado pelo dado da categoria ser composta por 92% de mulheres, sendo que 64% do total das trabalhadoras domésticas são mulheres negras.⁶¹

Foi apenas após um longo processo de organização e mobilização das trabalhadoras, iniciado na década de 1930 e intensificado após 1960 (Quinto, 2022), que os direitos trabalhistas foram garantidos para a categoria, com a aprovação da “PEC das Domésticas” (Emenda Constitucional 72/2013), em 2013, e da Lei Complementar 150/2015, em 2015, que regulamentou a emenda constitucional. A partir deste momento a trabalhadora que realizasse atividades por mais de dois dias na semana na mesma residência de uma família teria direito a jornada diária máxima de 8 horas, com horas extras remuneradas; salário mínimo equivalente

⁶¹ Os dados da PNAD Contínua também apontam que, em 2019, 14,2% das mulheres que trabalhavam de forma remunerada ocupavam postos nos serviços domésticos, enquanto apenas 1% dos homens eram ocupados no setor (Pinheiro et al., 2021).

ao salário mínimo nacional; o direito a férias após 12 meses de trabalho; a assinatura na carteira de trabalho e sua inclusão no regime previdenciário; licença maternidade e aviso prévio em caso demissão, entre outros direitos.

Entretanto, por transformações até mesmo na maneira em que o trabalho doméstico é contratado nas últimas décadas, diminuindo o número de mensalistas e aumentando o de diaristas, tais direitos não foram assegurados para a maior parcela da categoria. Segundo observações de Pinheiro et al. (2021), Fraga (2013) e Monticelli (2013), essa mudança decorre de dois fatores: 1.o fato dos empregadores estarem habituados a terem trabalhadoras sem arcarem com direitos trabalhistas e passarem a considerar alto os custos para a contratação de uma trabalhadora mensalista, característica aprofundada pela PEC das Domésticas, e 2. uma busca por parte das próprias trabalhadoras pelas vagas de diaristas em uma tentativa de aumentarem seus rendimentos. A primeira característica é retratada pela história da Luciana que abriu o nosso capítulo, com a trabalhadora passando a prestar serviços de maneira informal devido a ameaça constante de demissão da sua antiga contratante. Já em relação ao aumento dos rendimentos temos um elemento contraditório, haja visto que, por um lado, as diaristas recebem mais por hora trabalhada e, por outro lado, as mensalistas possuem uma jornada mensal de trabalho maior, fazendo com que o rendimento total das mensalistas seja, em média, superior ao das diaristas, conforme demonstrado em Pinheiro et al. (2021) e Dieese (2024).

Ainda que sejam contraditórios os benefícios para as trabalhadoras a passagem do contrato de mensalista para o de diarista, com a proeminência desta figura foi provocada uma mudança qualitativa na relação analisada, pois é rompido o vínculo de exclusividade no trabalho. Se a empregada mensalista era vista como uma mulher “quase como da família”, argumentação que busca justificar uma série de irregularidades trabalhistas com base na suposta proximidade afetuosa da trabalhadora com seus empregadores,⁶² com o crescimento das diaristas temos o aumento do grau de racionalização na profissão, demarcando de forma mais precisa o fato de se tratar de uma contratação de força de trabalho para a execução de uma atividade específica. Importante frisarmos que essa maior racionalização acontece nos marcos de ser uma profissão que ainda conjuga inúmeras formas de opressões derivadas do fato de ser realizada em uma relação marcadamente generificada e racializada, fazendo com que os assédios trabalhistas e morais sigam existindo (Harris, 2007; Monticelli, 2013).

⁶² Nos casos mais extremos esta argumentação serve para justificar a prática de trabalho doméstico análogo a escravidão. Segundo a Central Única dos Trabalhadores (CUT), somente no primeiro semestre de 2022 o Ministério Público do Trabalho (MPT) recebeu 36 denúncias de trabalhos domésticos realizados nessas condições (CUT, 2022).

É no contexto de aumento do número de diaristas e alta taxa de informalidade no setor que as plataformas de serviços de limpeza chegam ao Brasil, promovendo algumas mudanças no trabalho dessas profissionais. Entre essas mudanças, destacamos, primeiramente, que as trabalhadoras diaristas plataformizadas aumentaram em suas rotinas tempos dedicados ao trabalho que não são pagos (Vale; Rebecchi, 2021). Se anteriormente as trabalhadoras tinham boa parte dos seus clientes como fixos, isto é, com a diarista executando seus serviços periodicamente nas mesmas residências, com as empresas plataformizadas as trabalhadoras passaram a incluir no seu dia a dia a busca por novas oportunidades de serviços no aplicativo e aprendendo como se deslocarem até a residência dos clientes,⁶³ atividades que devem realizar cotidianamente após as suas prestações de serviço para poderem trabalhar nos dias seguintes.

Um segundo elemento de análise sobre as trabalhadoras de limpeza plataformizadas é que todas as nossas entrevistadas relatam que já exerciam esta profissão anteriormente a adesão às plataformas digitais, como também observado por Poblete, Tizziani e Pereyra (2023) ao analisarem a plataformização do trabalho doméstico na Argentina. Assim, uma hipótese sobre o impacto das plataformas de trabalho no setor é que não ocorreu um crescimento da categoria profissional com mais trabalhadoras atuando como diaristas, mas sobretudo uma mudança na forma em que ocorre a contratação do serviço, com as empresas substituindo meios mais diretos de contratação destas trabalhadoras, como já destacado por Huws (2019) e Andrada et al. (2023). Karina, diarista que sempre buscou clientes através das redes sociais e que recentemente se cadastrou no DonaMaid, nos aponta que:

Na verdade, eu faço diárias há seis anos e a pandemia acabou com elas. As que eu tinha fixas há anos não quiseram manter e por isso eu fui para os aplicativos. [...] Antes eu não parava. E eu fazia o meu horário, era gostoso. Eu falava 'só trabalho de segunda a sexta, das 9h às 16h', porque eu tenho filho. Era perfeito, só que chegou a pandemia e acabou [Você procurou os aplicativos por essa queda no particular?] Sim... E nossa, minha renda caiu demais. Senti a dificuldade (Karina, diarista pela DonaMaid).

Ou seja, uma das mudanças provocadas pela plataformização do setor se refere a possibilidade das trabalhadoras terem novas formas de conseguirem clientes, passando do

⁶³ Como ilustrado pela história de Luciana que abriu o nosso tópico, essa constante mudança de local de trabalho realizado pelas domésticas plataformizadas pode aumentar o grau de violência sofrido durante as suas atividades, fazendo com que muitas delas evitem se vincular as empresas plataformizadas. Tal problemática foi tratada por Hunt e Samman (2023) ao comparar as trabalhadoras de limpeza plataformizadas às contratadas por fora das plataformas na África do Sul, concluindo que as experiências de abuso e violência contra trabalhadoras domésticas não estão localizados nas trabalhadoras plataformizadas, mas que são riscos intrínsecos à profissão e que se conectam com o problema de segurança urbana e violência contra mulher existentes.

modelo baseado na indicação do trabalho via redes informais de referência para uma mediação digital empresarial, o que aumenta a sua capacidade de alcançar contratantes (Benedito, 2022). Entretanto, a contrapartida é a diminuição no valor recebido pelo trabalho, haja visto que, em geral, as trabalhadoras recebem mais por limpezas realizadas por fora das empresas.

Por fim, um terceiro elemento, semelhante ao que ocorreu na passagem das trabalhadoras mensalistas para as diaristas, é um novo aumento de racionalização no trabalho. No modelo existente nas plataformas, ao chegar na casa de um cliente a trabalhadora já sabe de antemão quais cômodos deve limpar, as tarefas que deve executar em cada cômodo e o tempo disponível para a realização do trabalho, tornando mais definidas as atividades contratadas e o tempo que deve ser utilizado nelas.⁶⁴ Esse processo pode ser compreendido como a taylorização dos serviços domésticos, pois há uma tentativa de simplificação e padronização das suas atividades para que o controle possa ser automatizado e a comercialização realizada de forma mais rápida e barata, invisibilizando os saberes necessários para desempenhar a profissão (Cordero, 2022; Rodrigues, 2023). Nesse sentido, a maior racionalização existente nos trabalhos domésticos platformizados produz um quadro de formalização seletiva de aspectos presentes nessa modalidade de trabalho, como a definição do tempo de realização do trabalho, a maior rigidez nas tarefas a serem realizadas e nas modalidades de pagamento. Porém, isso ocorre no contexto de manutenção do enquadramento das trabalhadoras enquanto autônomas informais, perpetuando a falta de proteção trabalhista e a insegurança de renda (Hunt; Samman, 2023; Poblete; Tizziani; Pereyra, 2023; Ticona; Mateescu, 2018; Van Doorn, 2021). Desse modo, há a formalização de alguns elementos gerenciais para que estas atividades possam ser controladas e comercializadas pelas empresas, sem que seja transformada a situação de informalidade vivenciada pelas trabalhadoras.

Já em relação aos desenvolvedores, a indústria de *softwares* no Brasil foi consolidada durante as décadas de 1970 e 1980, período da ditadura civil-militar, com a característica de ser um setor organizado por empresas nacionais que visavam a responder às demandas do nosso mercado interno, fato garantido por práticas protecionistas que incentivaram a produção local

⁶⁴ Apesar dessas características, o tempo programado não necessariamente é compatível com as tarefas elencadas pelas clientes, o que acarreta insegurança para as trabalhadoras pelo fato de que a não realização de algumas tarefas pode ser motivo para que as contratantes as avaliem com nota baixa. Tal situação foi relatada pela entrevistada Karina: “Olha, a primeira diária que eu peguei foi uma casa que eles estavam alugando e construindo, então foi um caos. Era pra mim ficar 7 horas e eu não consegui fazer tudo. Só que eu também não podia oferecer ficar mais lá e ele me pagar mais. Daí o cliente reportou para o aplicativo e eu levei uma chamada de atenção, mas não descontou nada.” (Karina, diarista pela DonaMaid)

das TICs (Castro, 2013; Guilherme, 2020). Devido a grande ligação do setor com o poder público, os trabalhadores dessas empresas possuíam, em sua maioria, contratos de trabalho abarcados pela CLT, característica que se mantém até os dias atuais, visto que 70% dos trabalhadores possuem contratos de trabalho formais (Lima; Bridi, 2019). Outras características que definem a composição social dos programadores, quando comparado a realidade social brasileira, é o fato de terem alta escolaridade, com o setor de informática composto por 80% de trabalhadores com segundo grau ou ensino superior completo (Bridi; Motim, 2014), serem marcadamente masculinos, jovens, com altos rendimentos e com uma grande taxa de rotatividade no emprego (Moreno, 2021; Softex, 2019).⁶⁵

Ainda que essas características permaneçam até os dias atuais, durante os anos de 1990 tivemos a adoção de diversas práticas de flexibilidade no setor derivadas das políticas de privatização, desindustrialização e terceirização. Nesse período, uma miríade de relações contratuais passaram a existir em maior quantidade no interior categoria, com o crescimento dos contratos via Pessoa Jurídica (PJ), as cooperativas de trabalho, o CLT Flex⁶⁶ e os contratos de sociedade, entre outras modalidades (Castro, 2013). Com isso, tornou-se parte do cotidiano dos programadores as formas de contratação camufladas da força de trabalho, que buscam classificar as relações como comerciais entre empresas e que comumente diminuem os direitos trabalhistas. Temos, portanto, o aumento das taxas de informalidade entre os programadores nas últimas décadas, ainda que a maioria dos trabalhadores sigam com contratos regidos pela CLT.

Dentro dessa ampla gama de contratos com menos direitos e mais inseguranças destacamos a existência dos chamados trabalhadores *freelancers*, que têm como característica realizarem suas atividades sem nenhum vínculo contratual. São trabalhadores que vivenciam a informalidade pela ausência completa de vínculo, trabalhando de forma autônoma para uma rede de clientes e recebendo por serviços realizados. Apesar dessas características, não é possível afirmarmos que seus trabalhos são pontuais com cada contratante, pois é bastante presente na categoria os chamados “*freelas* fixos”, trabalhadores que prestam seus serviços de maneira contínua a um mesmo cliente sem a assinatura de um contrato de trabalho. Segundo Castro (2013), os profissionais *freelancers*, em sua maioria, compreendem a sua condição como temporária e transitória, sendo uma oportunidade de inserção na carreira profissional

⁶⁵ A elevada taxa de rotatividade no setor pode ser explicada por diversos motivos, entre eles o fato de ser uma característica o contrato por projetos, a utilização do *turnover* empresarial como forma de redução de custos e a busca pelos trabalhadores de novas experiências profissionais para se manterem competitivos no mercado de trabalho (Castro, 2013; Guilherme, 2020; Lima; Bridi, 2019; Rosenfield, 2015).

⁶⁶ Modelo de contrato em que apenas uma parte da remuneração do trabalhador é declarada na carteira de trabalho, com o valor total do salário composto com outras formas de bonificações (Castro, 2013).

que deveria ser substituída no médio prazo por um emprego com maior grau de estabilidade e alguma relação contratual.

A comparação com os programadores *freelancers* é uma das possibilidades para compreendermos as consequências da plataformização na categoria, haja visto que as principais plataformas do setor são classificadas como “plataformas *freelancers*”, isto é, que se valem do modelo *freelancer* para promover a intermediação entre clientes e trabalhadores. Por meio dessas empresas, possíveis contratantes dos serviços cadastram suas demandas nas plataformas e os desenvolvedores, considerados trabalhadores autônomos, negociam com o contratante as condições, como prazos e valores, para a execução da atividade. Nesse modelo não é estabelecido nenhum vínculo contratual entre contratante e contratado e o pagamento é calculado com base no serviço pontualmente realizado, com a relação entre as partes cessando ao fim do serviço.

Ainda que o universo amostral da nossa pesquisa seja pequeno perante ao número de trabalhadores *freelancers* cadastrados nas plataformas, a homogeneidade no perfil e nos discursos dos entrevistados nos chamaram a atenção. A totalidade dos trabalhadores que aceitaram participar deste estudo foi composta por pessoas do sexo masculino, jovens e com ensino superior completo ou incompleto. Tais características representam a manutenção do perfil médio dos desenvolvedores de *softwares* no Brasil, não indicando, a princípio, uma transformação na composição social da categoria.⁶⁷ Em comparação com os resultados encontrados por Castro (2013) em suas entrevistas com os desenvolvedores *freelancers*, as motivações para aderirem às plataformas e as previsões para o futuro profissional também coincidem com as dos meus entrevistados. Para a maioria deles a criação do cadastro nas plataformas ocorreu por ser a forma possível de se inserirem no mercado de trabalho, já que “até para conseguir um estágio hoje em dia pedem alguma experiência profissional, querem que a faculdade esteja quase concluída, coisas que você ainda não tem” (Mario, desenvolvedor pela Workana). Assim, prestar seus serviços por meio de empresas plataformizadas é a maneira encontrada por esses trabalhadores para criarem a sua primeira gama de clientes, clientes esses que os trabalhadores tentam manter a prestação de serviços após a realização das demandas cadastradas nas plataformas. Vale pontuarmos que a troca de

⁶⁷ Além disso, segundo a pesquisa realizada bianualmente pelo site APinfo, o número de profissionais autônomos no setor se manteve na faixa de 1% a 2% desde 2010, o que indica que as plataformas de trabalho não estão aumentando o número de *freelancers* no setor mesmo em um quadro de crescimento de outras modalidades de flexibilidades contratuais (APinfo, 2023). De todo modo, tal dado deve ser compreendido com cautela por ser bastante difundido na categoria profissional a coexistência em diferentes relações contratuais, podendo existir um maior percentual de trabalhadores que se valem de trabalhos *freelancers* como forma de complementação financeira.

contatos pessoais entre os desenvolvedores e os contratantes é expressamente proibida pelas empresas, com os trabalhadores podendo até mesmo terem seus perfis bloqueados caso seja identificada essa infração aos termos de uso. Entretanto, muitos se arriscam e buscam formas de enviar seu número de telefone e/ou e-mail ao contratante.

Nesse sentido, a condição de ser um programador *freelancer* cadastrado nas empresas plataformizadas parece ser bastante semelhante à existente para os *freelancers* do período anterior, inclusive mantendo o perfil sociodemográfico médio dos trabalhadores e a compreensão dessa condição de trabalho como transitória. A principal diferença, semelhante ao caso das diaristas, é a mudança de como é realizada a oferta e a procura de trabalhos, com a inserção de uma mediação empresarial digital que aumenta a possibilidade dos trabalhadores se comunicarem com mais clientes.

Com base nesse panorama sobre a informalização contratual existente em cada categoria profissional podemos compreender as motivações dos trabalhadores para aderirem às plataformas de trabalho e suas opiniões sobre as condições ofertadas. Em que pese a insegurança promovida pela negação do vínculo trabalhista, as atividades oferecidas por essas empresas possuem, segundo relato dos nossos entrevistados, alguns aspectos positivos, como apontado pelo entregador André, que afirma que o seu trabalho é “o mais perfeito possível”, além de dizer que:

[Você prefere os empregos no modelo da CLT ou das plataformas?] Hoje o da plataforma tá melhor! Pelo valor, você faz seu horário, não tem patrão te enchendo o saco. Claro que você tem que ser dedicado... Você faz seu próprio salário. Com você trabalhando na CLT você faz o teu dia a dia e todo dia 5 tá na conta, então se você for dedicado, as plataformas são melhores (André, entregador pela Loggi).

Todavia, o próprio André expressa que seria positivo receber algumas garantias no seu trabalho: “Mas hoje em dia eles poderiam dar uma ajuda de custo mesmo, um vale combustível, um vale coxinha, alguma coisa desse gênero aí”. A diarista Iara, que trabalha pela Parafuzo, manifestou visão semelhante, afirmando que as plataformas “deveriam oferecer alguns pacotes de benefícios, que você poderia ou não aderir. [...] As empresas deveriam criar alguma coisa que desse um suporte para nós”. Tais afirmações nos indicam a vontade dos trabalhadores por existir alguma regulamentação do seu trabalho visando a garantia de direitos, ainda que não necessariamente vinculada a todos os direitos e deveres previstos na CLT.⁶⁸

⁶⁸ Importante apresentarmos que os entregadores Daniel e João enfatizaram, com bastante destaque, que estão realizando cursos pagos pelo iFood através de parcerias com empresas educacionais. O primeiro está se

Em outras entrevistas também foram expressos relatos próximos, como nas histórias de vida de Luciana e Mário que abriram o nosso tópico, sendo que ambos preferem as vagas disponibilizadas nas plataformas ao modelo abarcado pela CLT. Igor, desenvolvedor de *softwares* que possui alguns clientes fixos e utiliza plataformas pontualmente para conseguir novos serviços, foi mais um dos entrevistados que relatou a mesma opinião:

Todo mundo que eu conheço que saiu da CLT e foi para PJ prefere mil vezes o PJ ao CLT, totalmente pela questão da flexibilidade. Eu considero que os ganhos são muito melhores que na CLT também. Quando você faz um comparativo sobre porcentagem de imposto e tudo mais que tem que pagar quando você é CLT... você não, né? A empresa que te contrata, mas quando você bate os números você vê que é quase o dobro que a empresa paga para te ter como funcionário e todo mundo que eu converso concorda que seria muito melhor receber o dinheiro integralmente como PJ e você decidir o que você faz com o seu dinheiro ao invés do governo decidir o que vai fazer (Igor, desenvolvedor pela Workana).

A flexibilidade de horários foi um dos principais temas apontados pelos entrevistados para preferirem este modelo de emprego, pois possibilita conciliar a obtenção de renda com a garantia de outros compromissos profissionais/pessoais. Analisaremos de maneira mais aprofundada esse tema no tópico sobre as jornadas de trabalho deste capítulo, mas o fato das empresas permitirem aos trabalhadores organizarem, ainda que parcialmente, os momentos que estarão disponíveis para o trabalho é um elemento de bastante valorizado por eles sobre a sua condição, como relatado pelo entregador João:

Hoje eu estou preferindo ficar sem carteira assinada, de verdade. Porque eu tenho flexibilidade. Não vou falar para você que os aplicativos são a melhor opção do mundo, eles são uma renda que está mais fácil de você conseguir, não tem aquele estresse de fazer uma entrevista, conseguir um serviço. Hoje prefiro o serviço assim por estar livre, eu tenho filha autista e eu precisei muitas vezes parar o que eu estava fazendo para ir buscar ela na escola. Aí eu colocava uma pausa, buscava minha filha, deixava na casa da minha sogra e voltava. Eu tenho essa flexibilidade no iFood, já na CLT eu não teria. Se você começar a fazer isso direto, eles passam o facão e já era (João, entregador pelo iFood).

A questão financeira foi um outro tema apontado como positivo. O rendimento dos trabalhadores também tem um tópico exclusivo de análise neste capítulo, mas desde já é

formando como analista de dados focado em *python* e afirma que “Agora eu me sinto um funcionário [do iFood] e lembro da minha época antes do aplicativo, quando era CLT e sempre implorava para respeitarem a lei, que se eu entrasse na faculdade teriam que me liberar mais cedo, porque tinha e tem ainda lei para isso. E os meus patrões CLTs nunca permitiram que eu estudasse de uma maneira que encaixasse com o trabalho. Hoje o iFood está me permitindo estudar sem atrapalhar meu trabalho e está bancando tudo”. Já o segundo está fazendo um curso de programação custeado pela empresa. Nesse sentido, nos parece que há um movimento de algumas empresas plataformizadas em incorporar parte das críticas dos trabalhadores e proporcionar benefícios a eles sem que isso modifique estruturalmente a relação de trabalho, tema que desenvolvemos com mais profundidade no terceiro capítulo. Vão-se os anéis e ficam os dedos.

possível apontarmos que a adoção de contratos flexíveis é marcada por uma ambivalência, pois diminui as seguranças de médio e longo prazos para os trabalhadores ao mesmo tempo em que muitas vezes é aumentada a renda imediata, quando considerada cada trajetória de vida.⁶⁹ Entretanto, ainda que experimentem um aumento salarial imediato, tais trabalhadores são obrigados a buscarem formas de diminuir os impactos de médio e longo prazo envolvidos em exercer seus trabalhos de atividades desprovidas de direitos trabalhistas, comumente conciliando os trabalhos nas plataformas com outras formas de contratação, como apontado pelo programador Mário:

No momento eu estou procurando um emprego fixo. Por toda essa questão que te falei, segurança financeira, uma família... É necessário ter mais segurança. Então, no momento eu estou procurando algo fixo, mas não necessariamente CLT. E a Workana eu estou começando a ver, mas como uma maneira de ganhar um bônus, sabe? Ao invés de trabalhar só lá diretamente... É possível também, mas você precisa ter uns clientes grandes, você precisa ter muita coisa organizada para ter isso (Mario, desenvolvedor pela Workana).

Parte considerável dos nossos entrevistados compreendem a sua situação financeira imediata como melhor do que se estivessem em um trabalho formalizado. Mesmo em um cenário de grande instabilidade presente nessa forma de trabalho, que traz poucas seguranças de longo e médio prazo para seguirem somente neste modelo, os ganhos imediatos são bastante valorizados pelos trabalhadores, como apontado pelo programador Cristian:

Olha, atualmente o que pega mais para mim é o retorno financeiro. Se eu tiver oportunidade de trabalhar como PJ tendo retorno maior que a CLT, eu prefiro PJ. Se eu tiver uma CLT, que tem o lado da estabilidade, mas se não for uma coisa que destoe do PJ em relação a valores, eu prefiro CLT. Mas, atualmente, eu estou dando preferência para trabalhos sem CLT. (Cristian, desenvolvedor pela 99Freelas)

A questão financeira é uma característica que unifica a trajetória profissional dos nossos entrevistados até as plataformas, os quais expressam uma hipossuficiência de seus salários no momento anterior a sua inserção nessa a modalidade de trabalho e a necessidade de buscarem novas fontes de renda, como as existentes nas plataformas, para garantirem a sua reprodução social.⁷⁰ Essa hipossuficiência tem diversos motivos: situações de desemprego de

⁶⁹ Importante pontuarmos que ainda que exista uma melhora financeira em alguns casos individuais, a plataformação deve ser compreendida como um instrumento de desvalorização dos trabalhadores. De modo a exemplificar essa afirmação, o levantamento realizado por Carvalho e Nogueira (2024) indicou que entre 2015 e 2021 a renda média dos entregadores caiu de R\$2.250,00 para R\$1.650,00, ao mesmo tempo em que a jornada de trabalho foi aumentada.

⁷⁰ Pesquisa realizada pelo Datafolha, contratada pela Uber, indicou que 53% dos trabalhadores por aplicativo se cadastraram nas empresas devido ao desemprego, com o segundo motivo sendo a necessidade de

curto, médio e longo prazo; a ocupação em empregos fixos ou intermitentes com baixos salários; aumento dos custos mensais por problemas de doenças na família e até mesmo uma grande dificuldade em adentrar ao mercado de trabalho, característica bastante comum nos desenvolvedores de *softwares*. Assim, as plataformas podem funcionar como complemento de renda ou como ocupação principal, sendo que em ambos os casos os motivos que levaram os trabalhadores a aderirem a esta modalidade de trabalho comumente deriva da dificuldade em garantir a sua reprodução social.

Tal fenômeno é um importante mecanismo de produção de consentimento e até mesmo de valorização dessa modalidade de trabalho, pois muitas vezes as empresas são compreendidas como criadoras de possibilidades para melhorarem de vida, ainda que as condições de trabalho oferecidas sejam marcadas por diversos mecanismos de precarização. Essa opinião pode ser indicada pelo relato da diarista Andreia, que está na Parafuzo há 2 anos e que antes de adentrar a plataforma já trabalhava com faxina e vendas de roupas, mas que estava há muito tempo desempregada:

No aplicativo não temos benefício algum, é tudo por nossa conta: passagem, alimentação e não temos a garantia de nada. Se eu não trabalhar, eu não como. Se eu ficar doente... [...] Mas olha, eu vou ser sincera, eu sou muito grata, porque com a minha idade arrumar um serviço é difícil, eu estava parada faz muito tempo. Então, mesmo com todos esses defeitos, é o que eu tenho (Andreia, diarista pela Parafuzo).

Uma segunda característica que unifica a vida dos nosso entrevistados, e em consonância com diversos estudos que apontam a “viração” e a alta rotatividade no trabalho como características fundamentais da classe trabalhadora brasileira (Abílio, 2014, 2017; Antunes; Druck, 2014; Gonzaga, 1998; Pochmann, 2012; Telles, 2006), é o fato das suas trajetórias de vida profissional não seguirem um fluxo linear até se cadastrarem nas empresas plataformizadas, situação que segue ocorrendo para muitos no presente já que conciliam os serviços prestados por meio dessas empresas com outras atividades. São trajetórias de vida permeadas por alternâncias de momentos de emprego e de desemprego, de trabalhos formais e informais e com uma dificuldade constante em se estabelecerem fixamente no mercado de trabalho.⁷¹ Existem algumas exceções, como a do entregador André, que em toda sua vida

complementação de renda (31%) (Sena, 2020b), o que indica dados parecidos com os relatados pelos nossos entrevistados.

⁷¹ Ou seja, o que unifica as suas vidas é o histórico de contratações com vínculos frouxos e uma sensação de inexistência de longo prazo (Sennet, 2009). Entretanto, se para Sennet essa característica de fluidez no mercado de trabalho é um traço característico do capitalismo em seu período neoliberal, tal análise deve ser matizada quando observamos a dinâmica de trabalho nos países do Sul Global, como o Brasil, nos quais, a informalidade, os vínculos frouxos e os altos índices de rotatividade se constituem historicamente como norma desde a consolidação do trabalho assalariado. Isso não significa que a emergência e consolidação do período neoliberal

profissional trabalhou em empregos regidos pela CLT, ainda que tenha desempenhado diversas funções, e que até hoje tem registro em sua carteira no emprego de vigilante noturno. Porém, na grande maioria dos casos a vida dos trabalhadores pesquisados é marcada pela impossibilidade em estabelecerem vínculos profissionais de longo prazo e a existência de extensos períodos atuando sem carteira de trabalho assinada.

Como exemplo dessas trajetórias irregulares podemos citar o caso do entregador Alexandre, que começou trabalhando em uma loja de materiais para construção, depois passou em um concurso para ser funcionário na Faculdade de Tecnologia de São Paulo (Fatec-SP), foi exonerado da função e começou a fazer entregas por aplicativo até conseguir um emprego com registro na carteira como entregador, emprego que mantém até hoje e concilia com o trabalho formalizado que realiza aos finais de semana organizando as ciclofaixas de lazer existentes em São Paulo, além de seguir fazendo entregas eventuais nos aplicativos quando precisa complementar renda. Temos também o caso da diarista Karina, que já foi auxiliar administrativa, caixa em supermercado e atendente de telemarketing com carteira assinada, depois começou a fazer limpezas no particular e agora tenta nos aplicativos conseguir novos clientes. Ou dos desenvolvedores Matheus, que foi jovem aprendiz em uma indústria de produção de doces, trabalhou no comércio, foi vendedor de ingressos em cinema, voluntário em ONGs e estagiário na prefeitura da sua cidade, sendo que atualmente concilia o emprego de desenvolvedor *freelancer* com o cargo de assistente de mídia registrado em carteira, e do Cristian, que começou a trabalhar informalmente com 14 anos como vendedor em uma loja de informática, depois passou a ser técnico de informática, foi marinho auxiliar em convés, trabalhou em caldeiras petrolíferas em uma terceirizada da Petrobras e recentemente ingressou em uma faculdade de sistema de informação e começou a trabalhar como desenvolvedor.

Com base nesses apontamentos, defendemos que o processo de plataformação do trabalho possui um vetor de homogeneização nas relações de trabalho e na informalidade do ponto de vista contratual. Afirmamos isso pois a plataformação permite que categorias profissionais com características distintas, como os desenvolvedores de *softwares* e as diaristas, passem a ter semelhanças em alguns aspectos que tangem a sua vida profissional, reforçando na classe de trabalhadora uma condição marcada pela ausência de vínculo trabalhista e pela intermitência na prestação dos serviços.

no Brasil não tenha modificado as relações de trabalho, pois tivemos um crescimento, por exemplo, de diversas formas de terceirizações produtivas, mas que os vínculos instáveis e as oscilações de empregos são um traço constitutivo da classe trabalhadora brasileira mesmo no período anterior ao neoliberalismo.

Entretanto, ainda que a plataformização homogenize aspectos presentes nas relações de trabalho para a totalidade da classe trabalhadora a ela subordinada, temos diferenças na maneira em que ela atinge cada profissão. Os programadores de *softwares*, por exemplo, seguem como um ramo profissional em que a maioria dos trabalhadores são formalizados e com altos níveis de escolaridade e de rendimento, além de ser mantido o perfil sociodemográfico dos trabalhadores quando comparamos os cadastrados nas empresas plataformizadas ao existente no momento anterior da profissão. Assim, de acordo com as nossas entrevistas, o principal impacto da plataformização nessa área, até o momento, é uma mudança em como os trabalhadores se inserem no mercado de trabalho, com as plataformas possibilitando a criação de um portfólio inicial ou sendo a maneira encontrada para captarem uma maior gama de clientes. Para o conjunto dos nossos entrevistados, a condição de prestar serviços nas empresas plataformizadas é compreendida como transitória ou que deve ser articulada com outras relações contratuais mais estáveis.

Se para os programadores as plataformas representam uma porta de entrada no mercado de trabalho, para as diaristas entrevistadas observa-se outro movimento. Todas relataram que já trabalhavam no setor anteriormente, com a adesão às plataformas digitais ocorrendo após longos períodos de desemprego ou de dificuldade para conseguirem novos clientes, situações que muitas afirmaram ter ocorrido durante a pandemia de Covid-19. Assim, em uma categoria profissional historicamente informal, as plataformas de trabalho representam a busca por se manterem trabalhando e uma forma de complementação de renda, geralmente em conjunto com clientes particulares. Tal como os desenvolvedores de *softwares*, as diaristas também desejam que a sua adesão às plataformas de trabalho seja algo transitório, em especial por terem maiores ganhos nos serviços particulares, mas as dificuldades em conseguir novos clientes faz com que a permanência seja mais definitiva.

Já no caso do setor de *delivery* e logística, a plataformização aumentou substancialmente o tamanho da categoria profissional, principalmente pela inclusão de profissionais anteriormente assalariados no setor, e precarizou o trabalho em diversos aspectos, sendo o mais marcante o desrespeito às normas de regulação da profissão conquistados pela Lei 12.009/2009, transferindo custos empresariais para os trabalhadores. A grande amplitude do setor de entregas por plataformas hoje faz com que essa profissão seja uma das principais alternativas encontradas pelos trabalhadores para fugirem da situação de desemprego, independentemente do trabalho que possuíam anteriormente.

A despeito dessas diferenças, uma consequência da plataformização em todos os setores é a alteração na relação entre demanda e oferta dos serviços, pois é aumentada a demanda por esses trabalhos. Esse aumento deriva tanto do maior número de procura pelo serviço na sociedade quanto da possibilidade dos trabalhadores entrarem em contato com uma maior gama de clientes. Entretanto, ocorre também o aumento na concorrência entre os trabalhadores. Segundo as próprias empresas, a grande novidade possibilitada pelas plataformas digitais seria a de tornar mais fácil a conexão entre contratantes e prestadores de serviço. Assim, esse movimento não necessariamente significa maiores ganhos para os prestadores de serviço, uma vez que o modelo das plataformas também aumenta o número de trabalhadores disponíveis, o que impacta negativamente os seus rendimentos, como demonstraremos nos próximos tópicos.

Nesse sentido, a informalidade contratual promovida pelas empresas plataformizadas atua dentro do par homogeneização/diferenciação quando analisamos comparativamente diferentes categorias profissionais vinculadas a esse novo modelo de gerenciamento, organização e controle do trabalho. Além disso, os contratos informais também modificam as modalidades de contratação da força de trabalho, alterando as práticas vinculadas à terceirização e quebrando as redes informais de indicação que marcam historicamente os serviços informais para o estabelecimento de uma mediação empresarial que aumenta a possibilidade dos trabalhadores chegarem a novos clientes ao mesmo tempo em que diminui os ganhos recebidos. Passaremos agora a demonstrar como esta mediação empresarial também possibilita novas formas de controle sobre os processos produtivos.

A informalidade gerencial

João é morador da zona norte de São Paulo/SP e tem 35 anos. Ele está cadastrado em diversos aplicativos de entrega desde 2019, porém utiliza mais o iFood porque “toca mais, ainda que as taxas não sejam as melhores”. Segundo ele, “o iFood está mais tranquilo agora. Antigamente, se você começasse a recusar pedidos, você era banido da plataforma. Eles queriam que você estivesse disponível o tempo inteiro e aceitando tudo o que te pediam”. João relata que após trabalhar por muitos anos com o aplicativo, passou a compreender um pouco como funcionam os algoritmos e usa este conhecimento para manter o seu *score* alto. O principal truque que percebeu é que ao invés de recusar um pedido que não queira fazer, deve

deixá-lo tocando na tela do seu celular, pois assim “ele [aplicativo] não vai marcar que eu recusei, mas aparece que o pedido não foi aceito e a nota não cai”.

Karina é diarista e divulga seus serviços em diversas redes sociais, mas nos últimos anos a demanda começou a cair e ela se cadastrou no aplicativo DonaMaid na tentativa de complementar sua renda. Após alguns meses cadastrada, a trabalhadora afirma que só conseguiu realizar 4 diárias por meio da plataforma. Para ela, “o aplicativo está confuso, porque eu quero trabalhar nos bairros que eu selecionei, que são próximos, e o aplicativo está me mandando para bairros distantes. Eu fico só ignorando”. Quando questionada se ela tem alguma explicação do porquê não consegue mais diárias, ela diz que imagina que “seja pelo fato de eu ficar ignorando, eu acho que eles ficam punindo quem não aceita os pedidos”. Karina acredita que para ter sucesso nos aplicativos é preciso usá-los sempre.

Igor já utiliza a plataforma da Workana para conseguir *freelas* como desenvolvedor há 7 anos. Anos atrás ele foi bloqueado pela empresa porque um cliente pediu para ver algum *website* que ele havia desenvolvido para analisar o seu trabalho e Igor enviou o link da página, sem passar nenhum contato pessoal para o possível cliente. Pelos termos de uso da Workana, a troca de contatos entre *freelancers* e clientes é terminantemente proibido e Igor questiona: “o cliente queria ver um site meu, o que eu ia fazer? Mandar um PDF do site? isso não faz sentido”. Entrou em contato com a empresa afirmando que não enviou nenhum contato pessoal e obteve como resposta que é proibido enviar *links* externos nos meios de comunicação da Workana, pois isso pode fazer com que a conversa entre as partes ocorra por fora dos meios de comunicação oficiais da plataforma. Alguns meses após ser bloqueado, o desenvolvedor voltou a receber e-mails da empresa com ofertas de trabalho, sem maiores explicações do motivo da reativação do seu cadastro. Igor acha que isso ocorreu porque “de tempos em tempos eles devem liberar a turma que foi bloqueada automaticamente, senão fica sem nenhum *freelancer* cadastrado”.

As três histórias narradas demonstram um fato corriqueiro na vida dos trabalhadores plataformizados: a busca por compreenderem quais regras que organizam o seu trabalho. Isso é o que Bucher (2017) conceitua como imaginário algorítmico, que seriam as “formas de pensar sobre o que são os algoritmos, o que deveriam ser, como funcionam e o que essas imaginações, por sua vez, tornam possível” (Bucher, 2017, p. 39-40). Ou seja, seria o imaginar de como os algoritmos que controlam, em especial, a distribuição das demandas dos serviços nas plataformas funcionam na prática. Ainda segundo a autora, o imaginário algorítmico não descreve apenas os modelos mentais que as pessoas constroem sobre os

algoritmos, mas também possui um poder produtivo, fazendo com que os indivíduos modulem seus comportamentos de maneira a maximizar a possibilidade de alçarem seus interesses, que seria, no caso dos trabalhadores plataformizados, aumentar o número de trabalhos conquistados.

Isso ocorre porque os trabalhos plataformizados tem como um dos pilares da sua forma de organização, gerenciamento e controle sobre a produção a gestão algorítmica. Não existe um consenso sobre a definição dessa prática gerencial (Heinrich; Vu; Vysochina, 2022), mas a perspectiva dominante nos estudos acadêmicos utiliza a conceituação de serem “as práticas de supervisão, governança e controle conduzidas por algoritmos, via *software*, sobre muitos trabalhadores remotos” (Möhlmann; Zalmanson, 2017, p. 4), possibilitando que poucos gestores possam supervisionar milhares de trabalhadores em escala global com base na automatização de grande parte dessa tarefa (Lee et al., 2015). Para tanto, as empresas funcionam com sistemas semi-automatizados de tomadas de decisões, amparados por uma profunda extração de dados que avalia, controla e disciplina remotamente a força de trabalho (Heinrich; Vu; Vysochina, 2022; Wood, 2021). Nesses termos, o gerenciamento algorítmico pode ser compreendido como mais um momento do capital em sua busca pelo domínio das ações dos trabalhadores durante a jornada de trabalho. Para compreendermos as consequências desse processo é necessário fazermos um breve resgate histórico.

O controle sobre a força de trabalho foi tema central de preocupação para os capitalistas desde o início deste modo de produção, haja visto que uma das pré-condições para o seu surgimento foi a constituição de trabalhadores “livres como pássaros em um duplo sentido, [...] trabalhadores que não sejam parte direta dos meios de produção, como os escravos e servos, e porque não são donos diretos dos meios de produção” (Marx, 2012, p. 836). Isso é, trabalhadores que estejam libertos de antigas amarras familiares, religiosas e políticas para que possam vender livremente a sua força de trabalho no mercado, sendo esta a única maneira de obterem renda e sobreviverem. Entretanto, o que é negociado no mercado não é o trabalho em si dos trabalhadores, mas a sua força de trabalho, a capacidade humana de executar o trabalho, durante determinado período de tempo (Marx, 2012), tornando uma necessidade do capital o desenvolvimento de medidas para garantir que o trabalho seja realizado o mais intensamente possível e de acordo com o que foi planejamento durante todo o tempo contratado. Para tanto, surge o setor gerencial nas empresas, com a responsabilidade de manejar o coletivo de trabalhadores contratados (Braverman, 1987).⁷²

⁷² O modo de produção capitalista só se inicia com unificação de diversas forças de trabalho individuais anteriormente dispersas, conformando um trabalhador coletivo que deve ser coordenado para que os

O transcorrer dos anos fez com que diferentes maneiras de organização produtivas fossem desempenhadas com o intuito de diminuir a autonomia do trabalho vivo, sendo que compreendemos o binômio autonomia *versus* controle como relacionado ao grau de prescrição de tarefas, tal como apresentado por Marx (2012). Em “O Capital” (Marx, 2012), a passagem cooperação → manufatura → maquinaria/grande indústria é ilustrativa de como ocorreu essa objetivação, passando da força de trabalho para o sistema de máquinas a parte ativa da produção, a responsável por ditar o seu ritmo. As reestruturações produtivas subsequentes, como o taylor-fordismo e o toyotismo, podem ser compreendidas como exemplos que aprofundaram esta tendência.

Frederick Taylor foi o responsável por promover a radical separação entre o planejamento e a execução do trabalho com o método da administração científica. Para o autor, seria necessário que a gerência, baseada em uma análise científica, desenvolvesse tarefas diárias e individuais para cada trabalhador, além do modo como tais tarefas deveriam ser realizadas, extraindo os conhecimentos dos trabalhadores e transferindo-os para o setor gerencial (Taylor, 1990). Já o fordismo teve como a sua principal inovação a automação das linhas de montagens, com uma esteira mecânica levando ao trabalhador o seu objeto de trabalho e determinando o tempo no qual ele deveria executar a sua atividade, promovendo uma maior racionalização da produção (Gounet, 2002). Com isso, foi aumentada a capacidade do setor gerencial em controlar o que ocorria durante a jornada de trabalho, potencializando a extração da mais-valia relativa.

O binômio taylor-fordista se concretizou como prática hegemônica de controle sobre o trabalho, em especial nos países do Norte Global, durante o período do pós-Segunda Guerra Mundial até a década de 1970, quando passamos a vivenciar uma forte crise de crescimento da taxa de lucro que resultou no crescimento da demanda de acumulação de capital fictício, embasando a consolidação do predomínio de um novo modo de organização da produção e de gestão da força de trabalho, nomeada de toyotismo. A principal inovação da gestão toyotista foi a adoção do fluxo tensionado, apontando que só se deveria ser fabricado aquilo que o mercado já tenha demandado, com a forte redução de estoques requerendo a atenção e a mobilização constante de todos os empregados (Antunes, 2009; Coriat, 1994; Durand, 2003).

David Harvey (1993) utiliza o termo “organização pela dispersão” para se referir às práticas de controle adotadas pelo toyotismo, conceituado por ele como “acumulação

trabalhadores individuais cooperem entre si. Segundo Marglin (1978), a função do patrão no modo de produção capitalista é de ser um coordenador, responsável por articular os esforços separados dos seus trabalhadores para obter uma maior produtividade. Assim, “a função social do controle hierárquico da produção consiste em permitir a acumulação de capital” (p. 8), sendo esse o papel da gerência capitalista.

flexível”, pois a grande capacidade de análise de dados informacionais, possibilitada pelas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), permitiu uma organização mais coesa e centralizada sobre os processos de trabalho ao mesmo tempo em que causam a impressão de serem mais frouxas para quem está submetida a ela, podendo ocorrer até mesmo sobre trabalhadores espalhados geograficamente. Para tanto, além do fluxo tensionado, com o intuito de tornar mais eficiente a gerência sobre o que é realizado pelos trabalhadores foram criados diversos mecanismos de controle baseados em metas a serem batidas, na vigilância mútua entre os trabalhadores pelas equipes de trabalho ou em novas modalidades de contratação que tornam o trabalhador um “associado” ao capital (Antunes, 2009; Dias, 1998).⁷³

Passaremos agora a demonstrar como o gerenciamento algorítmico que marca os trabalhos plataformizados se soma a essa longa trajetória de busca pela diminuição da autonomia da força de trabalho durante o processo produtivo, indicando seus aprofundamentos e rupturas com as outras formas de controle aqui descritas.

Como apontado, o toyotismo se apoiou na crescente capacidade de análise de dados digitais para desenvolver suas práticas de controle, o que ocorre de forma radicalizada nos trabalhos plataformizados. Isto porque as empresas que ofertam esse modelo de trabalho se utilizam da dataficação (Mejias; Couldry, 2019) e da crescente capacidade empresarial para produzir, armazenar e interpretar estes dados para gerenciar a produção. Nesse sentido, a gestão algorítmica atua através do acompanhamento e da avaliação contínua do desempenho dos trabalhadores, implementando decisões automatizadas para maximizar a eficiência e a eficácia produtiva (Mölmann; Zalmanson, 2017). Uma novidade importante da gestão algorítmica é que este acompanhamento em tempo real de cada trabalhador serve para duas funções: controlar as atividades desenvolvidas e dataficar essas atividades, com as empresas utilizando esses dados para aumentar a racionalização dos processos produtivos.

Nesse sentido, uma primeira consequência da gerência algorítmica é a criação de um processo de retroalimentação, com os algoritmos moldando as interações entre trabalhadores e clientes e simultaneamente sendo moldados pelas atividades dos trabalhadores, fazendo com que essa prática de gestão seja conformada pelo resultado das interações contínuas e constantes entre algoritmos e usuários (Jarrahi, Sutherland, 2019). Por essa característica, os

⁷³ É importante destacarmos que, em nossa leitura, o toyotismo não supera paradigmaticamente o taylor-fordismo. Contrariamente, ele o reproduz, radicalizando seus princípios centrais de prescrição de tarefas, mas delegando ao trabalhador coletivo maiores responsabilidades, sobretudo com relação ao auto-disciplinamento, auto-gerenciamento e auto-taylorização (Amorim; Grazia, 2021). Ou seja, adotamos um método de análise no qual o novo conserva e atualiza elementos presentes no momento anterior, sendo esta compreensão válida para as considerações sobre as práticas gerenciais presentes nos trabalhos plataformizados.

algoritmos que organizam o funcionamento das plataformas podem ser compreendidos em adaptações constantes, ou em um “estado beta permanente” (Ferrari; Graham, 2021), ao invés de serem ordenados de maneira fixa e imutável.

Uma segunda característica é a opacidade dos algoritmos para os trabalhadores. Ainda que estes não sejam neutros, mas produzidos intencionalmente pelo setor gerencial das empresas com base nos seus interesses, os trabalhadores têm pouca clareza sobre quais dados seus são armazenados, como eles são utilizados e as intenções que organizam os cálculos algorítmicos, o que faz com que o trabalho plataformizado seja marcado pela profunda assimetria de informações entre as empresas e os trabalhadores (Rosenblat; Stark, 2016). Não obstante ao fato das corporações se classificarem como meras intermediadoras entre trabalhadores autônomos e consumidores, temos que, na prática, esses trabalhos são gerenciados, em tempo real, pela posse de diversas informações que são exclusivas das empresas e que servem para organizar as atividades dos trabalhadores.

A terceira característica são os processos de ranqueamento que organizam a distribuição dos trabalhos. Como citado em nossa introdução, todas as empresas possuem sistemas de avaliação no qual trabalhadores e clientes avaliam um ao outro. Esses sistemas de avaliação, somados ao mapeamento de outros comportamentos dos trabalhadores como, por exemplo, a taxa de aceitação de pedidos, quantidade de tempo logado nos aplicativos e assiduidade na plataforma, permitem que as empresas desenvolvam uma série de métricas que influenciam na distribuição de novos serviços e pacotes de benefícios aos trabalhadores, afetando diretamente os seus rendimentos. Assim, é uma busca constante desses trabalhadores melhorarem suas notas nas empresas, as quais utilizam técnicas de gamificação⁷⁴ para fazer com que os trabalhadores se mantenham conectados o máximo de tempo possível ao seu sistema.

Por fim, uma quarta característica do gerenciamento algorítmico é a automatização das tomadas de decisões, possibilitando que as práticas gerenciais sejam desempenhadas com maior objetividade. Os algoritmos possuem a crença da objetividade da quantificação (Van Dijck, 2014), haja visto que muitos dos (meta)dados extraídos não são perceptíveis para quem os fornece e que os cálculos algorítmicos possuem uma menor capacidade de erro do que os realizados por gestores. Como a complexidade dos cálculos que organizam os processos

⁷⁴ Deterding et al. (2011, p. 03) definem a gamificação como “o uso de elementos de design de jogos em contextos não relacionados a jogos”. Para Woodcock e Johnson (2017) existe uma “gamificação de cima”, que seria a imposição de sistemas de regulação, vigilância e padronização sobre aspectos da vida cotidiana, como o trabalho, com o intuito de aumentar o engajamento com as tarefas delegadas, e uma “gamificação de baixo”, vinculada a uma subversão do trabalho, transformando o trabalho em um jogo de resistência que torna mais suportável a rotina imposta.

produtivos é bastante elevada, os trabalhadores possuem pouca margem para questionar as tomadas de decisão, fortalecendo a crença da neutralidade da técnica.

A junção desses elementos que compõe o gerenciamento algorítmico (a retroalimentação; a opacidade; o ranqueamento/gamificação e a automatização/objetividade) promovem inúmeras vantagens competitivas para essas corporações, tais como: a capacidade de coordenar trabalhos complexos a baixo custo; a ampliação da quantidade de dados que podem ser coletados e posteriormente comercializados; a diminuição do erro humano e a capacidade do trabalho ser administrado por um escritório centralizado de alcance continental (Cant, 2021), vantagens que podem ser compreendidas como parte das explicações para o grande crescimento dessas empresas nos últimos anos. Além disso, o gerenciamento algorítmico proporciona uma maior racionalização ao processo de trabalho e a diminuição dos custos produtivos, atualizando as práticas de exploração e dominação.

Em nossa compreensão, a gerência quando desempenhada por essas características é informal por atuar, para os trabalhadores, com regras não explícitas e em constante mutação. Isto é, do ponto de vista empresarial temos a radicalização das práticas de controle, sustentada pela maior capacidade de produção, armazenamento e análise de dados, que acompanham em tempo real como as atividades são desempenhadas, aumentando a eficiência, eficácia e efetividade produtiva. Já do ponto de vista dos trabalhadores, temos o estabelecimento de regras informais e em constante mutação de organização produtiva, sendo que a retroalimentação, a opacidade e a assimetria de informações faz com que os trabalhadores possuam dificuldade para compreender os elementos que determinam suas atividades, cabendo a eles imaginar quais são estas regras gerenciais.

Com base nesses aspectos, passaremos a demonstrar como o gerenciamento algorítmico ocorre na prática, descrevendo como as principais empresas, em cada categoria analisada, organizam seus trabalhos, e as opiniões dos entrevistados sobre essa prática gerencial.

A **Workana** é uma plataforma freelancer em que todos os projetos cadastrados ficam visíveis para todos os profissionais vinculados à plataforma, que podem aplicar diversos filtros em seus mecanismos de busca para facilitar o encontro dos trabalhos mais adequados às suas habilidades. Todavia, os algoritmos começam a organizar os processos produtivos desde o momento em que os clientes postam uma demanda. Ao oferecer um serviço na plataforma o cliente recebe uma lista, organizada automaticamente pela empresa, dos melhores profissionais, nos termos da corporação, aptos a realizarem o seu pedido, sendo que

os primeiros profissionais listados são os que possuem melhor ranqueamento na plataforma, fazendo com que eles tenham algum grau de preferência para conseguirem novos trabalhos.

O ranqueamento do profissional dentro da plataforma é fator determinante para conquistar novos projetos, pois os trabalhadores com maiores pontuações também possuem como vantagens a possibilidade de enviarem propostas para mais projetos concomitantemente e as suas propostas ficam em destaque para os possíveis clientes, além de receberem e-mails periódicos da empresa com os melhores projetos disponíveis, o que aumenta a capacidade de fecharem novos contratos.⁷⁵ A classificação dos trabalhadores é realizada por cálculos algoritmos que consideram: o total de rendimentos recebidos nos últimos 6 meses; o número de projetos realizados; a avaliação dos clientes sobre os projetos realizados; o grau de reincidência de clientes (clientes que contratam por mais de uma vez o mesmo profissional); as qualificações comprovadas nos testes disponíveis na plataforma; a quantidade de disputas feitas contra clientes (quanta menos disputas em torno dos projetos realizados, maior o ranqueamento); a taxa e a velocidade de respostas das mensagens enviadas pelos clientes e a não existência de alertas de contatos ou pagamentos realizados por fora da plataforma. Com isso, a empresa prioriza os trabalhadores que utilizam o seu sistema por mais vezes, utilizando cálculos algorítmicos para mapear e organizar esses fatores.

Caso o cliente deseje, o projeto deverá ser realizado dentro da plataforma “Workana Time Report”, o que torna obrigatório ao profissional criar um diário de trabalho, indicando os períodos em que está trabalhando e o que foi realizado nesse tempo, para que ocorra o maior acompanhamento da realização das atividades. Para garantir que o trabalhador está preenchendo informações verdadeiras no diário, o algoritmo da Workana realiza, sem uma frequência pré-definida, capturas de tela do seu computador, maximizando o acompanhamento em tempo real das tarefas.

A gerência algoritma também é utilizada pela empresa **Parafuzo** desde o momento em que os clientes cadastram suas demandas na plataforma. Para disponibilizar um serviço, o consumidor deve indicar o tamanho do domicílio, a quantidade de cômodos e os serviços que devem ser realizados e, com base nessas informações, é estipulado, por algoritmos, o valor cobrado do cliente e o tempo que a profissional terá para a realização das atividades. Do valor pago pelo cliente, a Parafuzo retém de 0 a 30% e o restante é repassado para as diaristas, com a porcentagem que será retida por cada trabalho também decidida de maneira automatizada

⁷⁵ Profissionais com baixo ranqueamento na empresa podem obter os mesmos privilégios dos trabalhadores melhores ranqueados pela assinatura dos planos de benefícios existentes. A lista dos planos de benefícios está disponível em: <<https://www.workana.com/pt/plans>>. Acesso em 26/06/2025.

pela corporação e sem explicações nos termos de uso sobre quais fatores influenciam neste cálculo.

No dia de realização da limpeza, a trabalhadora deve indicar o momento em que sai de sua residência e a hora em que inicia e finaliza o serviço, possibilitando que a empresa analise se o tempo contratado pela cliente foi respeitado. A trabalhadora não recebe nenhum valor extra caso o trabalho se prolongue para além das horas previamente estabelecidas. Segundo os termos de uso, em todo esse período é permitida a captura dos dados de geolocalização da trabalhadora, sendo terminantemente proibido bloquear o localizador de GPS. Os dados de geolocalização ficam armazenados por até 30 dias, possibilitando mapear se a trabalhadora retornou a casa de cliente em outro momento, ação que indicaria a troca de contato entre as partes, fato vetado e passível de punição.

Após o serviço, clientes e trabalhadores avaliam uma à outra, com a avaliação feita com notas entre a nota 0 a 5. A combinação entre a média das 100 últimas avaliações e os índices de retenção (se a cliente continuou utilizando os serviços da Parafuzo após a diária) e de preferência (se a cliente contratou novamente a mesma profissional) servem para calcular a classificação da trabalhadora. A disponibilidade de novas diárias para as trabalhadoras é realizada com base nesse ranqueamento, com as que possuem notas mais elevadas recebendo preferência nos agendamentos. Isso faz com que profissionais com avaliações baixas tenham dificuldade em conseguirem serviços perto da sua residência e/ou nos períodos da semana por elas indicados.

O valor que o **iFood** paga aos entregadores também é calculado por algoritmos, levando em conta: a quantidade de pontos de coletas e entregas envolvidos; a distância total percorrida; o tempo que será utilizado pelo entregador; a forma de realização da entrega (carro, motocicleta ou bicicleta); as condições de trânsito; a região da entrega e a relação entre a demanda de pedidos e a oferta de trabalhadores, uma conta com alto grau de complexidade. Nos períodos de maiores demandas, a empresa disponibiliza promoções para os entregadores, premiando financeiramente os que realizarem determinada quantidade de entregas no período estabelecido, um paralelo com as práticas de gestão por metas desenvolvidas no toyotismo. Essas promoções não têm periodicidade ou valores pré-definidos, sendo ativadas em situações que o sistema identifica com a possibilidade de alta demanda e, conseqüentemente, a necessidade de uma maior oferta de trabalhadores nas ruas.

A distribuição dos pedidos entre os entregadores disponíveis também é automatizada, levando em conta a distância dos mesmos em relação ao local de retirada do pedido, o

tamanho e peso do pedido (para ser compatível com o veículo utilizado) e o *score* do trabalhador. Este fruto de mais um cálculo algoritmo, baseado: nas notas que o trabalhador recebe dos clientes; na taxa de recusa de pedidos; na taxa de pedidos entregues (percentual de pedidos que foram entregues ao cliente após a coleta na loja); na taxa de pedidos coletados (a porcentagem de pedidos aceitos pelo trabalhador e efetivamente coletados) e na pontualidade na realização das entregas.

Ao receber uma oferta de pedido na tela do seu celular, o trabalhador é informado do valor que receberá, a distância total que será percorrida e os locais de retirada e entrega do produto. Ao aceitar o pedido, dados de georreferenciamento dos trabalhadores são captados pela empresa, que acompanha toda a sua rota e pune eventuais mudanças do que foi estabelecido ou demoras. Segundo os termos de uso, outros dados dos trabalhadores também são coletados durante todo o tempo em que deixam o aplicativo aberto no celular, como o percentual de bateria do aparelho e a quantidade de tempo logado no aplicativo, sendo que essas informações influenciam na distribuição dos pedidos. Outras informações que podem afetar a demanda de trabalho dos entregadores, podendo até mesmo bloquear temporariamente ou permanentemente sua conta, é a recusa periódica de pedidos, a ativação da conta em celulares não cadastrados na plataforma ou entregas coletadas e não concluídas sem justificativa, com o acompanhamento de tais informações realizado automatizadamente pelo sistema empresarial.

Nesses termos, ainda que cada empresa tenha regras próprias para organizar seus sistemas produtivos, a descrição, mesmo breve, de como isto ocorre nas três corporações nos auxilia a analisarmos os pontos que assemelham o gerenciamento algoritmo na totalidade dos trabalhos plataformizados. Em todos os casos, dados e cálculos algoritmos são fundamentais no estabelecimento das remunerações, para a distribuição dos serviços e para o acompanhamento pormenorizado da execução das tarefas. Nas empresas plataformizadas é crescente o uso da vigilância algorítmica⁷⁶ sobre o trabalho, garantindo que os serviços sejam realizados de acordo com as normas estabelecidas pelas empresas e não pelos trabalhadores considerados autônomos, a despeito desse acompanhamento não ocorrer pela presença física de supervisores, mas de forma mediada pelas plataformas digitais.

⁷⁶ Segundo Van Dijck (2014), “a vigilância de dados — a monitorização dos cidadãos com base nos seus dados online — difere dos modelos anteriores de vigilância em pelo menos um aspecto: enquanto a vigilância pressupõe a monitorização para fins específicos, a vigilância de dados implica o rastreamento contínuo de (meta)dados para fins predefinidos não declarados. [...] Assim, a vigilância de dados é uma proposta de longo alcance com consequências profundas para o contrato social entre plataformas corporativas e agências governamentais, por um lado, e entre os cidadãos-consumidores, por outro.” (Van Dijck, 2014, p. 205).

A complexidade dos sistemas de pontuação e ranqueamento faz com os trabalhadores tenham pouca clareza sobre as variáveis envolvidas nesses cálculos que estão acontecendo constantemente nos sistemas empresariais, tendo como consequência o fato da gerência sobre suas atividades não ocorrer por formas estáveis e pré-determinadas, mas pela informalidade. Afirmamos isso pois se no período anterior o setor gerencial possuía alguma proximidade com a produção, explicando para os trabalhadores como deveriam ser realizados seus trabalhos, o gerenciamento algorítmico é marcado pela retroalimentação que continuamente modifica a organização produtiva, bastando uma nova informação para que o valor do trabalho, a disponibilidade de serviços ou o tempo para a sua execução se modifiquem, cabendo ao trabalhador tentar desvendar essas regras para não ter um rendimento tão baixo, manter uma boa avaliação e não tomar punições. Ainda que no período anterior as regras de organização produtiva já sofressem alterações, variando, por exemplo, as tarefas que cada trabalhador deveria desempenhar ou a remuneração por cada atividade, com a gerência algorítmica esse processo é radicalizado pelo fato das alterações serem constante, por vezes variando minuto a minuto, o que aumenta a imprevisibilidade e a insegurança dos trabalhadores.

Para os nossos entrevistados, as métricas envolvidas na distribuição dos pedidos é um dos principais fatores de dificuldade existente para os novos trabalhadores cadastrados nas empresas conseguirem tarefas com regularidade e remuneração adequada, já que para isso é necessário possuir bom ranqueamento. Segundo eles, para driblar essa adversidade é necessário que os profissionais contratem pacotes de benefícios ou aceitem serviços mesmo que não julguem financeiramente positivos, como relatado pelo desenvolvedor Matheus:

As plataformas fazem pacotes para os iniciantes. [...] No modo gratuito, você só pode fazer determinado número de comentários. E se você vê outra vaga boa, você não pode mais enviar proposta, tem essa barreira! [...] E a própria Workana já está meio que empurrando o pacote para você, porque no modo gratuito eles falam ‘escolhe esse determinado plano para você, que as pessoas vão ver mais seu perfil’. Então já tem essa parte convidativa. Eles deviam dar mais oportunidade para quem está começando, em especial nessa questão de melhorar a forma gratuita de usar a plataforma, aumentando o número de quantas pessoas ela pode se comunicar. (Matheus, desenvolvedor pela Workana).

Ou pelo entregador Alexandre, que afirmou que “quando eu comecei no iFood, eu não recusava nada. Se eu sair da empresa que estou hoje e tiver que voltar para o iFood, eu vou passar uma temporada aceitando tudo para a minha conta ficar boa, para melhorar meu *score*”, já que para “aquecer a conta você precisa aceitar tudo, depois você pode começar a recusar

algumas, selecionar o valor e os quilômetros da entrega” (Alexandre, ex-entregador pelo iFood). Essa situação promove o rebaixamento do valor da força de trabalho por meio dos algoritmos, pois obriga os trabalhadores, em especial os recém cadastrados, mas não apenas, a aceitarem serviços em condições desfavoráveis aos seus interesses, e revela o controle pormenorizado da ação dos trabalhadores, fazendo com que todos os comportamentos que em alguma medida possam prejudicar os ganhos das corporações, como a recusa constante de tarefas, sejam punidos.

O acompanhamento automatizado e em tempo real dos trabalhadores, seja pela extração de dados de georeferenciamento ou pela captura de imagem das telas de trabalho, e a estipulação de períodos de tempo para a realização de cada tarefa, permite que comparemos essas práticas gerenciais com a administração científica taylorista. Segundo Braverman (1987), o taylorismo teve como estratégia que o controle sobre o processo de trabalho fosse realizado pela gerência, responsável por fixar o que deveria ocorrer em cada fase da produção, incluindo a maneira que cada função deveria ser executada. Portanto, a noção de controle é central para essa teoria, sendo que:

Taylor elevou o conceito de controle a um plano inteiramente novo quando asseverou como uma necessidade absoluta pela gerência a adequada *imposição* ao trabalhador da maneira rigorosa pelo qual o trabalho deve ser executado. [...] A gerência, insistia ele, só podia ser um empreendimento limitado e frustrado se deixasse ao trabalhador qualquer decisão sobre o trabalho (Braverman, 1987, P. 86 - grifo nosso)

Em outras palavras, é central para a administração científica que o controle ocorra em dois níveis: sobre “o que” e “como” deve ser feito. Assim, a base do taylorismo é a prescrição das tarefas que devem ser realizadas (Amorim; Guilherme, 2023) e diversos pesquisadores analisaram, com posições divergentes, o gerenciamento algorítmico à luz dos preceitos tayloristas.

Ao analisarem o controle algorítmico nas plataformas de trabalho remoto, chamadas por nós de plataformas de *crowdwork*, na qual se enquadra a Workana, Wood et al. (2019)⁷⁷ afirmaram que as técnicas de gestão algorítmica facilitam a obtenção de elevados níveis de autonomia e variedade e complexidade das tarefas, fazendo com que tal método de gestão possua um amplo contraste com o taylorismo. Os autores reforçam essa argumentação ao postularem que “a falta de padronização da maior parte das atividades envolvidas no trabalho

⁷⁷ A pesquisa de Wood et al. (2019) teve como base a realização de entrevistas semi-estruturadas com trabalhadores cadastrados na UpWork, plataforma que funciona em método bastante semelhante ao da Workana.

remoto tornaria difícil instituir métodos tayloristas de controle” (Wood et al., 2019, p. 65), além de defenderem que o distanciamento físico entre trabalhadores e empresas complexifica o controle em tempo real das atividades e faz com que a qualidade do que foi realizado seja avaliada apenas ao final do processo produtivo, pela satisfação do cliente.

Em visão oposta a essa, Woodcock (2020), ao analisar o trabalho dos entregadores da Deliveroo, argumenta que o controle algorítmico radicaliza os preceitos tayloristas, haja visto que “pelo aplicativo, eles [os entregadores] recebem um passo a passo para cada tarefa. Repetindo Taylor, o aplicativo especifica não apenas o que deve ser feito, mas como deve ser feito e o tempo exato permitido para que isso seja feito” (p. 38), fazendo com que “cada ação que o trabalhador realize seja meticulosamente registrada e comparada por meio da plataforma de software” (p. 41). A radicalização ocorre, pois, a automatização da gestão permite uma supervisão detalhada e em tempo real das atividades, possibilitando o que o autor conceitua como a criação do “panóptico algorítmico”. Em sentido semelhante, Altenried (2020) afirma que nas empresas de *crowdwork* voltadas à produção da Inteligência Artificial são desenvolvidas práticas de “taylorismo digital”, ocorrendo ações de normalização, decomposição, quantificação e vigilância das tarefas realizadas.

De nossa parte, ao compreendermos o taylorismo como a prática de prescrição e controle, pelo setor gerencial, dos tempos e movimentos envolvidos no trabalho, é possível avaliarmos a sua influência na Parafuzo, já que a empresa estipula o tempo que a trabalhadora deverá concluir o seu serviço, e, principalmente, nas empresas vinculadas ao setor de logística/delivery e de mobilidade urbana. Em empresas como o iFood, e nas suas concorrentes, é realizado o acompanhamento em tempo real de como cada atividade é executada, inclusive punindo qualquer desvio do trabalhador sobre o que for estipulado. Isso radicaliza a gerência científica, pois “o aplicativo, enquanto síntese das instruções algorítmicas que permitem o seu funcionamento, atualiza a noção de tarefa, prescrevendo de maneira exata e em tempo real como a atividade deve ser realizada” (Amorim; Moda, 2020).

Como pontuado no tópico anterior, nas empresas de serviços domésticos é possível captarmos um avanço rumo à maior racionalização das atividades desempenhadas, com as empresas repassando as trabalhadoras quais tarefas devem ser realizadas em cada residência e o tempo total disponível, o que compreendemos como um aspecto de taylorização da profissão em uma tentativa de transformar essa atividade em ações genéricas e padronizadas (Cordero, 2022; Rodrigues, 2023). Porém, o acompanhamento em tempo real de cada atividade não é realizado pela corporação, que também não calcula o tempo disponível para a

realização das tarefas específicas, com a trabalhadora sendo punida somente se não concluir o trabalho no tempo total disponível. Nesse sentido, há diferenças na forma em que o taylorismo se expressa quando comparada às plataformas de limpeza com as dos entregadores, ainda que as práticas de prescrição e controle das tarefas ocorram nas duas.

Já nas plataformas *freelancer*, como a Workana, o controle de tempos e movimentos se dá em dois sentidos: na relação dos clientes com os trabalhadores, sendo os primeiros os responsáveis por determinarem o que e em quanto tempo os trabalhos devem ser executados — esse controle, inclusive, pode ser feito de maneira automatizada e em tempo real através do “Workana Time Report” —, e de maneira internalizada nos trabalhadores, pelas práticas de auto-taylorização e autogerenciamento, tal como já indicado em outras pesquisas que estudam a categoria de desenvolvedores de *softwares* para além da plataformização do seu trabalho (Amorim; Grazia, 2021; Guilherme, 2020). Nesse sentido, ainda que os preceitos tayloristas não se efetivem complementa na relação existente entre a empresa e o trabalhador, analisamos criticamente as conclusões feitas por Wood et al. (2019) de que as plataformas facilitam a existência de serviços com elevados níveis de autonomia, pois o controle segue existindo em diversos aspectos do trabalho, com parte da função gerencial sendo externalizada aos consumidores, fato que também ocorre nas demais empresas analisadas. Além disso, como demonstramos pela ilustração das práticas de gerenciamento algorítmico existentes na Workana, não podemos afirmar que inexistia uma relação de subordinação dos trabalhadores à empresa, mas somente que estas práticas não são totalmente calcadas em preceitos tayloristas, com o controle hierárquico podendo ser estabelecido mesmo em situação de distanciamento espacial.

De todo modo, ainda que não seja possível generalizar a existências de práticas vinculadas ao taylorismo na totalidade dos trabalhos plataformizados, sendo essas mais presentes em algumas empresas e mais difíceis de serem identificadas em outras, podemos conceber a plataformização do trabalho como a continuidade do processo de externalização gerencial oriundas do toyotismo (Amorim; Cardoso; Bridi, 2022). Nos trabalhos plataformizados seguimos com a tendência de distanciar os locais de produção com os de decisão gerencial pela externalização, para os sistemas automatizados e para os clientes, de parte do controle do que deve ser produzido, sem que isso signifique menor comando sobre as atividades. Isso porque as empresas mantêm o poder centralizado e hierarquizado do que, de como e em quanto tempo deve ocorrer o seu processo produtivo, em especial pela

coordenação do conjunto dos trabalhadores, bem como de todo o ecossistema corporativo, vinculados a elas.

Em que pese a existência de formas de manejos por vezes mais minuciosas sobre os trabalhadores, radicalizando a prescrição das atividades e o acompanhamento de suas realizações, é importante pontuarmos que esse formato de controle não é total, assim como nos existentes anteriormente, havendo fissuras no poder algoritmos, “momentos em que os algoritmos não governam como pretendido” (Ferrari; Graham, 2021, p. 208). Comumente, tais fissuras são criadas de maneira intencional pelos trabalhadores com o intuito de fazer com que a infraestrutura digital das plataformas funcione a seu favor. Ou seja, são medidas adotadas pelos trabalhadores para subverterem os termos de uso, como relatado pelo desenvolvedor Mario:

Tem a questão, que não é permitida pela plataforma, mas que acontece muito, do cliente pedir para trabalhar por fora. Eles entram na plataforma simplesmente para conhecer um profissional e acabam pedindo para trabalhar por fora. Na Workana isso não é permitido, porém os clientes normalmente acham uma maneira de conseguir. Mandam um arquivo de texto com o celular, mandam o número com espaço para você conseguir falar com eles. Fazem isso para não pagar a taxa da Workana, daí fica interessante para os dois lados (Mario, desenvolvedor pela Workana)

Já o entregador Alexandre narra as diversas vezes em que trabalhava fazendo entregas com pedidos aceitos em vários aplicativos concomitantemente, com ele traçando estratégias para conseguir fazer os serviços sem tomar punições por sair da rota ou por demorar muito tempo para realizar o que lhe foi demandado por cada empresa:

Tem essa vantagem dos aplicativos, esse desinteresse deles por nós também gera vantagens. Eu ficava lá com todos os aplicativos ligados, já cheguei a estar com 3 corridas ao mesmo tempo na tela. Eu falei ‘hoje os aplicativos vão me esperar’, aí eu pegava um Box, um iFood e um Rappi. Eu entregava um, passava na farmácia, ia no cliente, voltava, mas assim... correndo que nem louco na rua, é perigoso. Não aconselho fazer isso não, o risco de acidente é alto. Esse é um problema dos aplicativos, o iFood coloca um tempo para você chegar no restaurante e até o cliente, ele marca o tempo que você demora. E isso pode ocasionar acidentes. (Alexandre, entregador pelo Ifood)

As vantagens que Alexandre comentou no início de sua fala diz respeito à falta de controle presencial existente nas empresas, o que lhe permite ligar os aplicativos no momento que quiser e utilizar mais de um simultaneamente. Entretanto, burlar as regras empresariais aumenta não somente o risco de sofrerem acidentes físicos, mas de tomarem punições e de serem bloqueados/demitidos. Por isso, Ferrari e Graham (2021) apontam que as fissuras

presentes no poder algorítmico não podem ser confundidas com poder dos trabalhadores, já que acarretam diversos riscos para quem os promove. Todavia, indicar a existência dessas fissuras faz com que a conceituação do gerenciamento algorítmico como um poder totalizante e onipresente, como um panóptico, seja matizada, pois permanece algum espaço para a agência dos trabalhadores. Por essa compreensão, Grohmann et al. (2022) afirmam que o trabalho plataformizado é marcado pelas “fraudes”, pois a desonestidade e a incerteza estão no centro do poder das plataformas, conformando uma relação desigual na qual as empresas modulam de maneira opaca e incerta às normas do trabalho segundo seus interesses, enquanto os trabalhadores buscam fraudar esse poder para criar táticas de sobrevivência dentro do sistema. Assim, no contexto de radicalização das práticas de controle, com as atividades podendo ser acompanhadas e avaliadas em tempo real, ainda permanece uma distinção entre o trabalho prescrito e o trabalho real, em que os trabalhadores buscam ser agentes ativos na transformação das regras gerenciais com o intuito de buscar formas de maximizar seus interesses.

Aliado ao gerenciamento algorítmico desenvolvido pelas empresas para automatizar o controle sobre a atividade dos trabalhadores, temos a constituição de uma multidão vigilante, conformada pelos consumidores dos serviços, responsável por garantir a qualidade do trabalho (Abílio, 2017; 2020a; Moda, 2020). Enquanto no período taylor-fordista o controle de qualidade era feito, principalmente, após a produção, com um setor empresarial especializado nessa função realizando o controle estatístico com base no que foi produzido, e no toyotismo ser realizado durante o processo produtivo pelos próprios trabalhadores, em especial pelos Círculos de Controle de Qualidade (CCQs) (Antunes, 2009), nas empresas plataformizadas o controle de qualidade é substancialmente desassociado das corporações, passando a ser de responsabilidade dos consumidores através do método de avaliação sobre o serviço prestado. Tal característica é mais uma fonte de riscos e incertezas para os trabalhadores, uma vez que a “qualidade” avaliada por cada consumidor é subjetiva, a depender dos seus desejos e interesses em determinada prestação de serviço.

Ainda que as empresas controlem em tempo real as atividades, como ocorre no caso dos entregadores, são os consumidores que avaliam os serviços prestados. Em todas essas empresas é a satisfação do consumidor o determinante para indicar a qualidade do trabalho. Nesses termos, podemos pontuar mais uma influência do taylor-fordismo nos trabalhos plataformizados, pois ainda que a velocidade para a realização das tarefas seja determinada pela maquinaria, a qualidade é avaliada somente ao final da produção. Entretanto, se no

taylor-fordismo era a empresa que avaliava o produto do trabalho, nas empresas plataformizadas essa tarefa é externalizada.

Nessa condição, os clientes passam a ser incluídos como parte ativa na dinâmica de trabalho. A inserção dos consumidores enquanto responsáveis por algumas das tarefas de trabalho foi um método desenvolvido com o toyotismo, com o principal exemplo desta transformação a adoção dos caixas eletrônicos nas agências bancárias (Jinkings, 2002), e que atingiu as mais diversas categorias profissionais: caixas de supermercado, atendentes de *telemarketing*, vendedores, agências de turismo, etc.⁷⁸ Tal procedimento foi crescente em paralelo ao desenvolvimento tecnológico, com a utilização cada vez maior de máquinas digitais nos processos de trabalho permitindo automatizar diversas atividades dos trabalhadores e incorporar a ação dos consumidores. Entretanto, nos trabalhos plataformizados os usuários não possuem apenas incumbências de realizarem parte das tarefas anteriormente desenvolvidas por trabalhadores assalariados, mas o de assumir funções no gerenciamento sobre o trabalho, sendo estas desempenhadas sem normas e regras pré-estabelecidas, fixas e estáveis. E por isso o controle de qualidade quando desenvolvido de tal maneira pode ser compreendido como informal (Abílio, 2020a).

Como descrito, todas plataformas de trabalho possuem um sistema de avaliação baseado em notas atribuídas pelos consumidores, que podem ou não se somar a uma série de outros fatores para ranquear os trabalhadores e aumentar as chances de conseguirem novos serviços. Como os critérios de avaliação são subjetivos, sendo influenciados, por exemplo, ao trânsito existente que impeça a entrega de ser realizada no tempo previsto, a existência de uma boa descrição das tarefas desejadas pelos clientes e a disponibilidade de materiais de limpeza adequados, tal método de controle de qualidade pode ser compreendido como uma fonte de trabalho emocional para os profissionais.⁷⁹

Segundo Hochschild, o trabalho emocional se refere “ao ato de tentar mudar em grau ou qualidade uma emoção ou sentimento” (Hochschild, 1979, p. 561). São as ações desenvolvidas pelos trabalhadores para administrarem suas emoções com o intuito de se

⁷⁸ Huws (2017) traça algumas considerações com intuito de classificar, pela ótica do capital, o trabalho do consumidor. Ainda que suas atividades podem ser consideradas como uma modalidade de trabalho, o fato desses trabalhos não ocorrer de forma remunerada faz com que a autora não classifique tais atividades como “dentro do nó”, como “*aqueles [trabalhos] realizados diretamente para um empregador capitalista por um trabalhador que depende desse trabalho para a sua subsistência*” (Huws, 2017, p. 326), ou seja, como trabalhadores que produzem diretamente mais-valor para o capital. Assim, segundo Huws, tais trabalhos podem ser classificados como produtivos com base no trabalhador coletivo subsumido ao capital, porém estes trabalhadores não devem ser compreendidos como diretamente produtivos.

⁷⁹ Importante destacarmos que em relações de trabalho racializadas e generificadas, como no caso das diaristas, a avaliação das trabalhadoras também pode ser permeada por situações de preconceito, opressão e humilhação, como demonstrado por Rodrigues (2023) em sua análise da Parafuzo.

adequarem a determinada situação. Para a autora, nas atividades ligadas aos serviços, que necessitam estabelecer relações diretas entre trabalhadores e clientes, o trabalhador induz ou inibe sentimentos para torná-los apropriados ao que será executado e se adequar a satisfação do cliente/contratante, o que aumenta o grau de sofrimento no trabalho. Como nos trabalhos plataformizados a satisfação dos clientes é condição fundamental para que os trabalhadores possam seguir trabalhando, cria-se o risco deles se submeterem a maiores níveis de constrangimentos em seu cotidiano. A dificuldade nas relações com os clientes foi relatada por praticamente todos os nossos entrevistados, como exemplificado pela diarista Andreia:

Teve uma diária que eu cheguei na casa da cliente e não tinha nada de produto de limpeza, exceto vinagre e detergente. Foi com isso que eu fiz uma faxina e eu fiz um milagre, porque nós precisamos de produtos de limpeza. Eu comuniquei o aplicativo do que estava ocorrendo e eles falaram para fazer o que desse para ser feito. Eu fiz o que deu. A moça não gostou do meu serviço e foi lá abaixar a minha nota. E como você trabalha sem produto de limpeza? Eu me senti injustiçada, pensei ‘caramba, eu não tenho valor algum...’ (Andreia, diarista pela Parafuzo).

E pelo desenvolvedor Cristian:

Aconteceu um caso uma vez que eu fiquei meio frustrado. Eu terminei o serviço para o cliente, certinho dentro do que o cliente anunciou, e ele pediu algumas mudanças que não estavam na descrição. Eu sempre tenho uma flexibilidade com o cliente, o cara pede uma mudança e eu faço. Mas se precisar adicionar uma outra estrutura de código, tenho que cobrar um valor a mais. Eu estava fazendo as mudanças e falei ‘Encerra esse serviço na plataforma e vamos fazer um adicional. Eu nem vou te cobrar o adicional, mas fecha lá o serviço porque o prazo está correndo’ e ele abriu uma disputa, ele queria colocar esse adicional como parte do serviço que ele pediu. A plataforma pediu as nossas evidências, eu enviei a minha parte e o cliente não enviou a dele. E nisso ficou um mês com o meu dinheiro travado, eles só iam liberar o dinheiro quando o cliente mandasse as evidências. Só depois de mais um mês o cara enviou as evidências e finalizaram a disputa, decidindo a meu favor. Mas o que me deixou chateado é que você faz um serviço contando com o dinheiro para o aluguel e as contas e a plataforma não tem uma postura de cobrança em cima do cliente, cobrança é só em cima da gente... (Cristian, desenvolvedor pela 99Freelas)

Todas as empresas que ofertam os trabalhos plataformizados penalizam os trabalhadores com baixa avaliação, penalidades que vão desde a dificuldade em conseguirem novos serviços até o bloqueio na plataforma, isto é, a demissão, fazendo com que suas notas sejam uma preocupação constante. Em tese, os clientes também são avaliados pelos trabalhadores e podem ser suspensos dos serviços em caso de reclamações. Entretanto, os trabalhadores acreditam que há uma desigualdade no tratamento dado pelas plataformas para cada parte, priorizando os relatos e avaliação dos consumidores. Tal situação foi constatada

pela diarista Iara, que trabalha em serviços de limpeza há mais de 16 anos e está cadastrada nas plataformas desde 2018:

Duas moças que conheço foram atender uma senhora e no final elas pediram para ela verificar o serviço. Ela demorou no quarto e alegou que uma das meninas tinha roubado um batom, pediu para revistar as bolsas. As meninas não deixaram e chamaram a viatura. A viatura chegou e foi tudo resolvido, não tinha batom nenhum. Só que a Parafuzo fala ‘Estamos aqui! Qualquer coisa nos avisem’. Mas na prática isso não funciona. Se fossem relatar para a Parafuzo esse caso, a cliente poderia ter dado uma nota baixa e eles não iriam arrumar a nota. Eles falam ‘em caso de maus tratos, nós bloqueamos o cliente’, mas eles não bloqueiam, é teoria. Na prática eles podem até bloquear o cliente para aquele perfil, mas disponibilizam para outras trabalhadoras (Iara, diarista pela Parafuzo).

Relatos como estes auxiliam a analisarmos criticamente o enquadramento das empresas como intermediadoras neutras entre consumidores e trabalhadoras, indicando a existência de assimetrias na relação. As empresas são parte interessada no processo produtivo e buscam a melhor maneira de aumentarem seus lucros por um trabalho concreto. Priorizam a opinião dos consumidores sobre como os trabalhos foram desenvolvidos, pois, além da existência dos trabalhadores é necessário quem compre o trabalho para que as plataformas possam garantir os seus lucros. O que é avaliado pelos consumidores é se o pedido foi entregue, a limpeza efetuada ou o *software* desenvolvido, não se a intermediação digital que possibilitou o encontro dele com um trabalhador foi positiva. E é pela execução da sua atividade concreta que os trabalhadores são mantidos ou desligados das empresas. Nesses termos, não consideramos as empresas plataformizadas como fabricantes de soluções tecnológicas, mas como corporações prestadoras de serviços vinculadas à atividade concreta desempenhada pelos trabalhadores, estabelecendo relações hierárquicas que determinam as possibilidades e as condições de trabalho.

Considerando que os critérios envolvidos para a avaliação dos trabalhadores são extremamente subjetivos e despadronizados, podemos compreender a adoção da multidão vigilante no controle de qualidade como mais um aspecto de informalidade gerencial presente nessa modalidade de trabalho. Como também ocorre nas práticas de gerenciamento algorítmico, na relação com os clientes os trabalhadores estão submetidos a regras instáveis e em constante mutação que influenciam como irão realizar os seus trabalhos e até mesmo a possibilidade de conseguirem novos serviços. Ou seja, os trabalhadores são constantemente subordinados a normas pouco precisas e necessitam imaginar o que deve ser feito para seguirem trabalhando.

Com isso, defendemos que do ponto de vista das práticas gerenciais os trabalhos plataformizados são informais em dois aspectos: pelo gerenciamento algorítmico e pela avaliação dos consumidores. Em ambas as situações, os trabalhadores são submetidos a regras instáveis na organização das suas atividades e são subordinados tanto às empresas quanto aos consumidores, aliados na conformação do setor gerencial, para garantir a eficiência e a eficácia produtiva. Essa ausência de regras fixas e padronizadas por parte da gerência não podem ser compreendidas como uma diminuição do controle sobre o trabalho, já que o advento de novas TICs permite que as atividades sejam acompanhadas de maneira mais minuciosa. Assim, a informalidade gerencial ao invés de permitir maior autonomia para os trabalhadores, serve, na verdade, para organizar de maneira mais precisa o trabalhador coletivo subordinado às empresas, aumentando o nível de cooperação entre as atividades.⁸⁰ Como os trabalhadores não sabem de antemão as regras sobre a distribuição das suas atividades e o que será realizado em cada trabalho, é aumentado o poder empresarial para coordenar suas atividades, potencializando a cooperação produtiva entre eles.

A remuneração informal

Anderson, morador do Distrito Federal, começou nos trabalhos plataformizados em 2016, primeiramente como motorista. No início ele trabalhava usando a conta e o veículo de um amigo, sabia que era ilegal trabalhar assim, mas “queria ver como é que era”. Relata que “no primeiro final de semana, que foi na época do carnaval, eu fiz 3.000,00 reais! Antes eu ralava o mês todinho para tirar R\$1500,00 e tirei 3.000,00 reais no fim de semana. Pensei que ia virar o Jay Z”. Entretanto, depois o “aplicativo começou a querer de volta o que tinha me dado”, já que as taxas cobradas pela empresa começaram a aumentar e o valor das corridas a diminuir, em especial pela maior quantidade de motoristas disponíveis na cidade. Para tentar aumentar seus ganhos, em 2020 Anderson passou também a trabalhar com o iFood, agora utilizando a conta e a moto do seu irmão. O resultado nessa nova empresa foi o mesmo: “o

⁸⁰ A temática da cooperação será desenvolvida de maneira mais aprofundada no terceiro capítulo. De modo a iniciar o debate, a cooperação, segundo Marx (2012), em sua forma simples é “a atuação simultânea de grande número de trabalhadores, no mesmo local, ou, se se quiser, no mesmo campo de atividade, para produzir a mesma espécie de mercadoria sob o comando do mesmo capitalista” (p. 375). A cooperação é a forma fundamental ao modo de produção capitalista, já que “a produção capitalista só começa realmente quando um mesmo capital particular ocupa, de uma só vez, número considerável de trabalhadores” (p. 375), constituindo um trabalhador coletivo. Com base nessa conceituação, defendemos que a plataformização do trabalho mantém, de forma atualizada, a lógica produtiva industrial (Amorim; Cardoso; Bridi, 2022), uma vez que um capital particular contrata uma força de trabalho coletiva e coordena como essas forças de trabalho individuais serão consumidas de modo a garantir a cooperação produtiva entre elas.

iFood foi bom só por um ano, pagava bem e tinha bastante promoção. Depois que ganhou o mercado, foi só pau no lombo”. Após sofrer um grave acidente enquanto fazia uma entrega, Anderson foi obrigado a parar de trabalhar para as empresas plataformizadas. O trabalhador não recebeu nenhum auxílio da empresa para custear seu tratamento e foi obrigado a devolver para concessionária a motocicleta que tinha comprado e que ainda estava com prestações a pagar.

Por sua vez, Leandro, de 30 anos, trabalhou com a Workana por 4 anos, se cadastrando na plataforma porque já era desenvolvedor *freelancer* e buscava aumentar sua gama de clientes. Para ele, o principal problema do modo de funcionar da Workana é o leilão reverso que acaba sendo promovido entre os trabalhadores, “porque muitas pessoas acabam mandando um valor abaixo do que é esperado para fazer aquele projeto e isso acaba jogando para baixo os valores, desvalorizando o profissional”. Ele afirma que existe uma contradição nas plataformas *freelancers*, pois “ao mesmo tempo em que você consegue mais clientes, você sempre precisa cobrar um valor mais baixo do que cobra no particular”, já que a concorrência entre os trabalhadores faz os consumidores privilegiarem pagarem menos por um serviço. Ele acha que as plataformas deveriam desenvolver um piso que nivelasse o valor mínimo que cada profissional poderia oferecer.

Já Iara, que trabalha com diversas plataformas de limpeza, relata que para se cadastrar na Parafuzo foi obrigada a desembolsar uma taxa de R\$80,00, valor descontado em três vezes nos primeiros pagamentos que recebeu. Após esse desconto, as diaristas são obrigadas a pagar uma mensalidade de R\$28,00, valor que ela está isenta por ter uma nota alta na plataforma. Ainda que não pague a mensalidade, ela diz que “eles descontam a porcentagem deles em cada serviço. Por sinal ultimamente temos um desconto muito alto, tem vezes que descontam 33%, 34% do valor pago pelas clientes. É muito dinheiro. E acredita que eles também cobraram R\$1,50 por semana para fazerem um pix para a nossa conta com os nossos pagamentos?”. Iara comenta que antigamente eram descontadas taxas inclusive das gorjetas que eventualmente recebiam, mas que depois de muita reclamação das diaristas estas passaram a receber o valor integral. Ela afirma que prioriza fazer faxinas no particular, mas “se a plataforma melhorasse a questão de taxa, de valores, seria realmente a primeira opção. Elas poderiam pelo menos dar um pacote de benefícios para nós, dar um suporte. Se nós não existíssemos, eles não estariam crescendo”.

Os três relatos descrevem diferentes dificuldades que os trabalhadores plataformizados encontram para determinar a sua remuneração. Pela existência de diferentes valores

envolvidos nas transações, nas taxas cobradas e nas regras criadas pelas empresas, os trabalhadores são submetidos a diversos mecanismos para despadronizar os preços dos seus serviços e mantê-los baixos, medidas que promovem a desvalorização da força de trabalho coletiva subordinada às empresas. Para melhor compreendermos como ocorre a remuneração dos trabalhadores e a falta de formas estáveis que organizam seus pagamentos, apresentaremos, de forma breve, a teoria do valor-trabalho na teoria marxista e as diferentes formas de obtenção de lucro derivadas desta teoria, exposição fundamental para compreendermos como as empresas plataformizadas utilizam da remuneração informal para potencializar seus lucros.

A teoria do valor-trabalho em Marx pode ser resumida da seguinte maneira: a obtenção da mais-valia decorre da diferença entre o valor das mercadorias produzidas durante a jornada de trabalho e os valores adiantado pelo capitalista na compra de meios de produção e da força de trabalho para a produzir essas mercadorias, sendo esta diferença apropriada pelo capitalista. Esse processo é permeado por uma série de ocultamentos que criam a aparência de que a relação entre as classes sociais é realizada por uma troca de equivalentes, isto é, com a remuneração dos trabalhadores correspondendo a totalidade do que é produzido durante o trabalho.

Porém, como já dito, “o que o possuidor de dinheiro encontra no mercado não é trabalho, mas o trabalhador. O que este vende é a sua força de trabalho” (Marx, 2012, p. 625), isto é, a capacidade humana de executar o trabalho durante um período determinado de tempo, e, depois de comprá-la, o capitalista adquire o direito de utilizar esta força de trabalho pelo tempo contratado. O valor da força de trabalho, tal como de todas as mercadorias, é dado pelo tempo médio necessário para a sua produção, que nesse caso seriam “os custos necessários para manter o trabalhador como trabalhador e para fazer dele um trabalhador” (Marx, 2010, p. 43), ou seja, os custos para que o trabalhador reproduza a sua existência, que siga existindo enquanto tal. Entretanto,

O operário recebe meios de subsistência em troca da sua força de trabalho, mas o capitalista, em troca dos meios de subsistência, recebe trabalho, a atividade produtiva do trabalhador, a força criadora por meio da qual o trabalhador não só restitui o que consome, mas também dá ao trabalho acumulado um valor superior ao que ele anteriormente possuía (Marx, 2010, p. 48).

Isto porque a jornada de trabalho empregada pelo capitalista contra o trabalhador é sempre superior ao tempo médio necessário para fabricar as mercadorias equivalentes ao valor da sua força de trabalho, produzindo, portanto, mais mercadorias que corporificam a

extração da mais-valia. A força de trabalho é a única mercadoria comprada no processo produtivo com esse potencial, haja visto que os demais meios de produção apenas transferem o valor adiantado para as mercadorias produzidas, pois não podem trabalhar para além da sua vida útil e, por isso, são chamados de capital fixo. Já a força de trabalho é conceituada como capital variável.⁸¹ Segundo Marx, a jornada de trabalho pode ser dividida em dois momentos: a jornada de trabalho necessária, a parte da jornada em que o trabalhador produz as mercadorias equivalentes ao seu valor, e a jornada de trabalho excedente, o período da jornada destinada a produzir a mais-valia. Para que a acumulação capitalista seja possível, o valor da força de trabalho tem que ser menor que o valor que ela produz, pois o capitalista a põe a funcionar por um tempo mais longo que o necessário à produção de seu próprio valor, com a forma salário apagando “todo vestígio da divisão da jornada de trabalho em trabalho necessário e trabalho excedente, em trabalho pago e não pago” (Marx, 2012, p. 627). Em outras palavras, o salário faz com que toda a produção realizada durante a jornada de trabalho apareça ao trabalhador como paga.

Ainda que a constituição de jornadas de trabalho superiores às jornadas necessárias seja a única forma de produção de valor no modo de produção capitalista, essa não é a única maneira que uma empresa pode ter lucro, já que o capitalista que extraiu o mais-valor pela exploração da força de trabalho é o primeiro a se apropriar dele, mas não o último (Grespan, 2019). Segundo Huws (2017), uma empresa capitalista pode ter lucro derivado de três modos: da extração da mais-valia da força de trabalho, tal como descrito, do comércio e da renda/juros. O lucro comercial é obtido pela venda de uma mercadoria por um preço superior ao que ele foi comprado. Já para os rentistas, seus lucros provêm de um pagamento realizado por outros capitalistas, em prazos determinados por contrato, para aplicarem seu capital em um campo produtivo que segue de posse de quem o aluga (Grespan, 2019) ou pela “cobrança por uso ou de comissões de fornecedores de serviços, usuários de serviços ou anunciantes” (Huws, 2017, p. 337). Desse modo, a obtenção da renda é vinculada a exclusividade de determinada propriedade privada, propriedade essa utilizada por outrem e que deve remunerar o proprietário para utilizá-la. Ainda que essas duas últimas formas de lucros não estejam

⁸¹ Francisco de Oliveira (2013) afirma que Marx chama os salários de capital variável “porque se trata de um adiantamento do capitalista aos trabalhadores; é variável porque sua resultante na formação da mais-valia depende das proporções de emprego da mão de obra e dos tempos de trabalho pago ou não pago” (p. 136). Ainda segundo o autor, há uma tendência em curso que vincula os pagamentos dos trabalhadores aos resultados das vendas dos produtos-mercadorias, fazendo com que o capital suprima este adiantamento, uma mudança radical na determinação do capital variável. Tal procedimento ocorre nos trabalhos plataformizados, pois os trabalhadores recebem estritamente pelo que foi produzido e somente após a efetivação da produção, com os rendimentos dos trabalhadores sendo vinculado ao lucro da empresa e não como um adiantamento da empresa a eles.

diretamente relacionadas aos processos produtivos, elas são derivadas da extração da mais-valia que ocorre durante a produção, com estes capitalistas recebendo uma parcela dela através dos mecanismos de equalização.⁸² O direito a receberem uma parte da mais-valia ocorre pelo fato do capital comercial e rentista financiarem o capital produtivo em alguma etapa da produção ou por facilitarem a diminuição do seu tempo de rotação (Grespan, 2019).

Há ainda uma outra forma de obtenção de lucro conectada à acumulação de capital fictício, prática que ganhou centralidade desde o final dos anos de 1960 e impôs as transformações produtivas vinculadas ao neoliberalismo (Belluzzo, 2013; Chesnais, 2005). Como já comentado, a acumulação fictícia/financeirizada é central na plataformação, uma vez que estas empresas são moldadas pelos interesses dos capitais de risco (Manzano, 2024), sendo que os investimentos de capital são realizados com as expectativas futura de lucro, com a acumulação financeirizada desenvolvida com base na especulação dos valores que serão criados.

A diferença fundamental entre a produção de mais-valia e a renda é que, no primeiro caso, o capitalista utiliza o seu dinheiro para comprar, mediante salário, a força de trabalho e, no segundo, ele deve pagar a outro capitalista para ter a permissão do usufruto de um bem de sua propriedade. Ou seja, a questão central que diferencia esses dois momentos do modo de produção capitalista é “quem está pagando quem para o quê?” (Huws, 2017, p. 336), questão esta que iremos nos debruçar para compreendermos como ocorre a remuneração dos trabalhadores nas principais plataformas de cada setor analisado.

Como já apontado, a remuneração dos entregadores pelo **iFood** é estipulada pela empresa, com valores diferentes em cada serviço realizado. Para estabelecer esses valores, a corporação utiliza de cálculos algorítmicos que consideram: a quantidade de pontos de coleta e entrega envolvidos; a distância total percorrida; o tempo que será utilizado pelo entregador; a forma que a entrega será realizada (carro, motocicleta, bicicleta ou patinete); as condições de trânsito; a região da entrega e a relação entre a demanda de pedidos e a oferta de trabalhadores. Semanalmente os trabalhadores são remunerados pela totalidade dos valores referentes às entregas realizadas na semana anterior. Os custos para a realização das atividades, tais como compra de celulares, planos de dados de internet, manutenção do veículo, mochilas térmicas para transporte dos pedidos e equipamentos de proteção individual

⁸² Segundo Grespan (2019), a equalização é, para Marx, um fenômeno típico do modo de produção capitalista e serve para compreender como ocorre a distribuição do valor pela concorrência estabelecida entre capitais individuais. A equalização descreve o modo que os capitais se movem entre os capitalistas para compor e recompor as taxas médias de lucro, fazendo com que os capitais imponham uns aos outros uma espécie de desapropriação, pois os maiores criadores da mais-valor repassam, nos preços de produção, uma parte dela aos que não criaram na mesma medida, sendo tal desapropriação garantida pela força da propriedade privada.

são de responsabilidade dos trabalhadores, bem como o pagamento de possíveis multas recebidas, impostos, de custos vinculados à previdência social e de organização financeira para exercerem momentos de não trabalho (férias, aposentadoria, licença médica e maternidade, etc). Vale pontuarmos que a empresa também estabelece o valor da taxa de entrega dos clientes e da taxa cobrada dos restaurantes pelas vendas realizadas através de sua plataforma.

A remuneração recebida pelas diaristas na **Parafuzo** também é determinada de maneira unilateral pela empresa, sendo o valor baseado em um cálculo algorítmico que considera: o tamanho do domicílio, a quantidade de cômodos e os serviços que devem ser realizados. Com base nessas informações, é estipulado quanto será cobrado dos clientes, bem como a comissão, segundo os termos da empresa, que a corporação descontará para si, valor que varia entre 0 a 30%. Segundo seus termos de uso: “a Parafuzo é remunerada pelos profissionais contratantes de duas formas independentes: a) pela cobrança de assinatura mensal de R\$28,00 e b) pela cobrança de comissão descontada diretamente do valor pago pelo cliente quando da contratação do profissional para a prestação de um dado serviço autônomo de limpeza” (Parafuzo, 2023). Ou seja, segundo a empresa é ela o ente contratado e remunerado pelas trabalhadoras, sendo estas contratadas diretamente pelas clientes. Cabe às trabalhadoras arcar com os custos dos seus meios de transportes e alimentação durante a prestação do serviço, bem como o pagamento de possíveis impostos. Os produtos utilizados na limpeza são de responsabilidade das clientes.

Já na **Workana**, clientes e desenvolvedores têm autonomia para negociar o valor das prestações de serviços com base em algumas regras estabelecidas pela empresa, que envolvem os métodos de pagamento e as taxas empresariais.⁸³ Desse valor negociado, a empresa acrescenta 4,5% de cobrança do cliente pelo custo do serviço e retém uma comissão de 5 a 20% do trabalhador, com os serviços envolvendo menores valores possuindo um percentual maior de cobrança. Depois que a negociação do valor é fechada entre as partes, “a Workana recolherá o pagamento que você [cliente] tiver realizado referente aos encargos correspondentes em nome do Freelancer, em caráter de agente de cobrança limitado de tal Freelancer. O pagamento realizado deste modo deverá ser considerado da mesma maneira que o pagamento realizado diretamente pelo Usuário ao Freelancer” (Workana, 2023a). Após a realização do trabalho, o cliente deve validar o que foi produzido pelo *freelancer* e, caso

⁸³ Segundo De Stefano e Aloisi (2018), que mapearam as principais plataformas em atuação no continente europeu, a livre negociação do valor do serviço entre clientes e trabalhadores é algo raro. Desse modo, a análise mais pormenorizada do sistema de remuneração da Workana nos auxiliará a compreender com maior totalidade como a plataformização do trabalho atua para desvalorizar a força de trabalho

considere finalizado o serviço, o valor é repassado pela Workana para a conta virtual do trabalhador. Os *freelancers* podem transferir os valores existentes em sua conta virtual para uma conta bancária entre os dias 1 e 5 de cada mês, cabendo aos trabalhadores custear quaisquer encargos existentes nessa transferência. Caso o *freelancer* deseje receber esse valor semanalmente ou em outro período do mês, deve assinar algum dos pacotes de benefícios da empresa, com valores mensais que variam de R\$17,62 a R\$87,92.

Em nosso ponto de vista, as empresas **iFood** e **Parafuzo** promovem o mesmo mecanismo de remuneração dos trabalhadores, já que ambas estipulam tanto os valores cobrados dos clientes, quanto os repassados aos trabalhadores e os retidos pela corporação, ainda que a Parafuzo em seus termos de uso tente ocultar essa relação ao afirmar que são as profissionais que contratam a empresa. Embora exista em cada plataforma diferentes modalidades de transferências de custos aos trabalhadores, o mecanismo central que conforma a remuneração dos trabalhadores é o mesmo, o qual consiste na estipulação unilateral pela empresa do valor que o trabalhador irá receber por cada atividade realizada.

Em consonância com diversos outros pesquisadores (por exemplo: Abílio, 2020a; Alkhatib; Bernstein; Levi, 2017; Dubal, 2021; Gontijo, 2021; Lehdonvirta, 2018; Woodcock, 2020), defendemos que nessas empresas ocorre uma relação de assalariamento inspirada no salário por peça, em que a remuneração é vinculada a quantidade de produtos em que o trabalho se materializa em dado período de tempo. Vale destacarmos que o salário por peça é “uma forma a que se converte o salário por tempo, do mesmo modo que o salário por tempo é a forma que se converte o valor ou o preço da força de trabalho” (Marx, 2012, p. 645). Assim, nessa modalidade de remuneração, o salário é calculado com base no tempo despendido pelo trabalhador de acordo com o número de peças que produziu.

Segundo Marx (2012), o adoção do salário por peça produz algumas peculiaridades na relação de trabalho, sendo elas: 1) a qualidade do trabalho pode ser controlada pelo resultado e somente as mercadorias aprovadas são pagas integralmente, tornando o salário por peça um instrumento de descontos salariais e trapaças capitalista; 2) torna-se em grande parte desnecessário o trabalho de inspeção, já que a qualidade e a intensidade passam a ser controladas pelo salário; 3) facilita que entre o capitalista e o trabalhador assalariado se insiram parasitas que sublocam o trabalho; 4) torna de interesse pessoal do trabalhador empregar a sua força de trabalho o mais intensamente possível; 5) é também interesse pessoal do trabalhador prolongar a sua jornada de trabalho a fim de aumentar seu salário; 6) faz com que seja variável o que cada trabalhador recebe, favorecendo o sentimento de liberdade,

independência e autocontrole, além de aumentar concorrência e a emulação entre os trabalhadores e 7) promove uma tendência de rebaixar o nível médio dos salários, mesmo elevando alguns salários individuais. Por essas características, Marx (2012) afirma que o salário por peça é a forma mais adequada ao modo de produção capitalista, servindo para prolongar as jornadas e rebaixar os salários. Esse incentivo aos trabalhadores para prolongar e intensificar suas jornadas é reforçado nos trabalhos plataformizados, já que os seus pagamentos ocorrem, na maioria dos casos, semanalmente e ao finalizar um serviço o valor que será recebido já aparece disponível na conta virtual do aplicativo, tornando mais visível a recompensa pelo trabalho.

O desenvolvimento tecnológico permitiu que algumas das características descritas por Marx ao analisar o salário por peça fossem atualizadas, em especial as que dizem respeito à supervisão e ao controle de qualidade das atividades. Como descrito no item anterior, os trabalhadores plataformizados são continuamente supervisionados e avaliados pelo gerenciamento algorítmico e pelos consumidores do serviço, garantindo que as atividades sejam realizadas com maior eficiência e eficácia produtiva. De todo modo, defendemos que essas atualizações não inviabilizam considerarmos a remuneração desenvolvida como inspirada no salário por peça, mas apenas que ela se apresente de maneira atualizada na contemporaneidade, haja visto que os mecanismos de determinação do valor da força de trabalho seguem os mesmos dos descritos por Marx.⁸⁴

Entretanto, consideramos que nos trabalhos patraformizados ocorre uma remuneração por peça informalizada/despadroneada, já que o valor pago ao trabalhador por cada trabalho efetuado é variado, a depender de cálculos realizados pelas empresas. Assim, trabalhos realizados pelo mesmo trabalhador e com ele gastando o mesmo tempo em sua realização possuem valores diferentes, quebrando a regularidade contratual que marca historicamente as relações de assalariamento e aumentando o grau de insegurança e imprevisibilidade dos trabalhadores para desempenharem as suas atividades. Ou seja, consideramos que a principal atualização existente no assalariamento por peça realizado nessas empresas não é o aumento da vigilância e do controle sobre o trabalho, mas a quebra de padrões estáveis de

⁸⁴ Para Lapa (2023), nos trabalhos plataformizados ocorre um novo modelo de assalariamento, nomeado de salário-por-tarefa, já que alguns preceitos do salário por peça não se estabelecem. Já Festi e Oliveira (2021) destacam que pelo fato dos trabalhadores serem remunerados apenas pelas entregas realizadas e não pelo total de tempo conectado aos aplicativos, o modelo de remuneração adotada não cria necessariamente uma relação positiva entre o prolongamento da jornada de trabalho e aumento da remuneração, uma característica do assalariamento por peça. Ainda que as observações desenvolvidas pelos autores sejam válidas quando comparadas às características existentes nos salários por peça descritas em Marx (2012) e o que ocorre nas empresas plataformizadas, acreditamos que não há uma mudança profunda no modo de remuneração desenvolvido e por isso as definimos como uma forma de remuneração por peça.

remuneração, aumentando a capacidade do capital em deixar o trabalho mais suscetível a seus interesses.

Já em relação a **Workana**, defendemos que há uma diferença fundamental na sua forma de remunerar os trabalhadores quando comparada com as empresas anteriores, relacionada ao fato dos trabalhadores e clientes poderem negociar livremente o valor da prestação de serviço. Assim, pelo fato do valor da força de trabalho não ser instituído pela empresa detentora da plataforma, compreendemos que ao olharmos para o processo produtivo pelo prisma da relação existente entre a plataforma e os *freelancers* não existe uma relação de assalariamento, mas de renda.

Tal como ocorre no salário por peça desenvolvido pela iFood e Parafuzo, o arrendamento nesse caso também tem particularidades quando comparado às formas tradicionais do fenômeno, em especial pelo fato da renda ser cobrada tanto de quem contrata a força de trabalho quanto de quem executa o trabalho, além de não ocorrer um valor fixo na transação. Assim, se no período anterior a renda era vinculada a um pagamento realizado pelo capital produtivo a um proprietário de um bem para o seu usufruto, sendo mantida a propriedade para o locador, nos trabalhos plataformizados organizados nos moldes da Workana os trabalhadores também devem pagar comissão para o proprietário de um meio de produção, nesse caso a plataforma digital, para usufruir das possibilidades nele existente, não sendo responsabilidade apenas do capital produtivo tal pagamento.

Ainda que compreendamos essa relação como derivada de uma situação de arrendamento e não de assalariamento, sustentamos que os trabalhadores seguem subordinados às empresas por diversas formas de controle, que constroem inclusive a sua remuneração. Afirmamos isso por ser a corporação que impõe, de forma unilateral, os métodos de pagamento permitidos, a maneira que o trabalhador pode sacar o seu dinheiro e as taxas existentes. Nesses termos, em ambas as formas de remuneração desenvolvidas nos trabalhos plataformizados, são as empresas que organizam os termos da relação, cabendo pouca margem ao trabalhador para determinar livremente como irá receber seus valores, mais um importante indício da existência de vínculos hierárquicos nessa relação.⁸⁵

⁸⁵ O desenvolvedor Mario, que já trabalhou como entregador pelo iFood, ao comentar sobre a diferença na remuneração entre as empresas afirma que “o que acontece é que nas plataformas de entrega você realmente ganha na proporção em que trabalha. Se você trabalhar 8 ou 12 horas é a diferença de você ganhar mais ou menos. Já no Workana, como é focado em trabalho mais intelectual, não muito de força, se diferencia um pouco a maneira que você contata o cliente. Desde que eu comecei até hoje, muitas vezes não muda muito o trabalho que eu vou fazer, faço quase as mesmas coisas de quando eu era iniciante até hoje. Mas no começo, quando você não tem experiência, você tem que pegar projetos menores, que pagam menos. Com o tempo, se você tem uma carcaça, uma segurança, você chega no cliente e fala ‘quero tanto, se for menos eu não aceito’. A carga da experiência faz diferença.”. Ainda que a pesquisa realizada por Festi e Oliveira (2021) tenha demonstrado que

Além disso, a liberdade dada pela Workana para os trabalhadores e clientes negociarem os valores envolvidos na prestação do serviço não tem como resultado necessário a valorização da força de trabalho ou uma maior autonomia para que os trabalhadores possam determinar o quanto desejam receber. Como relatado por Leandro na abertura do nosso tópico, o sistema desenvolvido pela empresa promove a concorrência entre os trabalhadores baseado em um leilão reverso, no qual trabalhadores que oferecerem seus serviços a um menor custo tem maior possibilidade de conseguirem fechar mais trabalhos com os clientes. Por esse motivo, é uma prática comum entre os *freelancers* oferecerem seus serviços a um valor menor do que cobrariam por fora da plataforma, o que indica uma desvalorização da força de trabalho promovida pela plataformização.

Soma-se o fato de que, tal como ocorre na iFood e na Parafuzo, os preços cobrados pelos *freelancers* em cada serviço também são despadronizados, pois dependem dos valores que os demais trabalhadores estão negociando em cada projeto. Tal processo é relatado por Cristian, desenvolvedor que utiliza principalmente a 99freelas, que possui um sistema de remuneração igual ao da Workana:

Para dar o meu valor eu vou acompanhando o mercado, vendo o que os outros estão oferecendo. Mas eu sempre procuro dar uma média mais baixa, porque é assim que eu consigo me destacar para poder fechar o negócio. Os clientes dessas plataformas prezam pelo resultado final, não pela qualidade do código. Ele quer saber do resultado final e do valor, o custo e o benefício. O serviço bom para ele é ver o negócio funcionando na tela dele. Então, eu tenho que, infelizmente, negociar um valor um pouco abaixo para fazer o trabalho e não prezar tanto pela qualidade (Cristian, desenvolvedor pela 99freelas).

Nesse sentido, as aparentes autonomia e valorização dos trabalhadores existentes nesse modelo de remuneração são constrangidas pelo aumento da concorrência no interior da categoria promovida pela empresa. Frente a isso, defendemos que independentemente do mecanismo adotado para remunerar a força de trabalho, se por renda ou por salário, os processos de plataformização têm como consequência a informalidade remunerativa, que atua para despadronizar e diminuir o valor da força de trabalho, com cada plataforma desenvolvendo mecanismos próprios para atingir esse objetivo.

É pela constituição de uma maquinaria moderna, as plataformas digitais, que as empresas potencializam essa desvalorização. Esta é uma tendência presente em todos os

longas jornadas de trabalho não fazem necessariamente um entregador aumentar seus rendimentos, a opinião expressa por Mário demonstra como a diferença entre os dois modelos de remuneração são compreendidas pelos trabalhadores, indicando que nas empresas que permitem a negociação dos valores entre clientes e trabalhadores existe a possibilidade de serem negociadas melhores remunerações sem a contrapartida de trabalharem por maiores períodos.

processos de automação produtiva, como apontado por Marx em “Trabalho assalariado e capital”:

Quanto mais cresce o capital produtivo, mais a divisão do trabalho e o emprego da maquinaria se ampliam. Quanto mais se amplia a divisão do trabalho e o emprego da maquinaria, mais se expande a concorrência entre os operários e mais se contrai o seu salário (Marx, 2010, p. 65).

Isso é, o valor da mercadoria força de trabalho está na razão inversa do desenvolvimento das forças produtivas empregadas no trabalho, fazendo com que o processo de plataformação se apresente como um meio de desvalorizar a força de trabalho.

Nas empresas em que o valor da força de trabalho é determinado pelas corporações, como no iFood e na Parafuzo, o avanço tecnológico permite a maior coordenação gerencial do trabalhador coletivo, aumentando a racionalização produtiva que maximiza a extração da mais-valia em sua forma relativa. Já nas empresas em que trabalhadores e clientes negociam o valor dos serviços, as plataformas promovem o aumento da concorrência entre os trabalhadores para diminuir o valor dos serviços prestados, o que potencialmente atrai mais clientes para a sua infraestrutura digital. Nesses termos, ainda que já seja possível profissionais individuais receberem remunerações diretas e imediatas superiores em relação aos seus empregos anteriores, do ponto de vista da classe trabalhadora como um todo, o crescimento transversal dos processos de plataformação no mercado de trabalho tem como consequência a sua desvalorização.⁸⁶

Com isso, ainda que tenhamos afirmado no tópico “a informalidade contratual” que a remuneração dos trabalhadores plataformizados, tal como ocorre com outros empregados desassistidos pela CLT, é marcada por uma ambivalência, pois ao mesmo tempo em que diminui as seguranças de longo prazo para os trabalhadores, muitas vezes é aumentada a renda imediata, é possível afirmarmos que o processo de plataformação tem como consequência a desvalorização da força de trabalho. Isso fica mais evidente quando retomamos alguns trechos de entrevistas já expostos, em que os trabalhadores comentam que recebiam/recebem mais pelas suas funções quando trabalham para clientes particulares do que por meio das plataformas. Tal interpretação também pode ser exemplificada no relato da diarista Andreia ao afirmar que “vale mais a pena fazer limpeza no particular. Nele eu tenho meu valor e não abro mão, apartamento eu cobro 180 e casa 200”; na denúncia feita por Leandro do leilão reverso existente na Workana, que lhe faz cobrar valores mais baixos do

⁸⁶ Esse processo é ainda mais potencializado pela inexistência de salários indiretos nas empresas, o que aumenta os gastos dos trabalhadores para garantirem a sua reprodução social.

que gostaria de seus clientes, ou quando o entregador Anderson nos apresenta que recebia mais trabalhando em uma empresa terceirizada de entrega do que com os aplicativos.

A extração da mais-valia em sua forma absoluta é potencializada nas empresas plataformizadas. Tal fato foi demonstrado na análise da REMIR sobre o trabalho dos entregadores, indicando que a pandemia de COVID-19 promoveu o aumento da jornada média realizada e a diminuição da remuneração (Abílio et al., 2020), e nas entrevistas que realizamos com motoristas por aplicativo em que nos foi afirmado que as remunerações diminuíram com o passar dos anos em que se mantiveram na Uber (Moda, 2020). Assim, a potencialização da mais-valia absoluta pode ser compreendida tanto a nível do trabalhador individual, relacionado a diminuição dos valores pagos por cada serviço que os leva a aumentarem suas jornadas, quanto do ponto de vista do trabalhador coletivo, haja visto que as empresas buscam continuamente aumentar o número de jornadas simultâneas empregadas para aumentarem seus lucros.

Tal fenômeno também pode ser observado no relato da história de vida do ex-entregador Anderson, que abriu o nosso tópico descrevendo como as empresas oferecem uma série de benefícios quando chegam a uma nova cidade, como altas tarifas e promoções. Após tornar mais robusto o seu trabalhador coletivo e conformar monopólio na prestação do serviço,⁸⁷ a remuneração dos trabalhadores é sistematicamente rebaixada por diferentes procedimentos, como a diminuição do valor do serviço em si, o não aumento das remunerações para acompanhar índices inflacionários ou pelo próprio aumento da oferta de trabalhadores disponíveis para realizar as atividades, levando a uma diminuição nas tarefas realizadas por cada um e, conseqüentemente, em suas remunerações. Essas medidas fazem com que cada trabalhador tenha que realizar maiores jornadas para receber remuneração equivalente ao que recebiam no passado. Entre as diaristas este tema foi relatado por Joana, que iniciou nas plataformas na empresa Blumpa, sendo uma das primeiras diaristas registradas na corporação, e hoje está na Parafuzo⁸⁸:

⁸⁷ Manzano e Krein (2022) destacam que as plataformas chamadas de geograficamente aderentes, as que necessitam que os trabalhadores estejam em uma localização geográfica exata para prestarem seus serviços, tem como padrão competitivo a busca por crescentes graus de monopólio para que seja potencializada a sua valorização no mercado financeiro. Segundo Manzano (2024), a acumulação das empresas plataformizadas funcionam no método “the winner takes all”, sendo que muitas vezes elas disponibilizam por longo período benefícios a consumidores e trabalhadores, atuando com prejuízos, para consolidar seus mercados e expulsar concorrentes, potencializando seus lucros futuros. A monopolização também foi destacada por Abílio (2020a) e Slee (2017) como uma característica das empresas plataformizadas, medida que aumenta o poder de subjugação do capital sobre o trabalho.

⁸⁸ As empresas Blumpa e Parafuzo se fundiram em 2021, passando a operar sob a marca Parafuzo.

No começo eu ganhava bem mais, era bem melhor, bem melhor mesmo! Eu vou ser bem sincera com você, tem mês que eu tirava R\$3.500,00. Eu dispensava trabalho porque eu não dava conta de atender todo mundo, de verdade! Eu nunca ficava parada, eu dispensava porque a demanda era muito grande. Eu consegui ganhar um bom dinheiro. Agora tem cada vez menos diárias disponíveis, você não consegue mais tantos clientes fixos, a remuneração caiu bastante. (Joana, diarista pela Parafuzo)

Nesses termos, um dos pontos que nos faz afirmar que existe uma remuneração informal na plataformização do trabalho se conecta a despadronização dos valores pago aos trabalhadores para a realização de seus trabalhos. Essa informalidade, se observada do ponto de vista da totalidade da classe trabalhadora, atua para: 1) desvalorizar a força de trabalho, através da maior racionalização produtiva e do aumento da concorrência entre os trabalhadores, que potencializa a mais-valia relativa, e 2) fazer com que os trabalhadores realizem jornadas cada vez maiores, possibilitando a extração da mais-valia absoluta.

Uma reclamação comum relatada por trabalhadores pertencentes às três categorias profissionais diz respeito às taxas cobradas pelas empresas sobre cada serviço. Como já dito, ainda que as empresas se auto-intitulem como meras intermediadoras do encontro entre trabalhadores autônomos e clientes, diversos valores, estipulados pelas empresas, são cobrados para a realização deste encontro. Além da fala da diarista Iara que abriu nosso tópico, as queixas dos trabalhadores sobre os valores dessas taxas são bastante comuns, como expresso pelo desenvolvedor Mario:

Eu confesso que sinceramente que a única coisa que me desagrega na Workana é que essa taxa que eles cobram é alta. Até porque, sendo real, você meio que precisa pagar para trabalhar lá. No começo, você vai ter que pagar 70,00 ou 90,00 reais em um plano de *freelancer* para ter um destaque e conseguir mais serviços. Além disso, ainda vão descontar 20% pelo que você trabalhou, é um valor muito alto... (Mário, desenvolvedor pela Workana)

As taxas são apenas um dos aspectos que incidem na remuneração dos trabalhadores. Isso porque uma das características comuns a totalidade dos trabalhos plataformizados é a transferência de custos e riscos das empresas para os trabalhadores, o que traz uma série de incertezas sobre a remuneração líquida que receberão ao final do mês (Abílio, 2019; Amorim; Moda, 2020). Nessa relação, é de responsabilidade do trabalhador a posse e a manutenção dos seus meios de trabalho⁸⁹, tais como aparelhos celulares, computadores, planos de internet e

⁸⁹ Utilizamos os conceitos de posse dos meios de trabalho e de propriedade privada dos meios de produção como distintos. Por posse entendemos toda propriedade que é de uso pessoal do indivíduo que a detém, o qual a utiliza como meio de trabalho para a realização de suas atividades. Reservamos a noção de propriedade privada dos meios de produção para nos referirmos aos meios utilizados para explorar o trabalho de outra classe social com vistas à acumulação de capital. Nesse sentido, ao analisarmos os trabalhos plataformizados, o meio de produção

veículos eventualmente utilizados, dos custos envolvidos em seu deslocamento e na sua alimentação, dos diversos impostos que recaem sobre a atividade e do planejamento financeiro para momentos de não trabalho (férias, aposentadoria, inatividade por acidente, licença maternidade, etc.). Diversos trabalhadores tiveram dificuldade em nossas entrevistas para calcularem seus gastos com o trabalho e, conseqüentemente, a remuneração líquida recebida, em especial nas profissões em que os gastos são bastante variados, como no caso dos entregadores.⁹⁰ A complexidade em desenvolver esses cálculos pode ser exemplificada na entrevista concedida por André:

Eu calculo meus rendimentos por mês. Está dando uma média de 800,00 a 900,00 reais por semana com a Loggi, mais uns 100,00 reais por dia com os outros aplicativos. [E você consegue calcular mais ou menos quanto tira líquido nos aplicativos? tirando gasolina, manutenção da moto, impostos, plano de celular, por exemplo] Sobra uns R\$7.000,00 por mês! Isso é uma matemática básica, eu recebo uma média de 300 reais por dia, 26 dias por mês. E gasto uns R\$1500,00 por mês de combustível, daí sobra uns 6 mil a 6500 por mês. Os outros gastos eu não tenho muito não! (André, entregador pela Loggi)

Além da difícil compreensão de quanto o trabalhador realmente recebe mensalmente da empresa, estipular o quanto desse valor é salário e o quanto é reposição de custos é uma incerteza, até porque parte considerável da categoria tem dificuldade em mapear todos os gastos que realizam para trabalharem. Nesses termos, os trabalhos plataformizados têm como característica tornar de responsabilidade dos próprios trabalhadores a garantia de algumas das condições básicas para a execução das suas atividades, ou seja, de sua própria exploração, bem como aumentar o nível do ocultamento promovido pela forma salário, em que a diferença entre o trabalho pago e o não pago desaparece.

Soma-se o fato de ser comum aos trabalhadores plataformizados adiantarem alguns custos, em especial por meio de financiamento de celulares e veículos, para que possam trabalhar nas empresas. Isso faz com que aumente tanto a sua disponibilidade para o trabalho, visto que caso não realizem longas jornadas os custos adiantados podem não ser pagos, quanto os riscos envolvidos na sua condição, já que podem a qualquer momento serem desligados das empresas ou sofrerem acidentes que os deixem impossibilitados de prestarem

principal é a própria plataforma, já é por meio dela que as empresas garantem o controle sobre os processos de trabalho, de como estes são gerenciados, radicalizando, com isso, processos históricos de subsunção do trabalho, enquanto as demais ferramentas utilizadas pelos trabalhadores são os meios necessários para a realização de suas atividades (Amorim; Moda, 2020).

⁹⁰ Em pesquisa pioneira sobre o tema no Brasil, Festi e Oliveira (2021) calcularam que a mediana da renda líquida por hora de trabalho de um entregador por aplicativo em Brasília era de R\$5,03, sendo o valor hora do salário mínimo de R\$5,00 no mesmo ano.

seus serviços, como ocorreu com o ex-entregador Anderson que citamos no começo do nosso tópico.

Por fim, um último tema que afeta a remuneração dos trabalhadores, em especial nas plataformas *freelancers* em que é necessário a aprovação do trabalho pelos clientes para que o pagamento seja realizado, são os riscos de terem suas atividades não remuneradas. É bastante comum que no final do trabalho os consumidores afirmarem que o resultado ficou aquém do esperado, fazendo com que o pagamento não seja liberado para o trabalhador ou lhe obrigando a refazer o trabalho, o que os leva a trabalharem mais para receberem a mesma remuneração (Dubal, 2021; Irani, 2015; Kalil, 2019). O desenvolvedor Leandro já vivenciou momentos como esses na Workana:

O problema é que às vezes você consegue fazer um *briefing* decente e às vezes não, depende muito com quem você está conversando. Só que acontece, por exemplo, do gerente passar responsabilidade para o estagiário conversar comigo, o estagiário passar uma coisa para mim e quando o projeto pronto chega para o gerente ele fala que queria outra coisa e você tem que refazer tudo. E quando isso ocorre, o que conta é aquele valor que fechou no começo, é o que está depositado. De vez em quando é possível negociar informalmente com o contratante para ele colocar um outro projeto na plataforma e você fecha o serviço por um valor simbólico, só para o pagamento não ficar lá parado (Leandro, ex-desenvolvedor pela Workana).

Porém, como a fraude é uma marca estruturante nos trabalhos plataformizados (Grohmann et al., 2022), são comuns também as denúncias de contratantes que recusaram os serviços realizados alegando que não estavam compatíveis com o que queriam, tiveram o dinheiro estornado para suas contas e utilizaram o que foi produzido pelos desenvolvedores, como relatado pelo próprio Leandro.

O cliente consegue baixar o nosso projeto para ver, e se estiver *ok*, ele paga. Só se o cara falar que não, o dinheiro volta para ele. Uma vez aconteceu de eu fazer um aplicativo para um rapaz, ele recebeu o aplicativo, colocou o aplicativo na Playstore e eu não recebi. Ele disse que não ficou bom, a Workana devolveu o dinheiro para ele e ele continuou usando. [E você tentou falar com a Workana?] Tentei, mas geralmente... acho que para não dar conflito para as pessoas que são pagantes, que são as pessoas que criam os projetos, eles dão mais créditos para essas pessoas... (Leandro, ex-desenvolvedor pela Workana).

Assim, mais uma ausência de estabilidade que marca a remuneração dos trabalhadores plataformizados é ilustrada, conectada com a incerteza de até mesmo serem remunerados pelas suas atividades.

Em resumo, compreendemos que a informalidade é atualizada em diversas perspectivas quando analisamos as formas de remuneração adotadas nos trabalhos

plataformizados. A primeira delas é a despadronização do valor da força de trabalho, já que em ambos os modelos apresentados, seja o do pagamento por peça ou por renda, a remuneração dos trabalhadores não possui valores fixos. É conformado por vezes um modelo de remuneração por peça *sui generis* ou, em outros casos, uma forma de arrendamento que também possui peculiaridade em relação às formas historicamente existentes. Um segundo aspecto de informalidade presente na remuneração dos trabalhadores envolve o cálculo exato de quanto recebem por cada serviço. Isso decorre do fato dos trabalhos plataformizados terem como característica a transferência de riscos e custos das empresas para os trabalhadores. Poucos trabalhadores conseguem compreender a totalidade dos gastos que efetuam em seu dia a dia para prestarem seus serviços, o que dificulta calcular o quanto recebem de salário líquido ao final do mês e o quanto do valor recebido é apenas uma reposição do que foi gasto para o trabalho. Por fim, em algumas empresas, em especial naquelas que necessitam da validação dos serviços pelo cliente para que o pagamento seja realizado ao trabalhador, outro aspecto de informalidade diz respeito a dúvida de que suas atividades serão remuneradas, já que todo o processo de controle de qualidade que garante o seu pagamento fica como de responsabilidade dos contratantes. O conjunto destes elementos atuam para desvalorizar o trabalhador coletivo e aumentar do poder de controle do capital sobre o trabalho, com as empresas se valendo da quebra dos padrões de regularidade e estabilidade na remuneração para garantir que seus interesses produtivos sejam alcançados, promovendo uma maior insegurança para os que vivem de vender a sua força de trabalho.

A jornada informal

Geraldo tem 22 anos e é militar. Após o seu expediente, entra no site da 99Freelas para conseguir trabalhos como desenvolvedor. Apesar da carreira nas forças armadas, seu sonho é seguir apenas no ramo da programação. Está concluindo o curso superior em cibersegurança e pretende focar neste setor no próximo ano. A sua jornada de trabalho como militar vai das 8 até as 18 horas, “depois eu fico até duas, três ou quatro da manhã programando. Faço isso porque gosto de programar, é a minha folga e uma forma de lazer. Inclusive no meu tempo livre, eu paro para estudar programação. Fico o dia todo estudando programação, programando ou pensando em programação”. Para obter serviços, ele utiliza uma extensão do navegador Google Chrome que o notifica sobre novos e-mails, por meio de uma voz artificial que lê seu conteúdo, geralmente com a descrição das novas tarefas registradas na plataforma.

Geraldo diz ficar o máximo de tempo possível próximo ao computador ou ao celular para não perder nenhum trabalho: “Serviços de otimização de site é o que eu mais gosto de fazer. Se eu estou no banheiro e chega uma notificação de cadastro de otimização, eu paro o banho e mando uma proposta”.

Já Alexandre tem 48 anos e é morador da capital de São Paulo. Cicloativista, atualmente trabalha como entregador com carteira assinada em uma empresa que compensa a emissão de carbono em suas entregas. Após ser exonerado em seu antigo emprego público, iniciou no setor utilizando a Box Delivery, a Rappi e, principalmente, a iFood. A sua rotina diária de trabalho era bastante variada, em alguns dias “saía de casa umas 10 horas, pegava o metrô e ia fazer entregas na região central da cidade. Normalmente ficava até às 21 horas na rua, mas quando estava disposto ficava até às 23 horas”. Apesar dessa ser a jornada mais comum, “em vários dias, eu acordava, fazia algumas tarefas de casa e ia deixando os aplicativos ligados. Quando tocava uma corrida boa, eu saía correndo e ia fazer a entrega. Uma vez eu acordei e fiquei deitado, mas liguei o aplicativo, se tocasse algo legal eu iria. De repente toca uma corrida de 35,00 reais, isso nunca aconteceu! Eu levantei na hora, coloquei a roupa que deu e fui”. Desse modo, Alexandre afirma que a sua jornada de trabalho dependia da sua energia em cada dia e que a principal vantagem em trabalhar nesses empregos é a flexibilidade de horários, pois permite escolher a hora em que começa a trabalhar e organizar algumas pausas durante o dia.

Andréia tem 36 anos e é diarista. Moradora da região metropolitana de São Paulo/SP, afirma gostar da flexibilidade de horários existente nos trabalhos plataformizados. Ela é cadastrada na Parafuzo e diz que o modelo das plataformas é melhor do que nas limpezas particulares não só pela flexibilidade, mas também “porque é mais previsível, eles disponibilizam para nós o que temos que fazer. E aí você vai chegar na casa cliente, vai fazer sempre o seu melhor, mas você tem um horário para entrar e um para sair”. Andréia diz que por ela trabalharia de seis a sete dias na semana e que quando iniciou na plataforma, um ano antes da pandemia, conseguia fechar cerca de cinco serviços por semana pelo aplicativo. “Porém, desde janeiro [de 2023] estou ficando os finais de semana em casa e faço no máximo duas limpezas por semana com a Parafuzo, porque não tem serviço”. Ela diz que queria trabalhar direto, aos sábados, domingos e feriados para aumentar sua renda, mas que está muito difícil conseguir clientes.

Como já pontuado, uma das características centrais nos trabalhos plataformizados é a inexistência de uma jornada fixa de trabalho estabelecida pelas empresas. Essas três histórias

ilustram diversos elementos que indeterminam as jornadas de trabalho, complexificando a sua mensuração: por vezes as jornadas duram praticamente o dia todo, devido a permanente conexão à internet e aos aplicativos de trabalho; temos também as jornadas que se modificam dia a dia, que podem ter horários determinados ou começar quando o trabalhador ainda está na cama, e em alguns casos as jornadas são menores que as desejadas pelos trabalhadores, que gostariam de trabalhar mais dias na semana e não conseguem pela falta de clientes. Assim, o estabelecimento da jornada de trabalho, “o elemento de uma luta multissecular entre os capitalistas e trabalhadores” (Marx, 2012, p. 312) e que tem como “resultado o estabelecimento uma guerra civil de longa duração, mais ou menos oculta” (Marx, 2012, p. 343) entre as classes com interesses opostos no modo de produção capitalista ganhou uma nova roupagem nas últimas décadas, em especial após a crise econômica mundial de 2008, como passamos a demonstrar.

Para Marx (2012), a jornada de trabalho é um palco de disputa entre capitalistas e trabalhadores pelo fato de ser composta por dois momentos, um no qual os trabalhadores produzem as mercadorias equivalentes ao seu valor e o tempo excedente, em são produzidas as mercadorias por meio das quais são extraídas a mais-valia. Para que a extração da mais-valia seja potencializada, os capitalistas utilizam dois artifícios: promovem o aumento do tempo excedente pelo prolongamento do tempo total de trabalho ou diminuem os custos do valor da força de trabalho, aumentando a intensidade do trabalho. Por outro lado, os trabalhadores buscam diminuir o tempo dedicado ao labor, para que o tempo fora do trabalho, momento em que realizam diversas atividades de seu interesse, seja aumentado.

O controle intensivo sobre a duração da jornada de trabalho foi paulatinamente instituído nos primeiros anos após a Revolução Industrial, no final do século XVIII, por meio do uso generalizado do relógio com ponteiro de minutos. Se anteriormente a esse período a duração do tempo de trabalho era orientada pelas tarefas, pelo tempo natural delas, a inserção das máquinas na produção, os relógios de ponto, os controladores do tempo e as mudanças nas práticas educacionais, medidas que caracterizam a revolução industrial, determinaram uma nova disciplina temporal (Thompson, 1998). Com isso, durante todo o século XIX o trabalho semanalmente remunerado cresce e diminui os trabalhos por empreitada, promovendo a separação entre “trabalho” e “vida” ao serem estabelecidos os momentos exatos em que o trabalhador deveria estar disponível ao contratante e o rígido controle sobre o que era realizado neste período.⁹¹

⁹¹ Para Castel (1998), essa passagem marca a consolidação da condição operária, uma nova relação salarial em que salário deixa de ser a retribuição pontual por uma tarefa para ser baseado em um determinado tempo de

Segundo Krein (2007), da consolidação da revolução industrial até aproximadamente a década de 1980 tivemos uma tendência que, primeiramente, estabeleceu jornadas de trabalho temporalmente fixas e, posteriormente, diminuiu constantemente as suas durações. A limitação da duração da jornada foi um dos primeiros direitos trabalhistas conquistados na maioria dos países e na segunda metade do século XX já havia um padrão na busca pelo estabelecimento das jornadas de trabalho de 8 horas diárias.⁹² Essa diminuição constante de duração foi compensada pelo aumento de produtividade garantido pelas reestruturações produtivas, em especial pelo taylor-fordismo, que criaram novos métodos produtivos que intensificaram o que ocorria durante o trabalho, aumentando a sujeição dos trabalhadores às normas da exatidão temporal adequadas a velocidade das máquinas (Gramsci, 2001).

Em meados da década de 1980, a tendência do estabelecimento de jornadas fixas e padronizadas de trabalho foi quebrada pela aprovação de diversas medidas legais que aumentaram a permissão para a adoção de jornadas flexíveis. Essa flexibilidade visava a recuperação das taxas de lucro que estavam em queda no período e representa a passagem do regime de acumulação fordista para o da acumulação flexível (Harvey, 1993), ou toyotismo. Esse novo regime de acumulação tem como uma de suas premissas a busca pela eliminação das chamadas, pelo capital, porosidades dos tempos mortos existentes no trabalho e, para tanto, era necessário aumentar o poder do empregador em distribuir de forma irregular as jornadas de trabalho, adequando-as a demanda dos serviços, para potencializar a produção do valor (Dal Rosso, 2017).

No Brasil, durante as décadas de 1980 e 1990 tivemos algumas medidas aprovadas para despadronizar e flexibilizar as jornadas de trabalho, tais como: a maior liberdade para os empregadores manejar os bancos de horas e as horas extras,⁹³ a liberação do trabalho aos domingos no comércio e a possibilidade de diminuição do período de almoço e descanso, ações que tiveram como aliada a sofisticação dos mecanismos de controle sobre o trabalho e que contribuíram para a naturalização das jornadas de trabalho despadronizadas (Krein, 2007). Além dessas alterações legais, tivemos o crescimento informal dos tempos dedicados

contratação da força de trabalho, que sucede a condição proletária, na qual os trabalhadores recebiam uma remuneração mínima para assegurar apenas a sua reprodução, sem garantias legais sobre o trabalho.

⁹² Ainda que este seja o padrão de desenvolvimento histórico, importante pontuarmos que a existência de jornadas fixas e que historicamente diminuíram não atingiu a totalidade da classe trabalhadora, pois as desigualdades decorrentes da divisão internacional do trabalho e das diferentes frações de trabalhadores existentes em cada formação social faz com que as condições de trabalho sejam diversas. Assim, parcelas consideráveis da classe trabalhadora historicamente realizam seus trabalhos com jornadas flexíveis.

⁹³ Dal Rosso (2017) pontua que a jornada de trabalho no Brasil sempre possuiu um modelo híbrido, pois na primeira versão da CLT já era prevista a possibilidade de duas horas de trabalho extraordinárias por dia, além das oito horas que compunham a jornada fixa.

ao trabalho, garantidos em especial pelo surgimento de novas TICs baseadas na conexão à internet que tornaram possível aumentar a comunicação entre trabalhadores e empresas, e a mudança de alguns hábitos que envolvem o trabalho, como levá-lo para as residências após o expediente (Cardoso, 2013; 2016).

A despeito desse movimento histórico de padronização-fixação, diminuição e despadronização-flexibilização ter se estabelecido como referência mundial nos debates em torno as jornadas de trabalho, para parte considerável da classe trabalhadora, em especial as que habitam os países do Sul Global e desempenham suas atividades de maneira informal, executar o seu labor em horários flexíveis e com longuíssimas durações foi uma situação permanente, já que suas atividades seguiam padrões não regulados pelas leis trabalhistas locais. Ao analisar a situação brasileira, Dal Rosso (2017) destaca ser possível pontuarmos a existência de dois modos de flexibilização da jornada, uma típica do período pré-regulamentação, que descreve toda a gama de atividades que compõem o trabalho informal e que continuo a existir após a aprovação de limites legais para a jornada de trabalho, e uma pós-regulamentação, que flexibilizou a jornada em funções que tinham o tempo de trabalho fixado. Na contemporaneidade, ainda segundo o autor, essas práticas se misturam, atualizando as formas em que se apresentam.

O movimento de flexibilização das jornadas de trabalho se aprofundou nas últimas décadas, em especial após a crise econômica de 2008. Desde então, mais de 110 países no mundo, incluindo o Brasil, realizaram alterações em suas leis trabalhistas, mudanças legais que tinham como intuito estabelecer novas formas de contratação da força de trabalho (Filgueiras, Lima, Souza, 2019; Gontijo, 2021). Em sua maioria, nessas legislações foram permitidas diversas modalidades de contratação que promovem uma completa despadronização das jornadas de trabalho e a desvinculação entre o tempo de trabalho e a remuneração, além de permitirem a despadronização de jornadas individuais sem a realização de acordo coletivo. Assim, foram autorizadas as formas de trabalho intermitentes⁹⁴ e com contratos de zero hora⁹⁵, medidas que reforçaram as tendências de externalização produtivas desenvolvidas pela acumulação flexível e possuem como diferencial o fato que em muitas

⁹⁴ Segundo a lei brasileira, “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” (BRASIL, 2017), com o trabalhador recebendo pelas horas efetivamente trabalhadas, desconsiderando os momentos em que está a disposição do empregador

⁹⁵ Os *contract zero hours* existem principalmente no Reino Unido. Nele, os trabalhadores, tal como no contrato intermitente, recebem apenas pelas horas em que exercerem as funções a eles destinadas, sem terem uma jornada de trabalho pré-estabelecida, e ficam à disposição do empregador, que poderá convocá-los a qualquer momento para o serviço. Sobre o tema dos contratos zero-horas, ver: Maeda, 2016.

delas os trabalhadores recebem apenas pelas horas vinculadas a produção, configurando um salto de qualidade na flexibilização das jornadas.⁹⁶ Essa nova característica também ocorre nas empresas plataformizadas, que se valem desse modo de estabelecimento de jornadas e salários e atuam à margem da legislação trabalhista existente em cada país.

Segundo Filgueiras, Lima e Souza (2019) e Krein e Oliveira (2019), o resultado concreto desse salto de qualidade é o aumento da polarização das jornadas, com muitos trabalhadores realizando longuíssimas jornadas de trabalho, superiores às 44 horas semanais, e outros realizando jornadas menores do que gostariam, muitas vezes inferiores a 14 horas semanais, conceituados pelas estatísticas oficiais como subocupados por insuficiência de horas. As longas jornadas já foram identificadas em diversas pesquisas com entregadores e motoristas plataformizados (Abílio et al., 2020; Cardoso et al., 2022; Castro, 2020; Festi; Oliveira, 2021; IBGE, 2023; Kalil, 2019; Moda, 2020; Moraes, Oliveira, Accorsi, 2019). Além disso, no trabalho plataformizado essa tendência a polarização também se expressa, como identificado por Gontijo (2021) na sua pesquisa com entregadores, no levantamento feito pela OIT (2025b) com trabalhadores latino-americanos e caribenhos vinculados a empresas plataformizadas de *crowdwork* e no relato feito pela diarista Andreia que abriu o nosso tópico, com a trabalhadora afirmando que gostaria de trabalhar mais dias na semana, mas que isso não ocorre devido a baixa oferta de serviços. Assim, nesses trabalhos temos, para alguns, o aumento da jornada de trabalho e, para outros, sua diminuição.

De acordo com Dal Rosso (2017) e Krein (2007), a mudança da acumulação fordista para a flexível colocou novamente capitalistas e trabalhadores em lados opostos na disputa pela determinação da jornada de trabalho. Para os capitalistas, com a flexibilidade buscou-se adequar a utilização da força de trabalho às oscilações da demanda e, para tanto, era central ter a liberdade para alterar os horários de trabalho e manter o controle sobre a sua alocação. Já os trabalhadores buscavam a maior autonomia para determinarem seus horários de trabalho, interesse que possui um componente de utopia por permitir a escolha, ainda que com certos limites de quais momentos do dia exerceriam o labor. As flexibilidades das jornadas promovidas nas décadas de 1980 e 1990, em sua maioria, aumentaram a heteronomia no trabalho, garantindo aos capitalistas o controle sobre a determinação das horas de trabalho. Porém, nos trabalhos plataformados, o capital soube, mais uma vez, incorporar a sua crítica

⁹⁶ Marx (2012) pontua que se o salário por hora for fixado de modo a permitir que o capitalista não seja obrigado a pagar o salário por todo o tempo em que contratou a força de trabalho, mas apenas pelas horas de trabalho em que ocupar o trabalhador, é criada uma monstruosidade de trabalho excessivo sem a garantia das condições básicas para a reprodução do trabalhador, rompendo a conexão entre trabalho pago e não pago. Com base nesse entendimento, Antunes (2018) defende que todas essas modalidades de contratação são processos que tornam a informalidade funcional à manutenção e ampliação da lei do valor.

para se reinventar⁹⁷ e esse processo foi matizado, visto que, ao menos na aparência, os trabalhadores possuem autonomia para determinarem as suas jornadas.

Afirmamos isso pois os trabalhadores plataformizados possuem autonomia para decidirem em que dias e horários irão conectar-se nas plataformas para concorrerem a ofertas de trabalho, mesmo que tenham que assumir os riscos e responsabilidades por estas decisões. Como já citado, para nós, a autonomia está ligada ao grau de prescrição das atividades que devem ser desempenhadas (Marx, 2012), sendo que nos trabalhos plataformizados não há uma imposição empresarial sobre os momentos que os trabalhadores devem estar trabalhando, a despeito de serem desenvolvidas diversas medidas que visam a incentivar os trabalhadores a realizarem suas atividades nos períodos de maior interesse das empresas, como descreveremos.

Esta “liberdade” é o principal atributo valorizado por eles quando comparam essa relação de trabalho com outras formas que já foram submetidos. O entregador João relata que “hoje prefere ficar sem carteira assinada, de verdade. Porque eu tenho a flexibilidade, posso fazer o que eu quiser, a hora que eu quiser e prestar um serviço.”, comentário semelhante ao do seu companheiro de profissão Alexandre: “Nos aplicativos tem a vantagem da liberdade que você tem de escolha de horário. Se você não está legal, você não vai”. A diarista Andreia pensa de modo semelhante e afirma: “Eu prefiro os aplicativos. Você não tem vínculo nenhum, sou eu quem faço a minha agenda, os meus horários”, tal como o desenvolvedor Leandro “Eu me dou bem com empregos CLT e PJ. Mas hoje em dia eu prefiro este modelo de PJ ou *freelancer* por causa dos horários, por não ter que dar satisfação de horário para ninguém, nem nada do tipo”.

A flexibilidade valorizada por esses trabalhadores não indica necessariamente uma diminuição da jornada, já que muitas vezes os trabalhos duram mais de 8 horas por dia, como apontado por outras pesquisas realizadas sobre trabalhadores plataformizados (por exemplos: no caso dos motoristas, Cardoso et al. (2022), Moda (2020) e Moraes, Oliveira, Accorsi

⁹⁷ Para Boltanski e Chiapello (2009), o capitalismo é um “sistema absurdo” (p. 38), que necessita de um espírito, “uma ideologia que justifique [moralmente] o engajamento dos trabalhadores” (p. 39) ao modo de produção, já que apenas os métodos de coerção são insuficientes. Esse espírito, ainda segundo os autores, varia historicamente, em consonância com a evolução dos modos de organização empresariais (p. 43). Em suas mutações, o espírito do capitalismo incorpora parte de suas críticas, para “tornar sedutoras para as pessoas as novas formas de acumulação” (p. 54). Ou seja, para Boltanski e Chiapello o modo de produção capitalista constantemente incorpora utopias dos trabalhadores para aumentar a adesão às suas práticas. De nossa parte, caracterizamos como válida a interpretação dos autores sobre como o capitalismo lida com parte da sua crítica, porém consideramos limitadas as conceituações que interpretam que escolhas individuais justificam a adesão da classe trabalhadora ao capital, por isso trabalhamos com o conceito de modo de vida (Gramsci, 2001), que conecta, a partir da coerção e da persuasão, a maneira com que os trabalhadores pensam e agem com o que ocorre nos processos produtivos.

(2019); no caso dos entregadores, Abílio et al. (2020) e Festi e Oliveira (2021); no caso de micro-trabalhadores, Grohmann et al. (2020)) ou por nossos entrevistados. João, que prefere trabalhar sem carteira assinada por causa da flexibilidade de horários, afirma que faz entregas “10 horas por dia, 7 vezes por semana”. Já o programador Leandro nos conta que:

Quando eu era só freelancer, eu separava a manhã para fazer a procura. Porque querendo ou não é um trabalho bastante exaustivo, procurar, ler, mandar convite e ter que se vender de alguma forma para a pessoa, é um trabalho bem cansativo. Na parte da tarde eu separava algumas horas para atender clientes, tipo uma ou duas horas nisso, e passava o resto do dia programando. Então eu começava umas 8 horas da manhã, parava uma hora para o almoço e ia até 8, 9hrs da noite.. [Umas 10 /11h de trabalho?] Isso! todos os dias, menos no domingo. No ano, eu tentava tirar duas semaninhas de férias, mas nem sempre era possível (Leandro, ex-programador pela Workana e 99Freelas).

Todavia, ainda que o trabalho dure por mais tempo, a existência da flexibilidade sobre o momento em que começarão a trabalhar ou que realizarão pausas durante o dia é um atributo valorizado de maneira unânime por esses trabalhadores. Mesmo com essa valorização, afirmamos que essa autonomia é aparente por ocorrer dentro de uma relação de subordinação, pois os trabalhadores recebem apenas pelas horas efetivamente trabalhadas e o consumo da sua força de trabalho é condicionada a existência de clientes, cabendo aos trabalhadores promoverem formas de autogerenciamento para organizarem o seu tempo e garantirem a sua remuneração e sobrevivência,⁹⁸ como descrito pelo programador Cristian:

Eu trabalho todos os dias, todos os dias mesmo. E eu trabalho por meta, não tenho um horário pré-definido. Quando eu estava na CLT eu preferia os banco de horas, mas como eu estou só autônomo eu trabalho por metas. Você já ouviu falar do kanban? É um método ágil de organizar o trabalho. Eu divido minhas tarefas de cada projeto e vou traçando as metas diárias. Eu faço um cálculo de quantas tarefas eu preciso fazer por dia até o prazo de entrega para o cliente e faço isso que planejei. Quando termino, eu posso descansar ou adiantar algo (Cristian, desenvolvedor pela 99Freelas).

Ou pelo entregador Daniel que entrou nos aplicativos em 2017, mas que já tinha 8 anos de experiência fazendo entregas de bicicletas com contratos regidos pela CLT:

Desde que os aplicativos chegaram, eu sempre calculei o mínimo tempo necessário para a minha meta financeira. E quando este tempo passa de 6 horas por dia, eu já percebo que estou perdendo tempo. O almoço vai das 11 às 14 horas, o jantar das 18

⁹⁸ A garantia da reprodução social de maneira autônoma tem como consequência a maior responsabilização dos trabalhadores sobre os riscos e os custos envolvidos em seus trabalhos, configurando relações de trabalho orquestradas pelo autogerenciamento, pela auto-taylorização e destituídas de direitos trabalhistas. Sobre o tema da auto-taylorização e do autogerenciamento do trabalho, ver: Abílio (2019); Amorim e Grazia (2021) e Amorim, Moda e Mevis (2021).

até às 22/23 horas. Eu planejo meu dia para trabalhar nesses dois horários, mas às vezes tem muito mais entregador do que entrega. Então eu constantemente reformulo meu plano de trabalho para ter uma experiência positiva. Se eu sentir que a demanda não está atendendo minha meta, eu tento diversificar, fazendo café da manhã, que é uma outra experiência, um outro horário do dia, com um outro perfil de clientes e que tendem inclusive a nos receber bem. Então eu tento me adaptar a essa dinâmica maluca que os aplicativos geraram, porque antigamente você tinha horários muito bem definidos, hoje é qualquer hora (Daniel, entregador pelo iFood).

Ou seja, as empresas dão autonomia para os trabalhadores decidirem seus dias e horários de trabalho. Entretanto, para tomar essa decisão eles devem se subordinar às flutuações do mercado, as tarefas existentes, as regras empresariais e as suas próprias necessidades e possibilidades, sendo estes os determinantes, em última instância, da jornada, pois sem eles os trabalhadores não são remunerados.

De toda maneira, a grande recorrência de relatos de trabalhadores que valorizam esta flexibilidade torna importante nos debruçarmos de maneira mais aprofundada sobre como ocorre a determinação da jornada de trabalho nas empresas plataformizadas. Faremos isso com base nas seguintes questões: como deve ser calculada a jornada de um trabalhador plataformizado? Há uma regra em como os processos de plataformização influenciam as jornadas de trabalho?

As miríades de situações presentes nessa modalidade de trabalho, ilustradas, por exemplo, pelos três relatos que abriram o nosso tópico, demonstram que as respostas a estas perguntas não são simples. Temos trabalhadores plataformizados que possuem nessa relação a sua principal fonte de renda, outros que adentram as plataformas após trabalharem em outros empregos, aqueles que conciliam clientes provenientes das plataformas com outros particulares e os que gostariam de ter mais trabalho, entre diversas outras situações já descritas pelos trabalhadores. Assim, concluir que a plataformização do trabalho tende a aumentar ou diminuir as jornadas de trabalho, quando analisadas do ponto de vista do trabalhador individual, é impossível, pois a maneira em que essa modalidade de trabalho é organizada torna a regra a inexistência de um padrão pré-estabelecido sobre o tema.

Existe até mesmo polêmicas na maneira que se deve calcular a jornada desses trabalhadores. Para as empresas, os trabalhadores só estão trabalhando no momento em que elas compreendem como produtivos e, por isso, são remunerados somente por estes períodos. Todavia, muitas vezes temos, na plataformização do trabalho, um aumento dos tempos dedicados ao trabalho e que não são pagos, momentos que defendemos que devem ser contados como parte da jornada. Essas situações podem ser descritas pelos tempos em que os trabalhadores esperam novas ativações de trabalho, como no caso dos motoristas e

entregadores, negociando/procurando novos serviços, como ocorre com os desenvolvedores e as diaristas, ou construindo seus perfis nas plataformas.⁹⁹ De todo modo, é difícil mensurarmos se esse aumento de tempos dedicados ao trabalho e não pago produz efeitos concretos na duração da jornada, aumentando a sua duração, ou se as jornadas seguem as mesmas, diminuindo a remuneração que os trabalhadores recebem pelo mesmo período pelo fato de parte do seu tempo ser destinado a atividades não pagas.

Pesquisas realizadas com base em entrevistas com profissões plataformizadas que permitem o encadeamento de várias tarefas no mesmo dia, tais como motoristas (Kalil, 2019; Moda, 2020; Castro, 2020), entregadores (Abílio, 2020; De Stavola, 2025) ou micro-trabalhadores (Dubal, 2021), apontaram que esses trabalhadores tendem a determinar a duração das suas jornadas pela estipulação de metas financeiras. Assim, os trabalhadores permanecem realizando suas atividades até completarem os rendimentos que planejaram para o dia/semana, o que muitas vezes faz com que a jornada seja maior que as previstas na legislação trabalhista dada a baixa remuneração, como ilustrado pelos relatos do desenvolvedor Leandro e do entregador João acima. Porém, como em muitos dos trabalhos é impossível a realização de diversas tarefas no mesmo dia, como no caso das diaristas, essa observação, vale ressaltar, não abarca a totalidade dos trabalhos plataformizados, não sendo, portanto, uma regra nessa modalidade de trabalho, mas uma tendência restrita a algumas profissões.

Assim, analisarmos as jornadas desses trabalhadores do ponto de vista do trabalhador individual nos traz mais dúvidas do que respostas sobre o que está ocorrendo nas jornadas de trabalho na contemporaneidade. No entanto, “o capital é, desde o primeiro momento, uma força coletiva baseada na supressão do isolamento do trabalhador, na concentração de muitos trabalhadores sob o comando de um capitalista” (Rosdolsky, 2001, p. 209), o que faz com que, na perspectiva do capital, exista uma jornada de trabalho social, composta por múltiplas jornadas individuais a ele subordinadas. É pela combinação dessas jornadas que a produção capitalista garante o seu objetivo, a extração da mais-valia para possibilitar a reprodução das classes sociais. Assim, quando analisamos o tema pelo ponto de vista do trabalhador coletivo temos que

⁹⁹ Como exemplos, o programador Mateus afirma que “todo dia, quando eu termino meu trabalho fixo e estou mais tranquilo, lá pelas 20 horas, eu entro no site da Workana e fico uns 20 a 30 minutos procurando novas oportunidades” e o entregador João, que diz que “mesmo nos horários de pico eu fico esperando entre 5 e 10 minutos entre uma entrega e outra”. Esses períodos descritos não são compreendidos pelas empresas como produtivos e por isso não são remunerados, mas podem ser enquadrados como um aumento do tempo disponível ao trabalho, que impacta como calculamos a jornada de trabalho total.

A tendência do capital é combinar mais-valia absoluta e relativa. Ele aspira à máxima extensão da jornada de trabalho com a máxima quantidade de jornadas simultâneas, junto com a redução ao mínimo do tempo de trabalho necessário e da quantidade de trabalhadores necessários (Rosdolsky, 2001, p. 212).

E como nos trabalhos plataformizados inexistem um número fixo de trabalhadores que podem se submeter ao mesmo capital, é aumentada exponencialmente o número de jornadas simultâneas que podem ser combinadas.

Além disso, Francisco de Oliveira (2013) aponta que o embate existente entre o capital e o trabalho na composição da jornada não diz respeito apenas a determinação da magnitude do tempo de trabalho, mas também sobre o que ocorre durante a jornada, pois:

O consumo das forças de trabalho vivas encontrava [historicamente] obstáculos, as porosidades existentes entre o tempo total e o tempo de trabalho da produção. Todo crescimento da produtividade do trabalho é a luta do capital para encurtar a distância entre essas duas grandezas (Oliveira, 2013, p. 135).

A luta do capital pela diminuição da porosidade entre o tempo de trabalho e o de produção tem seu ponto máximo nos trabalhos plataformizados e em outros organizados de modo semelhante, como os trabalhos intermitentes e os com contrato de zero horas. Isso porque temos uma distinção entre o tempo de trabalho e o tempo efetivamente trabalhado, com o segundo durando, do ponto de vista empresarial, exatamente o tempo de produção. Assim, os trabalhadores passam a realizar intercâmbios momentâneos entre estarem de fato trabalhando e de serem parte do exército industrial de reserva disponível.¹⁰⁰ Como nas empresas plataformizadas há a possibilidade de trabalhos pontuais serem demandados e concretizados em qualquer horário do dia ou da noite, nelas temos uma jornada de trabalho social ininterrupta, conformada por pequenas frações temporais de trabalhadores individuais, e com nenhum trabalhador recebendo sem nada produzir.

Temos, portanto, o desfecho, sempre temporário, da luta sobre a determinação da jornada de trabalho. A jornada de trabalho coletiva passa agora a ser realizada 24 horas por dia e pela quantidade exata de trabalhadores necessários à realização. Essa é, para nós, a principal característica dos trabalhos plataformizados quando analisados pelo tema da jornada

¹⁰⁰ Francisco de Oliveira (2013) já havia indicado que essa era uma tendência existente nos trabalhos informais, que anunciavam o futuro do setor formal, no começo do século XXI, com “o conjunto dos trabalhadores sendo transformado em uma soma indeterminada de exército da ativa e da reserva, que se intercambiam não nos ciclos de negócios, mas diariamente” (p. 136). A tecnologia existente na época de escrita do texto pelo autor ainda não havia permitido, por exemplo, a existência de micro-trabalhos ou o gerenciamento de milhares de entregadores concomitantemente nas ruas das cidades, fazendo que a sua importante previsão sobre o futuro das relações de trabalho necessite ter uma atualização, já que este intercâmbio não é mais diário, mas pode ocorrer a cada minuto do dia.

de trabalho. É a completa quebra de qualquer regularidade de tempo de trabalho quando analisado os trabalhadores individuais, ou seja, a perda de formas padronizadas e estáveis de duração das jornadas — um aspecto de informalidade — que permite que o trabalhador coletivo trabalhe de maneira ininterrupta, sem a existência de porosidades entre o tempo de trabalho e o tempo de produção e gastos desnecessários ou indiretos com a força de trabalho. Esse resultado só é possível pelo fato das empresas plataformizadas terem colocado a informalidade no centro desses trabalhos, pois esta que permite que todas obrigações na regularidade de jornadas e salários sejam quebradas, possibilitando às empresa consumirem as forças de trabalho até mesmo por pouco minutos sem ter que remunerá-las no restante do tempo ou gerar custos pela sua demissão.

A conformação da jornada social de trabalho nestes moldes acarreta importantes consequências para o processo de valorização, que passa a ocorrer por meio do encadeamento das pequenas frações temporais de cada jornada individual. O modelo de remuneração adotado nas empresas, seja as baseadas no assalariamento por peça ou por renda, garante que cada atividade desenvolvida produza um excedente, apropriado pela empresa. Essa apropriação do tempo de trabalho excedente ocorre sem que seja garantido o pagamento pelo tempo de trabalho necessário a cada trabalhador, já que muitas vezes a força de trabalho é utilizada por um tempo menor do que o necessário para garantir a sua reprodução social.

Para as empresas, não importa se a entrega será realizada por um trabalhador que acabou de ligar seu aplicativo, por outro que está a mais de uma hora esperando um pedido ou pelo que acabou de realizar outra tarefa. Da mesma forma, não faz diferença se uma diarista faz cinco serviços de limpeza por semana enquanto outra faz apenas uma ou se um programador desenvolve dez projetos concomitantes enquanto seu colega de profissão fecha um serviço por mês pela plataforma. Para garantir a valorização do seu capital basta que constantemente clientes disponibilizem novos serviços para serem executados em seu sistema e que existam trabalhadoras disponíveis para sua a realização. Entretanto, esse modelo de organização do trabalhador coletivo, caracterizado pela remuneração baseada na produção e na ausência de uma jornada regular de trabalho, pode levar a que muitos trabalhadores não tenham garantida a sua reprodução social, o que tende a ampliar o tempo em que permanecem conectados às plataformas empresariais em busca de novos serviços. Ao manter os trabalhadores constantemente procurando tarefas em seus sistemas digitais, as empresas criam um dos fatores que sustentam a valorização do seu capital.

Ainda que o trabalho plataformizado não produza uma regra em como as jornadas individuais são impactadas, com a perda de formas estáveis sendo o padrão, para que essa jornada de trabalho coletiva ininterrupta se concretize é necessário ocorrer uma mudança no modo de vida dos trabalhadores, promovendo mutações em como os tempos de trabalho e de vida se relacionam para fundamentar um “novo tipo humano adequado a este novo tipo de trabalho e de processo produtivo” (Gramsci, 2001, p. 248). Como apontado, o início do industrialismo teve como base a rígida separação entre essas duas esferas, garantindo um tempo determinado para as atividades de labor e outro para as demais necessidades (Thompson, 1998).¹⁰¹ Já as jornadas flexíveis implementadas entre as décadas de 1980 e 1990, assim como as novas formas de contratação, diminuíram essa distância, tornando cada vez mais comum o tempo fora do trabalho ser ocupado pelo trabalho, seja diretamente, com o aumento das horas extras ou pela conectividade em rede que permite terminar algumas tarefas de trabalho no ambiente doméstico, ou indiretamente, com o aumento das chamadas horas dedicadas ao trabalho, como as gastas pelos trabalhadores para se formarem para as suas profissões ou se deslocando para os seus empregos (Cardoso, 2013; 2016; Dal Rosso, 2017).

Ou seja, o movimento de aproximação entre os tempos de trabalho e os de não trabalho se iniciou com o regime de acumulação flexível, promovendo, segundo Dardot e Laval (2016), a consolidação da racionalidade neoliberal responsável por internalizar nos sujeitos, por persuasões e coerções, a governamentalidade empresarial. A racionalidade neoliberal

produz o sujeito de que necessita ordenando os meios de governá-lo para que ele se conduza realmente como uma entidade em competição e que, por isso, deve maximizar seus resultados, expondo-se a riscos e assumindo inteiramente responsabilidade por eventuais fracassos. “Empresa” é também o nome que se deve dar ao governo de si na era neoliberal (Dardot; Laval, 2016, p. 328).

Nesse sentido, a racionalidade neoliberal promove uma sociedade em que cada sujeito passa se equipara com uma empresa, que deve disputar no mercado com os demais sujeitos-empresariais a valorização do seu capital humano. Ainda segundo os autores, a

¹⁰¹ Ainda que haja essa separação temporal, o que ocorria na vida dos trabalhadores fora dos momentos de trabalho era de preocupação permanente dos seus empregadores. Como demonstrado por Gramsci (2001), os diferentes modos de produção necessitam de modos de vida específicos, maneiras de agir, sentir e pensar que garantem a adaptação dos trabalhadores aos ritmos presentes nos processos produtivos. Nesse sentido, é impossível, por exemplo, compreendermos a hegemonia do modo de produção fordista sem a influência do puritanismo enquanto ideologia moral, pois um maior regramento sobre o que os trabalhadores realizavam fora dos momentos de trabalho era determinante para que eles se adaptassem psicofisicamente a intensificação do ritmo produtivo.

racionalidade neoliberal favorece uma profunda transformação na maneira em que os sujeitos organizam a sua vida, já que

A noção de “empresa de si mesmo” supõe uma integração da vida pessoal e profissional, uma gestão familiar do portfólio de atividades, uma mudança de relação com o tempo, que não é mais determinada pelo contrato salarial, mas por projetos que são levados a cabo com diversos empregadores. E isso vai além do mundo profissional: trata-se de uma ética pessoal em tempos de incerteza (Dardot; Laval, 2016, p. 336)

Assim, ainda que nas fábricas de Ford a vida privada dos trabalhadores fosse tema de preocupação e monitoramento constante, o neoliberalismo tem como consequência a maior integração entre trabalho e vida, promovendo um novo regime temporal não mais determinado pelo relógio, mas pelos projetos a serem executados. Para que isso seja possível, é necessário a produção de um novo modo de vida adequado a essa nova forma de gerenciar a produção, nomeado por nós como modo de vida empreendedor (Amorim; Moda; Mevis, 2021), que orienta o conjunto das relações sociais (laborais, políticas, micropolíticas, morais, econômicas e ideológicas) para torná-las subordinadas à racionalidade mercantil. No neoliberalismo, o trabalho e o não trabalho passam a se orientar pela mesma lógica, promovendo a maior integração entre esses dois momentos, e o tempo de trabalho não é mais controlado prioritariamente pelo relógio, mas ativado pelas tarefas/projetos/metastas existentes.

Para Zarifian (2002), o regime temporal por projetos alicerça uma mudança no engajamento subjetivo dos trabalhadores, fazendo com que os próprios assalariados acionem e modulem os momentos em que estarão disponíveis para o trabalho. O trabalhador deve por si mesmo se obrigar a modular seu tempo de trabalho por um forte compromisso com suas atividades. Este processo consolida, segundo Pelegrini (2023), um regime temporal sincrónico, que produz

A aparente separação entre tempo de trabalho das horas da jornada de trabalho. O trabalhador digital fica responsável por cumprir as metas do processo do trabalho sem que tenha que produzir, necessariamente, a partir das horas cronológicas formais da jornada de trabalho, o que a tornaria flexível (Pelegrini, 2023, p. 14).

Ainda que a disciplina temporal por projetos comece a ser estabelecida desde a década de 1980, defendemos que nos trabalhos plataformizados ocorre a sua consolidação por um salto de qualidade, garantido até mesmo por mudanças nas legislações trabalhistas. Para serem estabelecidas as jornadas totalmente flexíveis, em especial as que ocorrem nos moldes dos trabalhos plataformizados em que os trabalhadores possuem autonomia relativa na sua

organização e que podem ser realizadas por frações temporais bastante pequenas, é necessário que a disciplina temporal por projetos seja totalmente integrada ao modo de vida, diminuindo ainda mais a separação entre os tempos de trabalho e o de não trabalho. Como exemplos, temos o desenvolvedor Leandro, que afirma normalmente trabalhar de segunda a sábado, entre 10 e 11 horas por dia, mas que esta rotina pode ser completamente transformada a depender das suas tarefas:

Eu lembro uma vez de um projeto, que era um CMS que estava desenvolvendo para uma loja virtual. Eu cheguei a trabalhar nele dois dias seguidos, porque o cliente tinha um prazo para colocar a loja no ar. Eu dormi só três horas nesse tempo de 48 horas. Era muito café, eu não saía da frente do computador, eu almoçava e jantava trabalhando, comendo bastante besteira (Leandro, ex-desenvolvedor pelo Workana e 99Freelas).

Outro exemplo vem da frase “[programar] é a minha folga e uma forma de lazer. Inclusive no meu tempo livre, eu paro para estudar programação. Fico o dia todo estudando programação, programando ou pensando em programação” proferida pelo desenvolvedor Geraldo, que abriu o nosso tópico, que também demonstra a indistinção que ocorre entre tempos de trabalho e de não trabalho que marca o presente regime temporal. Essa característica também pode ser observada na já citada história do entregador Alexandre, que nos contou que “em vários dias, eu acordava, fazia algumas tarefas de casa e ia deixando os aplicativos ligados. Quando tocava uma corrida boa, eu saía correndo e ia fazer a entrega”, ou do seu colega de profissão João, que afirma que “deixo ele [aplicativo] ligado o tempo todo. Eu almoço e faço as coisas, não tenho mais nada para resolver dentro de casa, ligo o aplicativo. Chamou a primeira, eu vou embora”. São relatos que mostram como o trabalho ocupa cada vez mais a residência dos trabalhadores, mesmo quando as atividades são executadas fora dos locais de moradia.

Francisco de Oliveira (2002), na virada para o século XXI — ou seja, momento anterior aos trabalhos plataformizados —, caracterizou que o capitalismo estava produzindo “uma massa crescente de trabalhadores que devem estar à disposição 24 horas por dia, embora concretamente isso ocorra apenas ocasionalmente. São os trabalhadores do celular ligado e do pager” (Oliveira, 2002, p. 16). Essa formulação foi recuperada por autores como De Stefano (2015) e Abílio (2020a)¹⁰², que argumentam que a adoção de jornadas totalmente flexíveis, nas quais cabe aparentemente ao trabalhador escolher os momentos em que disponibiliza a sua força de trabalho, embora a sua utilização dependa da existência de

¹⁰² Para Abílio (2020a), o trabalhador *just-in-time* é uma das quatro características centrais da uberização, conjuntamente com o gerenciamento algorítmico, o crowdsourcing e o trabalho amador.

demanda pelos serviços, exacerba a lógica temporal por projetos, produzindo, em seus termos, o alicerçamento do trabalhador *just-in-time*. Ou seja, duas décadas após os apontamentos de Francisco de Oliveira, temos a consolidação do trabalho plataformizado em boa parte dos países, demandando trabalhadores à disposição para o trabalho 24 horas por dia, embora essa jornada não ocorra concretamente. A consequência dessa completa disposição é fazer com que todo o tempo existente se torne, em potencial, tempo de trabalho, com todo intervalo de tempo compreendido como possibilidade para aumentar os rendimentos, radicalizando a indistinção entre o tempo de trabalho remunerado e as atividades não remuneradas.¹⁰³ Com essa condição, até os horários de banho do desenvolvedor Geraldo são momentos que ele utiliza para esperar trabalhos.

Em resumo, nos trabalhos plataformizados as jornadas, do ponto de vista do trabalhador individual, são informais por poderem, em tese, serem realizadas a qualquer momento. Não existe uma regra única na maneira pela qual os trabalhadores organizam os seus dias de trabalho, existindo casos de aumento e de diminuição das jornadas. Porém, o tempo de trabalho remunerado passa cada vez mais a ocupar os tempos de não trabalho, submetendo todos os momentos da vida dos trabalhadores à lógica mercantil. Já do ponto de vista do trabalhador coletivo, a jornada é conformada pela combinação das milhares de jornadas individuais cadastradas em cada empresa, independente do trabalhador ficar 5 minutos no mês ou 12 horas por dia logado no sistema da empresa. A jornada social é informal por ser ininterrupta, o que escapa das legislações trabalhistas vigentes em cada país, e de magnitude totalmente variada, vinculada às demandas de serviços existentes.

Conclusão do capítulo: plataformização, informalidade e o mercado de trabalho

O objetivo do nosso capítulo foi o de apresentar as principais características da informalidade vigentes nos processos de plataformização do trabalho, traçando, com isso, um panorama de quem são estes trabalhadores, de como suas atividades são organizadas e efetuadas. Para tanto, demonstramos como a plataformização do trabalho conjuga práticas de flexibilidade externa, relacionada às subcontratações da força de trabalho, e interna, que se refere às modificações nos processos de trabalho, para aumentar o controle do capital sobre a

¹⁰³ Em sentido semelhante, Dubal (2021) afirma que nos micro-trabalhos “surge uma política na qual o tempo, contabilizado no trabalho assalariado, torna-se um nó invisível de poder. Este poder reforça o compromisso ideológico neoliberal de trabalhar o tempo todo, preenchendo o tempo “livre”, não com lazer, mas com uma produtividade mal remunerada” (p. 16). Este comentário pode ser generalizado para as demais formas de trabalhos plataformizados, pois demonstra como relações de poder existente entre trabalhadores, clientes e empresas promovem essa busca constante por momentos de remuneração.

produção, ainda que esse controle muitas vezes se apresente de forma mais mediada aos trabalhadores por ocorrer pela negação do vínculo empregatício, pela opacidade algorítmica e sem a intermediação física de gestores.

Esse aumento de controle só é possível pelo desenvolvimento tecnológico e pelo fato da informalidade ser o centro dessa nova prática de gerenciamento, controle e organização do trabalho, permeando os processos produtivos nas suas mais diferentes características. Isso porque a perda de formas estáveis é a norma presente nos trabalhos plataformizados quando analisamos a contratação da força de trabalho, as práticas de gerenciamento desenvolvidas, os modelos de remuneração adotados e a determinação das jornadas de trabalho, medidas que aumentam a insegurança dos trabalhadores. Assim, ainda que a plataformização associe elementos da informalidade típicas do toyotismo, como a flexibilidade das jornadas de trabalho e a remuneração por metas, com práticas tidas como rígidas do taylor-fordismo, como a maior prescrição e controle das tarefas que devem ser realizadas, diversos fatores que organizam esses processos produtivos são atualizados, conformando uma nova prática de gerenciamento, controle e organização do trabalho que modifica a maneira em que a força de trabalho é explorada e dominada.

Entre essas atualizações destacamos, principalmente: 1) a alteração de como a força de trabalho é externalizada, passando do modelo de terceirização para outro em que a contratação camuflada ocorre de maneira direta dos trabalhadores autônomos; 2) a consolidação do gerenciamento algorítmico, que torna a captura, o armazenamento e a análise de (meta)dados fundamentais para a distribuição dos serviços e para o acompanhamento e controle pormenorizado da execução das tarefas, modificando a conformação do trabalhador coletivo; 3) a incorporação, por meio do método de controle de qualidade, dos consumidores dos serviços como parte integrante do setor gerencial das corporações; 4) a adoção de sistemas de remuneração *sui generis*, por vezes baseado no assalariamento por peça e outras em arrendamentos, em que o valor de cada serviço é despadronizado e não determinado previamente; 5) a conformação de uma jornada social de trabalho ininterrupta, estabelecida pela combinação de jornadas individuais totalmente variáveis, podendo durar até mais de 15 horas diárias ou poucos segundos; e 6) a hegemonia do modo de vida empreendedor e do regime temporal por projetos, fazendo com que o tempo da produção não seja equiparado as horas de trabalho e tornando todo intervalo de tempo uma possibilidade para aumentar os rendimentos. É por esses elementos que podemos pontuar algumas tendências de como a plataformização afeta as condições e o mercado de trabalho.

Primeiramente, destacamos que as atualizações da informalidade presentes nas empresas plataformizadas fazem com que o binômio informalidade/formalidade passe a atuar de maneira mais imbricada nas relações de trabalho, promovendo uma formalização seletiva de aspectos de trabalho e aumentando a informalidade em outros (Bertolini et al., 2023; Cordero, 2022; Hunt; Samman, 2023; Poblete; Tizziani; Pereyra, 2023; Ticona; Mateescu, 2018; Van Doorn, 2021). Como demonstramos, as empresas atuam para informalizar diversos elementos que gerenciam e controlam o trabalho. Entretanto, uma consequência da plataformização do trabalho é a administração capitalista da informalidade (Abílio, 2017; Huws, 2019), uma dimensão que une e aproxima a totalidade desses trabalhadores. Para que isso seja possível é necessário formalizar aspectos das atividades, sobretudo nos serviços prestados historicamente por trabalhadores informais, para racionalizá-los e permitir o escalonamento da sua comercialização.

Ou seja, ainda que a informalidade seja a característica central da plataformização do trabalho, a perda de formas estáveis ocorre moldada por um quadro que necessita padronizar alguns dos elementos presentes na produção dos serviços, tornando-os estandardizados e genéricos. Por exemplo, é essa padronização que permite que os consumidores saibam de antemão o que podem esperar quando contratam algum trabalho por meio das plataformas, já que as empresas buscam desconsiderar os saberes específicos dos trabalhadores para uniformizar os serviços prestados. Assim, embora as plataformas sejam compreendidas, em termos gerais, como promotoras da informalidade, observamos também o aumento da racionalização dos processos produtivos. Isso pode ser caracterizado como uma formalização de aspectos do trabalho, especialmente daqueles que viabilizam a inserção dessas atividades no sistema de trocas capitalistas. Entre esses elementos temos o estabelecimento de regras mais definidas, quando comparado aos trabalhos informais anteriores, sobre como deve ocorrer o pagamento pelo serviço, maior delimitação das tarefas que os trabalhadores devem realizar e o acompanhamento dessas tarefas.

Mais precisamente sobre a composição do mercado de trabalho, observamos que a entrada das plataformas em uma categoria profissional não modifica substancialmente as características sociodemográficas dos trabalhadores, fazendo com que as clivagens existentes no interior da classe trabalhadora sejam reproduzidas. Categorias historicamente masculinas, como os motoboys/entregadores, ou femininas, como as diaristas, seguem reproduzindo este padrão. Tal consideração segue válida para as outras clivagens presentes no mercado de trabalho, como grau de escolaridade, idade, raça e rendimento médio. Desse modo, ainda que

desenvolvedores e diaristas passem a serem contratados com base nos mesmos princípios, as diferentes de gênero, escolaridade e renda existentes historicamente entre essas categorias seguem existindo na plataformização, o que indica, a princípio, que alguns dos padrões de desigualdades do mercado de trabalho serão mantidos a despeito das atualizações que as empresas plataformizadas promovem na informalidade.

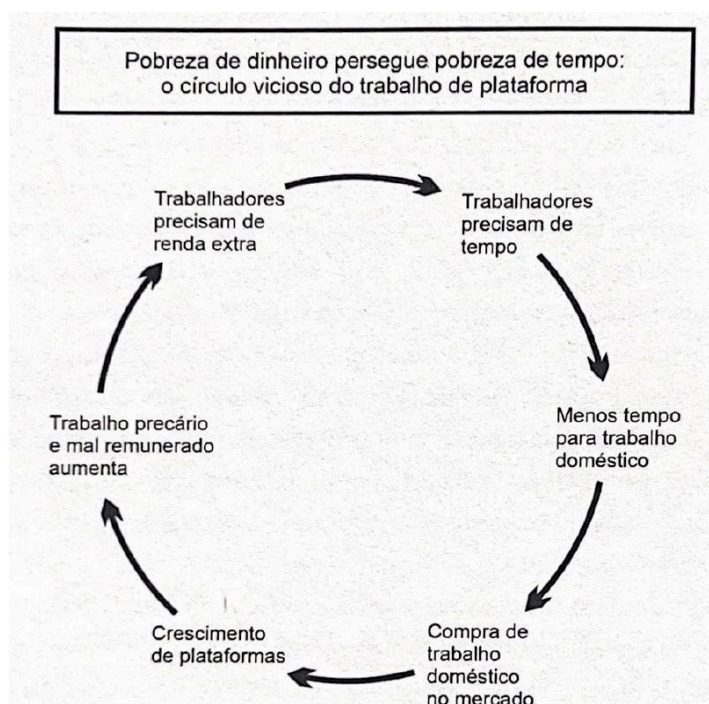
Nesse sentido, a plataformização do trabalho atua baseada na dualidade homogeneização/heterogeneização, pois ao mesmo tempo que profissões historicamente díspares são aproximadas em alguns elementos, são também mantidos traços de desigualdade entre elas. Assim, contrariamente às formulações que entendem que as formas de trabalho flexíveis e com jornadas reduzidas podem constituir medidas capazes de proporcionar autonomia financeira a categorias historicamente excluídas do mercado de trabalho,¹⁰⁴ defendemos que os processos de plataformização mantêm as diferenças e desigualdades existentes no interior da classe trabalhadora, fazendo com que essa suposta inclusão ocorra em um quadro geral de maior precarização, conclusão também apontada por outros pesquisadores, como Van Doorn (2017), Dubal (2021) e Kasparian et al. (2023). Nesses termos, a frase “mudar de vida, ganhar mais dinheiro e ter a tão sonhada liberdade financeira” presente no site da Parafuzo, e em outras com sentidos semelhantes propagadas em defesa do empreendedorismo individual, passam a ser questionadas, pois a aparente liberdade financeira para as mulheres, sobretudo negras, que se cadastram em empresas plataformizadas se dá nos marcos de reproduzirem a condição de serem parte das categorias profissionais historicamente desvalorizadas.

Por fim, uma última consequência que queremos pontuar da plataformização no mercado de trabalho é a promoção de alterações na relação entre demanda e oferta dos serviços, pois antigos laços de contatos pessoais que marcam a contratação dos serviços prestados informalmente são quebrados para serem estabelecidas mediações empresariais. A mediação digital empresarial presente nos trabalhos plataformizados permite que os trabalhadores possam prestar seus serviços para clientes de diferentes localidades e que não o conheciam previamente. Porém, o estabelecimento dessa prática de compra e venda de

¹⁰⁴ Como sistematizado por Filgueiras (2021), diversos organismos internacionais (Fundo Monetário Internacional, Banco Mundial e Fórum Econômico Mundial), nacionais (Confederação Nacional da Indústria) e a imprensa especializada na área de negócios defendem a plataformização, bem como outras mudanças recentes nas relações de trabalho, como medida eficaz para o aumento da produtividade, modernização das condições de trabalho e melhoria na qualidade de vida para a população historicamente excluída do mercado de trabalho. O autor demonstra como esta narrativa de valorização das recentes “novidades” são versões atualizadas das que defenderam as flexibilizações trabalhistas nas décadas de 1980 e 1990, que também prometeram melhores condições de trabalho e qualidade de vida, o que não foi alcançado.

serviços informais também aumenta a concorrência no interior da classe trabalhadora, sendo que em algumas empresas tal concorrência ocorre até mesmo desconsiderando as fronteiras nacionais, acarretando no rebaixamento das condições de trabalho.

Segundo Huws (2022), esse movimento de aumento da demanda pelos serviços e de concorrência entre os trabalhadores tem como consequência a desvalorização da força de trabalho coletiva, fato que a autora demonstra pelo seguinte esquema:



Fonte: Huws, 2022, p. 80

Ou seja, há um ciclo vicioso do trabalho por plataformas. Os trabalhadores aderem a essa forma de trabalho por necessitarem de renda extra, levando-as a trabalharem por mais horas. Este aumento de jornada leva-os a contratarem outros trabalhadores para realizarem os serviços que não conseguem mais efetuar pela falta de tempo. Isso torna necessário que aumentem ainda mais a sua renda e promove o crescimento do número de trabalhadores plataformizados na sociedade, o que aumenta a concorrência entre eles e diminui a renda de cada um. Huws (2022) faz suas considerações analisando a plataformização do trabalho na Inglaterra, e, segundo a autora, nesse país, bem como em outros do continente europeu, já é significativo o processo de trabalhadores plataformizados contratarem outros trabalhadores plataformizados para a realização de serviços, inclusive domésticos e de cuidados, fazendo com que a plataformização do trabalho retroalimente o seu crescimento.

No caso brasileiro é preciso ter cautela para realizarmos a mesma afirmação, haja visto que a extrema desigualdade social que assola o nosso país coloca limites na possibilidade de trabalhadores contratarem outros trabalhadores para a realização de atividades domésticas ou outros serviços e que as longas jornadas não são uma novidade do período atual. No Brasil são mais comuns, em especial no caso das mulheres, as situações em que o trabalho não remunerado no interior das suas próprias residências continue após a realização da jornada de trabalho remunerada e a desorganização da vida cotidiana pelas jornadas flexíveis, promovendo o aumento das práticas de ajuda mútua entre a classe trabalhadora e a utilização informal de outras trabalhadoras para a realização de tarefas pontuais.¹⁰⁵ Nesse sentido, ao analisarmos o caso brasileiro é possível realizarmos um paralelo com as conclusões desenvolvidas por Huws (2022), afirmando que a plataformização do trabalho aumenta as diversas formas existentes de trabalhos precários, em especial as informais, no conjunto da sociedade, possuindo como consequência a desvalorização da força de trabalho quando analisada globalmente, a despeito de alguns trabalhadores individuais poderem ter sua renda aumentada nesse processo.

Tal situação corrobora as teses desenvolvidas por Braverman (1987), que postula a tendência histórica do capitalismo de requalificar desqualificando e degradar o trabalho, especialmente por meio do desenvolvimento tecnológico, para a maior parte da classe trabalhadora, e por Benanav (2021), que defende que a automação produtiva não levará ao fim do trabalho, mas sim à ampliação das formas de subemprego e de empregos precários. Os impactos do desenvolvimento tecnológico no mercado de trabalho foram objeto, em diferentes momentos históricos, de intensos debates entre pesquisadores da área. Em sua maioria, foram desenvolvidas argumentações que defendem que a automação decorrente desse desenvolvimento superaria a contradição capital *versus* trabalho (Gorz, 1987; Standing, 2016) ou produziria mercadorias em abundância tornando o trabalho desnecessário (Bastani, 2023), sendo imperativo pensarmos como organizar uma sociedade pós-trabalho mercantilizado ou marcada pelo desemprego tecnológico (Srnicek; Williams, 2017).

Contrariamente a tais pensamentos, Braverman (1987) e Benanav (2021) argumentam, em consonância com que analisamos, que a consequência do desenvolvimento tecnológico em uma sociedade alicerçada no modo de produção capitalista é uma polarização que valoriza, de diversos modos, o trabalho de uma pequena parcela da classe trabalhadora, mas que

¹⁰⁵ A associação entre o desmonte dos serviços públicos promovidos pelo regime de acumulação neoliberal e as formas de trabalho flexíveis destituídas de direitos exacerbam esta condição, pois áreas como o cuidado, por exemplo, deixam de ser obrigação do Estado para se tornar de responsabilidade da família ou de redes de sociabilidade, aumentando as formas de trabalho informais (Hirata, 2022).

desqualifica a sua maior parte, aumentando os empregos mercantilizados, precários e repetitivos. Assim, consideramos que as empresas plataformizadas se valem do desenvolvimento de novas TICs e do contexto neoliberal para promover a piora das condições de trabalho existentes, o que é realizado sobretudo pela falta de estabilidade e garantias decorrentes da maneira em que essas empresas organizam seus processos produtivos. Nesse sentido, o trabalho plataformizado não é um caminho para a superação da contradição capital *versus* trabalho por relações de empregos mais horizontalizadas ou para a constituição de uma sociedade da abundância, mas de crescimento de empregos não regulados e de precarização nas condições de trabalho.

Após realizarmos esta análise crítico-descritivo de como a perda de formas estáveis e estruturadas atinge diversos aspectos gerenciais dos trabalhadores plataformizados, passaremos agora a demonstrar como esses “processos de informalização” (Abílio, 2020) conjuga o que estamos nomeando como novíssima informalidade. Isso porque nessa nova prática de gerenciamento, controle e organização do trabalho a informalidade é o centro do ciclo de valorização do capital, o que modifica tanto como são desenvolvidas as atividades produtivas quanto o modo de vida dos trabalhadores inseridos nessas relações. Nesse sentido, defendemos que a teoria da nova informalidade é insuficiente para captar a totalidade dos aspectos informais presentes nesses trabalhos, sendo necessário, portanto, buscarmos novas conceituações para compreendermos este fenômeno.

Cap. 3 - A novíssima informalidade: Trabalho e modo de vida

Com base na defesa de que a plataformização do trabalho materializa diversos mecanismos de atualizações da informalidade, radicalizando o movimento de perdas de formas estáveis sobre os processos produtivos existentes no período anterior ao seu advento, o objetivo deste capítulo é apresentar como essa modalidade de trabalho marca a emergência da novíssima informalidade. Isso porque compreendemos que a teoria da nova informalidade é insuficiente para analisar a totalidade dos processos informais desempenhados na produção plataformizada, aspectos estes que impactam tanto a organização dos processos de trabalho quanto o modo de vida dos trabalhadores. Centralmente, o que difere a novíssima da nova informalidade é o fato da informalidade não estar presente apenas nas pontas da cadeia de produção do valor, mas ser o mecanismo central de acumulação de capital e, conseqüentemente, da produção e reprodução das relações sociais capitalistas. Essa modificação afeta tanto como são desenvolvidos os processos produtivos pelas empresas plataformizadas quanto a relação dos trabalhadores em situações não-laborais do seu cotidiano, sendo necessário buscarmos atualizações teóricas para compreendermos com maior profundidade as transformações em curso.

Considerando a dialética do desenvolvimento econômico do nosso país, que ocorre, segundo Francisco de Oliveira (2013), “introduzindo relações “novas” no “arcaico” e reproduzindo relações “arcaicas” no “novo”” (p. 60), a novíssima informalidade se constituiu pela conjugação de novas tecnologias,¹⁰⁶ sobretudo as plataformas digitais, e velhas relações sociais para conformar um novo modo de inserção da informalidade nos ciclos de reprodução e expansão do capital. Para tanto, a novíssima informalidade, por um lado, atua para aumentar características informais nos processos produtivos e, por outro, para formalizar alguns elementos presentes nas atividades informais com o intuito de inserir estes trabalhos no ciclo de valorização do capital. Tal movimento faz com que diversos aspectos que anteriormente marcaram as relações de trabalho e o modo de vida da classe trabalhadora brasileira sejam reproduzidos e outras características atualizadas, conformando uma modalidade de trabalho

¹⁰⁶ Faz-se importante retomarmos o debate apresentado em nossa Introdução sobre abordagem interpretativa marxista sobre o desenvolvimento tecnológico. De acordo com essa concepção, o surgimento de novas tecnologias são expressões, concretizações, materializações, das relações sociais passadas, realizadas com base nos interesses de classe do capital. Isso é, o desenvolvimento tecnológico é uma síntese das possibilidades já existentes em determinada sociedade e sua inserção nos processos produtivos serve ao aumento da taxa de exploração e passivação do conflito classista.

na qual a informalidade e a formalidade se imbricam com novas características no interior da produção, atualizando as práticas de exploração e dominação.

Como pontuado em nossa introdução e esmiuçado em nosso capítulo anterior, os elementos centrais presentes nos trabalhos plataformizados e que conformam o que chamamos de novíssima informalidade são: 1) a prevalência da utilização de trabalhadores sem vínculo empregatício nas empresas; 2) os diversos mecanismos de perdas de formas estáveis de organização do trabalho, como a padronização de jornadas e salários; 3) o desenvolvimento de formas mais minuciosas de controle sobre os processos produtivos, sobretudo pelo gerenciamento algorítmico, que possibilitam a realização de trabalhos com menor regulação pública e social e mais integrados ao processo valorativo do capital e 4) a consolidação do modo de vida marcado pelo empreendedorismo e o imediatismo, que impacta a totalidade das relações sociais desenvolvidos pelos trabalhadores. O conjunto desses elementos, somados ao desenvolvimento de uma nova tecnologia, a plataforma digital, que sintetiza as transformações em curso, tem o potencial de promover atualizações na maneira em que a informalidade e a formalidade se relacionam na organização produtiva e como a produção e reprodução da sociedade é modulada, emergindo modos de vida nos quais o individualismo, a lógica mercantil e a aceleração dos fluxos temporais são valorizados. Isso porque nessa nova prática de gerenciamento, controle e organização do trabalho são diminuídos os padrões, as estabilidades, as perspectivas de longo prazo e as práticas de solidariedade social, como demonstraremos neste capítulo.

A nova informalidade dos anos 1990 já analisou a diminuição das fronteiras entre o trabalho informal e formal, postulando a existência de um *continuum* entre ambos haja visto que as cadeias globais de produção do valor passaram a se relacionar concomitantemente com essas duas formas de trabalho (Dedecca; Baltar, 1997; Filgueiras; Druck; Amaral, 2004; Krein; Proni, 2010; Lima, 2013). Entretanto, defendemos que nos trabalhos plataformizados ocorre uma nova modificação na relação entre informalidade, a formalidade e o ciclo de valorização do capital, visto que as empresas se valem quase que exclusivamente da cooperação de trabalhadores informais para garantirem seus lucros. Nos trabalhos plataformizados, a não existência de vínculo empregatício e os mecanismos de despadronização das jornadas e dos salários se aliam ao desenvolvimento de práticas gerenciais mais minuciosas para garantir a diminuição de tempos mortos na produção e intensificar a exploração do trabalho. Nesse sentido, a produção baseada nos trabalhos plataformizados possibilita o avanço do capital na mercantilização da força de trabalho,

considerando que suas práticas gerenciais promovem uma equiparação entre a jornada de trabalho e o tempo da produção. São suprimidas as remunerações em situações em que os trabalhadores estão à disposição do capital, mas sem produzir, e os salários indiretos, como férias remuneradas, adicionais e décimo-terceiro salário.

Ao mesmo tempo, prestações de serviços são transformadas em produções de serviços pela subsunção¹⁰⁷ de diversas atividades anteriormente não integradas ao controle capitalista, tais como as desempenhadas na velha informalidade. Por isso, afirmamos que há uma renovação na imbricação entre formalidade e informalidade no processo produtivo. Na novíssima informalidade existem formalidades seletivas que organizam aspectos produtivos quando comparados aos trabalhos informais anteriores, como o estabelecimento de regras mais definidas sobre como devem ocorrer os pagamentos pelos serviços e uma maior delimitação das tarefas que os trabalhadores devem realizar, bem como do controle empresarial sobre o desenvolvimento dessas tarefas. Tais aspectos são responsáveis por dar suporte a maior racionalização produtiva que possibilita a exploração capitalista dessas atividades, características desenvolvidas em um quadro plasmado pela manutenção dos trabalhadores na condição de informalidade.

Como demonstramos em nosso primeiro capítulo, a informalidade no Brasil se constitui como força produtiva que modula a reprodução das classes sociais desde o início das relações de assalariamento, sendo essa a maneira existente para a maior parcela da classe trabalhadora se inserir nos sistemas produtivos. Nesses termos, a informalidade, para além de constituir um “exército industrial de reserva” (Marx, 2012), atua como elemento de adaptação dos trabalhadores ao regime de acumulação, fundamentando concomitantemente a base do sistema de produção e de disciplinamento da força de trabalho. Em suas mais diversas manifestações, a informalidade influenciou e continua a influenciar a constituição de um modo de vida específico da classe trabalhadora do Sul Global, que é organizado pela gestão

¹⁰⁷ Como já comentado lateralmente em outros trechos da presente tese, em Marx (2022) temos a descrição das duas formas de subsunção do trabalho ao capital. A subsunção formal ocorre quando o capital se apodera de processos de trabalho que não estavam sob seu domínio, sem alterar a maneira pela qual eles são realizados, ou seja, sem a utilização de novas ferramentas e equipamentos que possibilitem aumentar o ritmo da produção. Nesse momento, o domínio do capital se exerce sobre o produto do trabalho, se apropriando do que é produzido, e não do trabalho em si e, por isso, é característico deste período a extração da mais-valia absoluta. Já a subsunção real do trabalho acontece quando o capital passa a modificar a forma pela qual o trabalho é executado, em especial pela utilização de novas tecnologias. Assim, efetua-se uma transformação total no processo de trabalho e é dada a possibilidade para os proprietários privados dos meios de produção controlarem o ritmo e a velocidade em que o trabalho é executado. A partir deste momento temos o aumento da possibilidade da extração da mais-valia relativa, pois a transformação dos meios de produção permite o aumento da produção sem aumentar a jornada de trabalho.

da sobrevivência baseada na reprodução social de maneira autônoma e na falta de estabilidades e garantias de médio e longo prazo.

Nesse sentido, ao afirmarmos que temos uma atualização da informalidade nas produções plataformizadas, o que chamamos de novíssima informalidade, relacionamos esta conceituação à análise de que essa modalidade de trabalho conjuga a informalidade de maneira central na constituição de um “novo tipo humano” (Gramsci, 2001) que orienta a vida dos trabalhadores dentro e fora dos momentos de trabalho, sejam esses produtivos ou reprodutivos, ambos fundamentais para a vida em sociedade. Ou seja, os processos de informalidade derivados da plataformização impactam o conjunto da vida social (conformada por aspectos do trabalho produtivo, da reprodução da vida social, éticos, morais, econômicos, religiosos, simbólicos, políticos, tecnológicos e sexuais), como demonstraremos neste capítulo. É pela totalidade desses elementos que afirmamos que a informalidade passa a ser o centro organizador dessa nova prática de gerenciamento, controle e organização do trabalho, atingindo a produção e a reprodução das relações sociais postas.

Buscando estabelecer algumas definições conceituais que guiarão o nosso capítulo, a produção das relações sociais será compreendida com base na argumentação de que a plataformização do trabalho pode ser interpretada como uma modalidade de acumulação primitiva contemporânea, ainda que nem todos os elementos listados por Marx (2012) para ilustrar este momento histórico estejam presentes. Na análise proposta por Marx, “a acumulação primitiva não decorre do modo capitalista de produção, mas é seu ponto de partida” (p. 835). Isto é, a chamada acumulação primitiva, segundo o autor, foi um evento específico que possibilitou o surgimento do modo de produção capitalista e significou:

A expropriação dos produtores diretos, isto é, a dissolução da propriedade privada baseada no trabalho pessoal [...], *transformando os meios de produção individualmente dispersos em meios socialmente concentrados*. [...] A propriedade privada, obtida com o esforço pessoal, baseada, por assim dizer, na identificação do trabalhador individual isolado e independente com suas condições de trabalho, é suplantada pela propriedade capitalista, fundamentada na exploração do trabalho alheio, livre apenas formalmente (Marx, 2012, p. 883 - grifos nossos).

Em outras palavras, a acumulação primitiva foi o processo, por meio da força física e jurídica, de destituição dos trabalhadores autônomos dos seus meios de trabalho, tornando-os livres para que possam, e devam, vender a sua força de trabalho no mercado. Assim, nos termos de Marx (2022), a acumulação primitiva foi um momento histórico singular de desassociação dos trabalhadores dos meios privados de produção, sendo considerada primitiva por anteceder e possibilitar a acumulação capitalista. Todavia, como ilustrado por

Harvey (2003), “todas as características da acumulação primitiva que Marx menciona permanecem fortemente presentes na geografia histórica do capitalismo até os nossos dias” (p. 121), fazendo com que o “primitivo” seja, na verdade, um processo contínuo, um sempre contemporâneo na organização dos processos de produção. Por essa compreensão, Harvey (2003) utiliza o termo “acumulação por espoliação” para se referir a modalidade de acumulação descrita por Marx como precursora da acumulação capitalista, marcando que seus mecanismos são desenvolvidos até os dias atuais.

Ainda segundo o autor, a continuidade histórica dos métodos presentes na acumulação primitiva deriva do caráter expansionista do capital, que necessita sempre alargar suas fronteiras de exploração e dominação para se estabilizar, superar suas crises e expandir. Isso pode ocorrer pela conquista de novos territórios; pela ampliação do exército industrial de reserva que está momentaneamente excluído da produção capitalista; pela privatização de serviços públicos ou transformações de propriedades comuns ou estatais em propriedades privadas, entre outros exemplos. Essas são medidas que simbolizam o avanço do capital sobre elementos que estavam fora de seu domínio e lógica ou a expulsão de forças produtivas do seu ciclo de valorização. São fronteiras físicas, psíquicas, econômicas e sociais existentes que separam as relações capitalistas de relações de outros tipos, sendo os avanços ou o recuos dessas fronteiras que possibilitam a manutenção e expansão da reprodução global do capital. Vale frisar que esses movimentos ocorrem, na maioria das vezes, com algum grau de violência direta ou indireta, que vão desde a ocupação física de territórios a mudanças em arcabouços jurídicos que redefinem os marcos legais de determinados fenômenos.

Um dos principais exemplos da acumulação por espoliação contemporânea seriam os processos de mercantilização da força de trabalho que anteriormente não estava inserida em relações tipicamente capitalistas, o que envolve um conjunto de “coerções e apropriações de capacidades, relações sociais, conhecimentos, hábitos de pensamento e crenças pré-capitalistas da parte dos que são proletarizados” (Harvey, 2003, p. 122). Ao promover essa transformação, o capital avança na mercantilização da força de trabalho, sendo que o resultado desse processo reproduz, muitas vezes, vestígios de relações sociais anteriores nas novas relações constituídas. Nesses termos, defendemos que a plataformação do trabalho pode ser compreendida como uma forma de acumulação primitiva contemporânea, ou de acumulação por espoliação, pois representa a incorporação de trabalhadores aparentemente autônomos e seus meios de trabalho ao processo de valorização do capital, sendo preservados vestígios das relações anteriormente existentes, como a informalidade.

Com essa argumentação não queremos mobilizar dualidades do tipo passado/presente, pré-capitalistas/capitalistas, por um julgamento de valor, mas indicar o processo no qual o capital busca inserir em seu ciclo de valorização trabalhos que até então estavam ausentes, constituindo relações sociais capitalistas em setores que se organizavam primordialmente por outros elementos, ainda que reproduzindo diversos aspectos que caracterizavam essas atividades. Nesse sentido, ao subsumir os trabalhos outrora e atualmente realizados de maneira autônoma e/ou informal, ação que transforma os meios de trabalho individuais e dispersos anteriormente utilizados em meios de produção centralizados e orientados pela racionalidade do lucro, a plataformização do trabalho é conformada como um dos vetores produtivos¹⁰⁸ da sociedade atual.

Paralelamente, a plataformização de diversos aspectos da sociedade, incluindo a trabalhista, impacta diretamente a reprodução da vida social, bem como a própria reprodução da força de trabalho em si, uma vez que “produção e reprodução formam uma unidade indivisível” (Arruza, 2015, p. 53). Em Marx (2012), a noção de reprodução social é desenvolvida no “Capítulo XXI - A reprodução simples”, em que é afirmado que “as condições de produção são simultaneamente as da reprodução” (p. 669), sendo que “a reprodução é apenas um meio de reproduzir o valor antecipado como capital” (p. 669), ou seja, a reprodução está conectada a produção e diz respeito a reposição do valor antecipado pelo capital em dado processo produtivo para que ele mantenha a sua escala de produção, sem ganhos de produtividade.

No entanto, “para garantir a realização constante de mais-valia [isto é, a acumulação do capital], o capital também deve criar necessidades na classe trabalhadora como consumidora e, em seguida, satisfazê-las com novas mercadorias” (Bhattacharya, 2023, p. 135). Ou seja, no capitalismo as mercadorias produzidas são tanto meios de produção para o capital quanto artigos de consumo para os trabalhadores, que as compram com os seus salários para se reproduzirem enquanto força de trabalho, fazendo com que produção e reprodução sejam imbricadas em um processo contraditoriamente unitário. Tal compreensão alarga a noção de reprodução social marxiana para incluir “a manutenção e reprodução da vida, em nível diário e geracional” (Arruza, 2015, p. 55) e não apenas da manutenção da força de trabalho individual e das classes sociais em sua apreensão.

A disputa capital *versus* trabalho molda o acesso da classe trabalhadora aos meios de consumo que garantam a sua reprodução, bem como a maneira em que as tarefas reprodutivas

¹⁰⁸ Utilizamos o termo “produtivo” no sentido dado por Marx (2022), sendo produtivos os trabalhos que produzem mais-valia.

e de cuidado são realizadas. Isso porque o trabalhador coletivo é constantemente reproduzido de modo a estar parcial e contextualmente desprovido do que necessita, com a sua capacidade de consumo para suprir estas necessidades dependente fundamentalmente do valor atribuído ao seu salário ou do acesso a bens e serviços disponibilizados sem custos direto, por meio das atividades realizadas no âmbito familiar ou pelos serviços públicos ofertados pelo Estado. Em ambas as situações, interesses classistas conflitivos e antagônicos são mobilizados. Essa disputa é impactada pela plataformização, uma vez que são alteradas, por exemplo, a relação dos trabalhadores com o Estado ao serem diminuídas as áreas não mercantilizadas da vida social, os direitos que regem o trabalho e as práticas educacionais valorizadas, entre outros elementos consoantes com os preceitos neoliberais. É nesse sentido que defendemos que as empresas detentoras de plataformas digitais ao sintetizar a novíssima informalidade modificam a produção e a reprodução das relações sociais, já que seus sistemas produtivos também produzem e disciplinam os trabalhadores envolvidos nesse processo, modificando as características de reprodução da vida em sociedade.

É para dar unidade a esses elementos que mobilizamos neste capítulo a noção de modo de vida, que conjuga dialeticamente a produção e a reprodução social para postular como as diferentes maneiras de organização dos processos produtivos se concatenam com transformações nos padrões éticos-morais, de consumo e de sociabilidade dos trabalhadores, produzindo um novo tipo humano adequado ao regime de acumulação (Gramsci, 2001). O conceito de “modo de vida materializa a passagem das macroestruturas (relação capital-trabalho na sua forma mais abstrata) às microrrelações (o cotidiano das classes)” (Dias 2013b, p. 51), expressando, dessa forma, o viver, o agir e o pensar que estruturam o comportamento social, reduzindo as contradições sociais na tentativa materializar a hegemonia classista (Dias, 2013b).¹⁰⁹ Nesses termos, o modo de vida abarca as tarefas produtivas e reprodutivas, bem como práticas culturais, políticas, religiosas e tecnológicas, entre outros elementos, que fundamentam a maneira de ser viver hegemônica em cada momento histórico.

Para que possamos apresentar a novíssima informalidade como produtora e reprodutora das relações sociais, evidenciando seus impactos produtivos e no modo de vida, este capítulo foi dividido em dois tópicos. O primeiro é destinado à análise da novíssima

¹⁰⁹ Nesse sentido, o modo de vida abarca a ideologia, o conjunto de ideias existentes, mas é uma noção distinta da de ideologia. O modo de vida atua como uma técnica orgânica de gestão da força de trabalho e de conformação da conduta social que estrutura a forma de viver dos trabalhadores nos seus mais variados aspectos, como algo que se verifica materialmente em práticas sociais dentro e fora dos ambientes de trabalho (Amorim; Moda; Mevis, 2021).

informalidade no trabalho, com o intuito de demonstrar as transformações causadas nos processos produtivos derivados desse novo momento da informalidade. Já o segundo tem como foco a questão das modificações no modo de vida que buscam adaptar os trabalhadores à novíssima informalidade, apontando algumas transformações que essa nova expressão da informalidade promovem no cotidiano e nas sociabilidades dos trabalhadores e modificações sócio-culturais contemporâneas que auxiliam no ajustamento dos trabalhos às novas condições de trabalho.

A novíssima informalidade no trabalho

Partindo da afirmação de que a novíssima informalidade, que se expressa de maneira mais bem acabada na plataformização do trabalho, resulta de modificações na produção e na reprodução das relações sociais capitalistas, neste tópico apresentaremos seus impactos no trabalho, esmiuçando o sistema produtivo perpetrado pelas empresas plataformizadas e suas atualizações nas imbricações entre o formal e o informal. Como já pontuado em nossa introdução, metodologicamente compreendemos que o “novo”, ou “atualizado”, é calcado em aspectos que reproduzem e atualizam o que ocorria no momento anterior, fazendo com que se expresse como síntese das características que já ocorriam previamente. Por essa compreensão, a nossa apresentação acerca da novíssima informalidade no trabalho, esse novo momento da conjugação da informalidade com os sistemas produtivos, será baseada em comparações com a nova e a velha informalidade, traçando paralelos entre essas modalidades que coexistem nos dias atuais.

O nosso ponto de partida é a defesa de que o conjunto das transformações que marcam a plataformização do trabalho — a utilização prioritária da força de trabalho com vínculo informal nas empresas; os avanços nas formas de controle sobre o trabalho; as despadronizações de jornadas e salários e a consolidação do modo de vida empreendedor imediatista — indicam uma modificação na relação entre o capital e o trabalho informal. Isso porque a perda de formas estáveis e padronizadas passam a dominar diversos aspectos dos sistemas produtivos, sendo que a utilização de uma nova tecnologia (as plataformas digitais) na produção no contexto neoliberal é a singularidade histórica que permite essa nova prática de exploração do trabalho. Ao mesmo tempo, temos a transformação de antigas prestações de serviço em produções de serviços, processo que requer a racionalização e a gerência capitalista para se efetivar. Para tanto, é necessário que aspectos dos trabalhos anteriormente

desempenhados com maior autonomia pelos trabalhadores sejam padronizados e controlados, caracterizando as formalizações seletivas desempenhadas pela produção plataformizada. Esses elementos de formalização podem ser exemplificados pelo estabelecimento de modalidades mais bem definidas de como devem ocorrer os pagamentos pelos serviços pelos clientes e por uma maior delimitação das tarefas que serão realizadas pelos trabalhadores.

Ou seja, para nós, a efetivação da novíssima informalidade como processo produtivo demanda um quadro de atualização nas expressões da informalidade bem como de formalizações seletivas nas práticas gerenciais, conjugando a despadronização de determinados elementos com a padronização de outros. Para ilustrar tal afirmação, analisaremos como alguns aspectos presentes nos processos produtivos das empresas plataformizadas são organizados, com ênfase especial na forma como ocorre a externalização dos custos produtivos, nas modificações na composição do trabalhador coletivo e nas práticas de controle que recaem sobre ele.

a) Novíssima informalidade e externalização dos custos produtivos

O primeiro aspecto analisado diz respeito à externalização dos custos produtivos. É importante destacarmos que apesar da nossa análise recair prioritariamente na externalização dos custos das empresas aos trabalhadores, uma das práticas desempenhadas pelas corporações para potencializar seus lucros é transferir custos e obrigações para todo o ecossistema corporativo ao seu redor (Mazano, 2024). Além da transferência de responsabilidades para os trabalhadores, como será analisado adiante, a organização da produção nas plataformas digitais também permite que obrigações, custos e responsabilidades sejam deslocados para os clientes, que passam a exercer funções como o controle de qualidade dos serviços prestados. Parte desses encargos recai ainda sobre o poder público, o que pode ser exemplificado pelo aumento de acidentes envolvendo motociclistas que, por não possuírem planos de saúde custeados pelas empresas, sobrecarregam o sistema público de saúde (Fantástico, 2025) e pelo enquadramento dessas empresas no setor de tecnologia, o que reduz a taxa de impostos. Além disso, temos as taxas cobradas dos restaurantes e consumidores cadastrados nas plataformas. Todas estas são medidas que permitem às empresas plataformizadas diminuir o seu capital investido e imobilizado, aumentando suas taxas de lucro

Como apontamos no capítulo anterior, o movimento de flexibilização externa empresarial teve seu primeiro impulso com o toyotismo, que iniciou em nosso país sobretudo durante as décadas de 1980 e 1990, principalmente pelos mecanismos de terceirizações e estabelecimentos de redes de subcontratação (Amorim, Cardoso, Bridi, 2022; Lima, Oliveira, 2017). Retomando a argumentação desenvolvida por Marcelino e Cavalcante (2012), a terceirização, entendida aqui como uma das práticas de externalização dos custos produtivos, tem como elemento fundamental a existência de um ente interposto entre o trabalhador e a empresa que utiliza sua força de trabalho, ente responsável por contratar os trabalhadores que realizam suas atividades pelas determinações da empresa tomadora dos serviços. A chamada pejetização também se enquadra nessa caracterização, por reproduzir a existência de um ente empresarial que faz a mediação do trabalhador com a empresa tomadora, sendo este a própria microempresa do trabalhador. Desse modo, o tamanho do ente empresarial é indiferente para compreendermos o processo como terceirização, que possui como característica o fato do controle sobre o processo produtivo seguir sobre a determinação da empresa principal, que se vale desta prática de utilização da força de trabalho para reduzir custos e/ou externalizar conflitos trabalhistas (Filgueiras, Dutra, 2021; Marcelino, Cavalcante, 2012).

A terceirização em suas mais diversas manifestações é a base de análise da teoria da nova informalidade, que compreendeu como a reestruturação produtiva implementada neste período teve como resultado a substituição de postos de trabalho anteriormente formais, protegidos pela totalidade das leis trabalhistas, para relações de trabalho marcadas pela informalidade no interior da produção, sobretudo pela contratação camuflada da força de trabalho (Dedecca; Baltar, 1997; Filgueiras; Druck; Amaral, 2004; Krein; Proni, 2010; Lima; 2013). Do ponto de vista do trabalho, esse processo se mostrou como a principal medida de precarização nas últimas décadas do século XX (Antunes, Druck, 2014). Já na análise pelas lentes do capital, como o trabalho informal passa a ser inserido na indústria capitalista, modifica-se a relação entre a informalidade e a produção de valor. Enquanto a velha informalidade é caracterizada por trabalhos não passíveis de exploração pela empresa capitalista, a nova informalidade representa a sua subsunção aos processos de valorização. Assim, a teoria da nova informalidade compreendeu modificações importantes nas expressões da informalidade que estavam permitindo o aumento das taxas de exploração e possibilitando a redução de custos empresariais, visto que relações de empregos clássicas são substituídas por formas camufladas de contratação da força de trabalho que possibilitam a desoneração das empresas, bem como dificultando a ação política dos trabalhadores (Krein; Proni, 2010).

Se até então a principal ilustração da informalidade era representada por trabalhadores prestadores de serviço que atuavam em pequenos comércios, em atividades domiciliares ou em oficinas de reparo, sem carteira de trabalho assinada, e que obtinham renda pela venda direta de seus serviços ou de mercadorias produzidas em pequenas unidades produtivas para a população, características da velha informalidade, a partir da década de 1980 a informalização passa a se apresentar pelas pequenas empresas, com até cinco funcionários e com separação entre planejamento e execução do trabalho. Já a partir da década de 1990 ocorreu o *boom* dos trabalhadores autônomos por conta própria, que no Brasil perdura até os dias atuais principalmente pela figura do Microempreendedor individual (MEI). Essas pequenas empresas e “empresas de uma pessoa só” compõem, na maioria das vezes, redes de subcontratação de produtos ou serviços para grandes corporações, realizando parte da produção que antes ocorria no interior da empresa tomadora, em vez de comercializarem diretamente seus produtos no mercado para a população (Tokman, 2001).

Segundo Krein e Proni (2010), o estabelecimento de redes de terceirização com base nos trabalhadores autônomos fundamenta a proletarização desses trabalhadores — uma das modalidades de acumulação por espoliação desenvolvidas por Harvey (2003) —, uma vez que essa modalidade de contratação representa uma estratégia empresarial para a utilização de trabalhadores e suas ferramentas de acordo com os ritmos e interesses da produção. Isso permite o controle gerencial sobre as suas atividades e a possibilidade das corporações realizarem rápidos ajustes na magnitude da força de trabalho para se adequarem às demandas do mercado, haja visto que essa contratação camuflada desobriga as empresas de arcarem com verbas indenizatórias que recaem em situações de dispensa.

Esses elementos são atualizados com a novíssima informalidade. Substancialmente, a principal diferença entre a nova e a novíssima informalidade em relação a externalização dos custos produtivos diz respeito ao fato de que a nova informalidade promove contratações camufladas da força de trabalho através da terceirização, enquanto a novíssima informalidade faz um uso mais direto, individual e generalizado dos trabalhadores informais, sem a mediação de um ente empresarial. Além disso, os trabalhadores informais não existem apenas nas bordas dos processos produtivos, mas são seu elemento central, já que as empresas plataformizadas se valem prioritariamente dessa modalidade de contratação da força de trabalho. Isto é, como apontado por Filgueiras e Dutra (2023), ainda que a plataformização e a terceirização possam ser compreendidas como estratégias de gestão da força de trabalho voltadas à redução dos custos sem a delegação do controle produtivo, a plataformização difere

da terceirização por não haver empresa interposta. Trata-se do uso direto e individual dos trabalhadores autônomos e que utiliza das possibilidades presentes em novas TICs e no contexto neoliberal para melhor controlar as atividades desenvolvidas, o que ocorre por regras informais e em constante mutação. Ainda segundo os autores:

A uberização não se confunde com um arranjo terceirizado porque a “plataforma” não ostenta condição de intermediária, mas sim de empresa que controla o processo de produção e trabalho, inclusive eventualmente estabelecendo relações de comando com as próprias pessoas jurídicas envolvidas, como é o caso da imposição de preços, pelas empresas de entrega, sobre os produtos dos restaurantes (Filgueiras; Dutra, 2023, p. 204).

Por essas características, a plataformização se apropria da lógica da terceirização e concorre com vantagens com ela, pois abre margem para que a ausência de direitos trabalhistas seja mais generalizada, para garantir formas mais eficazes de controle sobre o processo de trabalho e para possibilitar o aumento da intermitência e da elasticidade do uso da força de trabalho. Isso porque o modelo de utilização da força de trabalho nas empresas plataformizadas faz com que cada trabalhador alterne a todo momento entre estar ativo e remunerado com situações, sob a perspectiva do capital, de inatividade, em que ele está disponível para o trabalho ou procurando novas atividades de trabalho, mas sem ser remunerado, o que pode ser compreendido como estar desligado da corporação. Como já dito no capítulo anterior, esse modelo de negócios possibilita a efetivação de lucros em todas as transações realizadas, sem nenhum gasto considerado pelas empresas como desnecessário com a força de trabalho. Além disso, nessas empresas não há um quadro fixo de funcionários, mas sim uma massa crescente de trabalhadores vinculados ao seu sistema. Esse crescimento é fundamental para o seu modelo de negócios, haja visto que se baseiam na produção e captura ampliada de dados tanto dos trabalhadores quanto dos clientes, dados estes que contribuem para a racionalização dos sistemas produtivos, potencializando a extração da mais-valia em sua forma relativa, bem como amparam a prática de acumulação desenvolvida baseada na financeirização deste ativo.

Ao mesmo tempo em que a informalidade presente na plataformização do trabalho difere da nova informalidade, ela também modifica aspectos da velha informalidade em relação à temática dos custos produtivos da valorização do capital. Como já pontuado, a velha informalidade tem como características a inserção de trabalhadores em atividades de subsistência ou de baixa produtividade, comumente em oficinas de reparos ou pequenos comércios e que vendem diretamente o seu trabalho para os consumidores, sendo que a

novíssima informalidade passa a subsumir tais trabalhos, inserindo-os no ciclo de valorização do capital.¹¹⁰ Aparentemente, os trabalhadores seguem prestando serviços diretamente para os clientes, como argumentam as empresas. Todavia, suas atividades só são garantidas com base em uma intervenção empresarial. Ou seja, há um processo de mercantilização da força de trabalho informal nas empresas plataformizadas, pois é substancialmente diferente a contratação direta de uma diarista ou programador de *software* e a aquisição desses serviços por meio de empresas plataformizadas, justamente pelo fato de que nessa segunda modalidade existe uma mediação empresarial entre o cliente e o trabalhador que possibilita a subsunção desses serviços ao capital.

Essa subsunção da velha informalidade promovida pela novíssima faz com que prestações de serviço sejam transformadas em produções de serviços. Como afirma Marx (2022), “*um trabalho de idêntico conteúdo pode ser produtivo ou improdutivo*” (p. 114), ou seja, equivaler à fórmula $D - M - D'$ ou $M - D - M$, sendo essa a diferença entre produção de serviço e prestação de serviço. Na prestação de serviço, o trabalho é consumido enquanto valor-de-uso, isto é, quem contrata um trabalhador para prestar um serviço utiliza o dinheiro como meio de circulação e não como mercadoria-dinheiro, não sendo possível a extração da mais-valia. Já na produção de serviços, o capitalista contrata a força de trabalho pela sua capacidade de gerar valor, inserindo este trabalho no processo capitalista de produção que tem como característica a extração da mais-valia (Marx, 2022). Exemplificando, quando um cliente contrata uma diarista diretamente, ele assim o faz devido a utilidade deste trabalho e o trabalhador, por sua vez, lhe presta um serviço. Já quando uma empresa, como a Parafuzo, contrata uma diarista, ela o faz devido a sua potencialidade de valorizar o dinheiro (como capital) investido. Portanto, as empresas plataformizadas são produtoras de serviço, as quais contratam as atividades dos trabalhadores com o intuito de valorizar o seu capital.¹¹¹

¹¹⁰ Como desenvolvido em nosso primeiro capítulo, com esta frase estamos afirmando que a velha informalidade não desenvolvia seus processos de trabalho subsumidos ao capital. Todavia, se considerarmos o ciclo de acumulação por uma visão mais ampliada, essa modalidade de trabalho contribui de diversas maneiras para a reprodução das classes sociais.

¹¹¹ Segundo Marx (2012), a circulação simples das mercadorias, representada pela fórmula $M-D-M$, é o ponto de partida do capital e possui como objetivo final o consumo da mercadoria adquirida, com o circuito todo “percorrido logo que o dinheiro obtido com a venda de uma mercadoria é absorvido pela compra de outra mercadoria” (p. 180). Todavia, o dinheiro é transformado em capital quando o valor antecipado pela compra de uma mercadoria altera de magnitude ao ser realizada a venda desta mercadoria, sendo acrescido valor em relação ao dinheiro originalmente adiantado (a mais-valia), movimento representado pela fórmula $D-M-D'$. Ou seja, na circulação simples de mercadorias “o dinheiro encerra o movimento apenas para começá-lo de novo” (p. 182), servindo como um meio para a apropriação de valores-de-uso, a satisfação de determinada necessidade. Já a circulação de dinheiro como capital ($D-M-D'$) “tem sua finalidade em si mesma, pois a expansão do valor só existe nesse movimento continuamente renovado” (p. 183). A finalidade dessa circulação é determinada prioritariamente pelo valor-de-troca das mercadorias produzidas, possuindo como objetivo a apropriação crescente do capital, o que é realizado pela exploração da força-de-trabalho durante os processos de trabalho,

Como a Workana, assim como outras plataformas semelhantes, permite que clientes e trabalhadores negociem os valores dos serviços prestados, cabe aqui um comentário adicional. No segundo capítulo, argumentamos que quando a remuneração é definida dessa forma, ela se baseia na lógica da renda e não na do assalariamento. Isso faz com que não seja estabelecida a subsunção ao capital das atividades desenvolvidas, uma vez que o assalariamento da força de trabalho é uma das condições para a sua inserção no ciclo de valorização do capital. Consideramos que essa característica é uma particularidade da empresa, minoritária em relação à tendência geral de subsunção do trabalho informal desenvolvida pela produção plataformizada, considerando que este modelo de remuneração é pouco praticado pelas empresas plataformizadas (De Stefano; Aloisi, 2018). Todavia, mantemos as considerações que mesmo nesse modelo da Workana há um movimento do capital para produzir lucros sustentados pela informalidade, o que não ocorria na velha informalidade, com parte deste lucro derivado da repartição da mais-valia pelos mecanismos de equalização (Grespan, 2019).

Ambos os movimentos promovem a alteração em como é estabelecida a relação entre clientes e trabalhadores, pois antigos laços de contatos pessoais, as redes de indicação que marcam a contratação de parte considerável dos serviços prestados da velha informalidade, são quebrados e instaurados laços capitalistas. Para que essa transformação ocorra, entretanto, é central que seja diminuída a autonomia desses trabalhadores durante as suas atividades. Como apontado por Cordero (2022) em sua análise sobre a plataformização dos serviços domésticos, a mercantilização da velha informalidade necessita diminuir a utilização de conhecimentos individuais na execução dos serviços para tornar estandardizada as tarefas executadas, padronizando, por exemplo, o tempo que será utilizado para limpar cada cômodo da casa — aspecto do que chamamos de formalizações seletivas. Os trabalhadores passam a ser inseridos em diversos mecanismos de controle empresarial, ocorrendo a mercadorização de suas atividades, e a sua reputação, representada pelas notas que os possuem nas empresas, torna-se a principal maneira de se apresentar a possíveis novos clientes, que os contratam amparados na confiabilidade da empresa intermediadora.¹¹²

como já explicado nesta tese. Nesses termos, o dinheiro como capital é o dinheiro que ao ser utilizado no mercado gera mais dinheiro, enquanto o dinheiro utilizado apenas para o consumo de determinadas mercadorias para a satisfação de necessidades não é capital.

¹¹² Diversos autores já analisaram a “força da marca” como importante componente de estruturação do modo de produção capitalista no período marcado pela externalização dos custos produtivos, uma vez que a empresa principal é cada vez menos responsável por garantir por si própria todas as etapas vinculadas aos seus processos produtivos, mas a confiabilidade da sua marca segue como um diferencial aos consumidores. Dentro desse tema de análise, Klein (2002) desenvolve como o espraio produtivo faz com que os mesmos fatores de produção sejam utilizados por empresas distintas, com a diferença entre elas muitas vezes derivando apenas do poder da marca. Já Abílio (2014) argumenta que a marca pode ser pensada como um instrumento que permite mapear e dar visibilidade para as relações de trabalho estabelecidas, tornando conhecível elementos cada vez mais

Huws (2019) também defende que a passagem de trabalhadores prestadores de serviço para a produção de serviços do tipo capitalista, como ocorre nas empresas plataformizadas, produz diversas consequências sobre as condições de trabalho, visto que os trabalhadores são inseridos diretamente no escopo disciplinar das corporações, aumentando as formas de controle e a prescrição das atividades desenvolvidas. Analisando mais detidamente os trabalhos domésticos e de cuidados, a autora indica que as atividades passam, por exemplo, a ter um tempo de execução mais rigidamente controlado e as tarefas que as trabalhadoras irão realizar nas residências precisam ser previamente informadas para a empresa, aspectos que não eram necessariamente exigidos no modelo anterior de contratação. Assim, concordamos com as autoras ao afirmarem que do ponto de vista da produção capitalista há uma mudança substancial nesse processo, pois as atividades passam a ser incorporadas ao ciclo de valorização, o que implica modificações nas práticas de exploração e subjugação da força de trabalho para adequá-la às comercializações empresariais. E com base nessas considerações, defendemos que nos trabalhos plataformizados temos a formalização seletiva da economia informal, uma vez que para os trabalhadores o seu trabalho segue desempenhado de maneira informal, mas para o capital temos o enquadramento das atividades segundo a sua lógica e controle.

Por fim, as externalizações produtivas para possibilitar a redução de custos das empresas plataformizadas ocorre também pela diminuição do capital imobilizado. Como listado em nossa introdução, uma das características centrais dessa nova prática de gerenciamento, controle e organização do trabalho é a transferência de custos e riscos das empresas para os trabalhadores e demais atores inseridos no ecossistema corporativo (consumidores, restaurantes, poder público, etc.), o que se dá sobretudo pela obrigação dos trabalhadores de serem proprietários dos meios de trabalho utilizados. Isso permite que as empresas reduzam seus investimentos na aquisição e manutenção das ferramentas essenciais à realização dos serviços oferecidos por meio de suas plataformas, bem como de custos com imóveis, impostos e seguridade social, entre outros fatores. Este elemento também garante vantagens competitivas para as empresas plataformizadas em relação às suas concorrentes que utilizam outros métodos de organização produtiva, pois permite reduzir custos sem comprometer a capacidade de racionalizar, padronizar e controlar os serviços prestados, por

escamoteados pelo espriamento da produção, além de ser um componente de agregação de valor ao produto. Para nós, nos trabalhos plataformizados esses elementos estão presentes, sendo que para os consumidores a força da marca é um dos elementos que dá confiabilidade para a relação estabelecida com os trabalhadores, é o que torna previamente estabelecida as expectativas sobre o que está sendo contratado.

ser mantido como de sua propriedade o meio de produção que possibilita esses elementos: a plataforma digital (Amorim; Moda, 2020).

Nesse sentido, a novíssima informalidade atualiza como a produção tipicamente capitalista se relaciona com o trabalhador supostamente autônomo/por conta própria. Krein e Proni (2010) já indicavam que as características do trabalho autônomo informal foram modificadas nas últimas décadas. Os autônomos da velha informalidade eram aqueles que trabalhavam no próprio domicílio¹¹³ e/ou desenvolviam suas atividades com meios de trabalho próprios, vendendo suas mercadorias diretamente aos clientes, enquanto na nova informalidade o trabalhador autônomo foi proletarizado pelas estratégias empresariais de contratação camuflada da força de trabalho, estabelecendo uma relação triangular que envolve uma empresa tomadora, uma empresa prestadora e o trabalhador autônomo. Partindo dessa indicação, defendemos que o trabalhador autônomo da novíssima informalidade unifica as desvantagens dos dois modelos anteriores, pois é responsável por seus meios de trabalho, tal como os da velha informalidade, e subordinado aos ritmos e interesses empresariais sem estar formalmente vinculado a corporação, como os da nova informalidade.¹¹⁴ É um autônomo sem nenhuma autonomia, que deve desembolsar os custos pelas suas ferramentas de trabalho e seguir as regras estipuladas unilateralmente pelas corporações, sendo que em muitas delas até o valor dos seus serviços são impostos, como ocorre no iFood e na Parafuzo.

b) Novíssima informalidade e trabalhador coletivo

As flexibilidades presentes na plataformização do trabalho não derivam apenas de flexibilizações externas, mas também são relacionadas a transformações nas regras que conformam os processos produtivos, as flexibilizações internas. Assim, a novíssima informalidade no trabalho não se baseia apenas na utilização de trabalhadores autônomos informais como sujeitos centrais do processo de produção e acumulação, mas também envolve transformações na composição e no controle do trabalhador coletivo submetido a essas empresas, possuindo no gerenciamento algorítmico o elemento-chave dessa mudança,

¹¹³ Os autores também consideram as trabalhadoras domésticas empregadas sem a garantia de direitos trabalhistas como parte deste grupo.

¹¹⁴ Vale frisarmos que tal característica é acompanhada pelo movimento de centralização e monopolização do capital, sobretudo nas empresas baseadas no modelo dos trabalhos por aplicativo (Abílio, 2020a; Manzano, Krein, 2022; Slee, 2017). Nesse novo método de organização, gerenciamento e controle da força de trabalho é possível que uma infinidade de trabalhadores informais espalhados pelo mundo esteja vinculado a poucas corporações globais, aumentando a concentração de capital que permite, por consequência, o aumento da taxa de exploração do trabalho e de mais-valia.

como já analisado. E para nos debruçarmos sobre essa característica é necessário fazermos algumas digressões teóricas acerca dos conceitos de cooperação e gerência, medida que possibilitará compreendermos a magnitude das transformações produtivas e sociais em curso.

Para Marx,

A atuação simultânea de grande número de trabalhadores, no mesmo local ou no mesmo campo de atividade, para produzir a mesma espécie de mercadoria sob o comando do mesmo capitalista constitui, histórica e logicamente, o ponto de partida da produção capitalista (Marx, 2012, p. 375).

Assim, a produção capitalista se inicia quando um capital particular passa a ocupar uma coletividade de trabalhadores, compartilhando os meios de produção — máquinas, edifícios etc. — por eles utilizados. Ao serem compartilhados estes meios de produção é dada a condição para que a cooperação simples seja estabelecida, definida pelo autor como “a forma de trabalho em que muitos trabalham juntos, de acordo com um plano, no mesmo processo de produção ou em processos de produção diferentes, mas conexos” (Marx, 2012, p. 378). A cooperação dos assalariados possibilita ao capital, por um lado, a diminuição de custos em capital fixo, uma vez que “custa menos construir uma oficina para 20 pessoas do que 10 oficinas para 2 pessoas” (p. 377), e, por outro, tem como consequência a conformação de uma força produtiva social, um trabalhador coletivo¹¹⁵, que eleva o nível da produtividade sem aumentar os custos do capital. Isso porque “o dia de trabalho combinado de 144 horas que ataca o objeto de trabalho de diversos lados faz avançar a produção total mais rapidamente que 12 dias de trabalho de 12 horas, realizados por um trabalhador isolado” (p. 380). Logo, a cooperação produz um caráter coletivo e coordenado do trabalho que aumenta a sua capacidade produtiva. E é a cooperação de muitos assalariados no mesmo processo de trabalho ou em trabalhos conexos que torna necessário existir o comando hierárquico sobre a produção, que harmonize os diferentes trabalhos individuais. Surge assim o problema da gerência.

Com a cooperação, o capitalista, por meio da gerência, divide o trabalho em diversas operações parciais de responsabilidade de diferentes trabalhadores e passa a coordenar este processo, sendo que essa organização hierárquica potencializa a acumulação do capital (Marglin, 1978). Para que os diferentes trabalhos parciais combinados sejam realizados da

¹¹⁵ Uma das temáticas analisadas por Marx (2012) nos capítulos “A cooperação”, “Manufatura” e “Maquinaria e a Grande Indústria” diz respeito a constituição do trabalhador coletivo, demonstrando como a sua conformação foi transformada de acordo com as mudanças realizadas nos processos de trabalho. Assim, diferentes métodos de organização produtiva engendram especificidades na constituição do trabalhador coletivo, sendo um dos nossos objetivos demonstrar como a plataformização do trabalho possibilita um trabalhador coletivo singular.

maneira mais eficiente e eficaz possível, garantindo o máximo de produtividade do trabalhador coletivo, a gerência é incumbida pela responsabilidade de conceber, coordenar e controlar os sistemas produtivos. Isto é, “o capitalista empenha-se, através da gerência, em controlar. E o controle é, de fato, o conceito fundamental de todos sistemas gerenciais” (Braverman, 1978, p. 69).¹¹⁶ É por meio do estabelecimento de diversos mecanismos de controle que o capitalista utiliza as diferentes forças de trabalho contratadas no mercado pelo planejamento por ele estabelecido, restringindo, em um processo histórico progressivo, a autonomia dos trabalhadores na realização das atividades produtivas.

A relação entre a cooperação, a gerência e a informalidade se transformou historicamente. Como já pontuado, a velha informalidade tem como fundamento a não subsunção de suas atividades ao capital. Ainda que em suas diferentes expressões possam existir coletividades de trabalhadores desempenhando funções concomitantemente, como ocorre em pequenos comércios ou oficinas, a gerência capitalista sobre a produção não se expressa de forma completa, pois o trabalho assalariado é muitas vezes utilizado de forma casual, intermitente ou está totalmente ausente. Isso porque é bastante comum que a prestação de serviço ocorra apenas por um trabalhador individual ou situações em que não exista uma separação estrita entre proprietários e trabalhadores, não ocorrendo a divisão entre planejamento e execução das atividades. Nesse sentido, haja visto que a velha informalidade tem como característica ser representada por trabalhadores autônomos/individuais ou por pequenos negócios não tipicamente capitalista, seu trabalhador coletivo não é constituído ou é conformado apenas de maneira rudimentar.

Já a nova informalidade marca a incorporação dos trabalhadores informais ao conjunto dos trabalhadores coletivos das empresas, em uma conjugação entre informatização e informalização (Antunes, 2006; Abílio, 2014). O desenvolvimento das TICs, sobretudo as vinculadas à conexão em rede, permitiram ao capital desempenhar novas formas de controle alicerçados em redes de subcontratação e integração de pequenos comércios. Com isso, a dispersão espacial dos trabalhadores não é mais considerada entrave para o parcelamento das tarefas pela gerência, haja visto que informações precisas e atualizadas sobre os processos produtivos passaram a ser transmitidas com maior facilidade pelos novos aparatos tecnológicos. Isso permite também a transformação nas formas de contratação da força de trabalho, emergindo as modalidades chamadas flexíveis para o capital. Assim, o capital

¹¹⁶ É nesse sentido que rejeitamos a tese de Zuboff (2010) sobre a existência de um “capitalismo de vigilância” como marca da sociedade atual, considerando que a vigilância é intrínseca ao capitalismo. Entretanto, consideramos válidas suas considerações sobre transformações dos métodos de vigilância na contemporaneidade, como estamos desenvolvendo neste capítulo.

passou a cada vez mais ser organizado pela dispersão, isto é, com base na mobilidade geográfica dos seus ativos e nas flexibilidades presentes no mercado e nos processos de trabalho (Harvey, 2008).

A informatização produtiva foi utilizada pelo capital e impactou a informalidade por um duplo sentido. O primeiro deles foi a integração de trabalhadores com diversos vínculos de trabalhos, com jornadas despadronizadas e contratos não abarcados pelos direitos trabalhistas, no interior dos processos produtivos empresariais. Isso porque a gestão toyotista implementou o fluxo tensionado como elemento organizador da produção (Antunes, 2009; Coriat, 1994; Durand, 2003; Gounet, 2002), em que a cadência do trabalho não é mais ditada única e exclusivamente por uma norma pré-estabelecida, como ocorria na esteira de montagem fordista, mas pelas demandas do consumo, conformando a produção *just-in-time*. Cria-se uma indústria mais flexível e baseada na *lean production*, isto é, uma organização da produção mais racional, com menores desperdícios e redução de custos com a força de trabalho.¹¹⁷ Com isso, trabalhadores formais, contratados a prazos indeterminados e com jornadas padronizadas, passam a ser substituídos por outros modelos de contratação, como os trabalhadores por tempo parcial ou os contratados por demanda, já que a necessidade de trabalhadores nas equipes passou a ser mais fluída e sazonal. Entretanto, essa maior flexibilidade nas formas de contratação do trabalho não implicou na diminuição do controle produtivo, mas na promoção de uma gerência ainda mais eficiente sobre o que é realizado pelos trabalhadores, uma vez que diversas práticas gerenciais foram desenvolvidas para aumentar o engajamento produtivo (e gerencial) dos trabalhadores na produção (Antunes, 2009; Dias, 1998).

Já o segundo aspecto se conecta às flexibilidades externas. As informatizações possibilitaram o desmembramento de cadeias produtivas, levando parte da produção para regiões com força de trabalho mais desvalorizada, com legislações menos abrangentes ou constituindo empresas externas que prestam serviços a uma empresa principal. Nesse processo, ainda que a empresa principal mantenha em seu quadro de funcionários apenas trabalhadores formalizados, é a totalidade dos trabalhadores que compõem a sua cadeia produtiva que conforma o seu trabalhador coletivo, passando a existir trabalhadores com vínculos informais no seu interior. Assim, sendo pela sua incorporação direta na produção ou

¹¹⁷ Amorim e Grazia (2021) fazem uma importante demonstração de como a produção de *softwares* sob o método do Lean Digital e demais metodologias ágeis, que surgiram no início do século XXI, foram inspiradas pelas práticas toyotistas. Isso porque tiveram como principais preocupações reduzir ao máximo o custo de produção com base na intensificação do trabalho e no estabelecimento da produção puxada pela demanda. Nesse sentido, argumentam que há um paralelo entre como ocorre a produção das mercadorias imateriais e materiais, não ocorrendo nos trabalhos imateriais uma ruptura paradigmática com a produção nos moldes industriais.

pela externalização dos processos produtivos, os trabalhadores da nova informalidade passaram a ser parte do trabalhador coletivo diretamente subordinado ao capital, possuindo as suas atividades determinadas hierarquicamente pelo setor gerencial. Vale citarmos que em ambos os casos o capital se vale dessa informalidade para a sua valorização, com a diferença existindo apenas no local em que ela está inserida no processo produtivo, internamente ou externamente em relação a empresa principal, o que necessita de formas de controle diferenciadas por meio das TICs.

A possibilidade da ampliação e radicalização da organização pela dispersão que já havia surgido nas últimas décadas, sobretudo pós-hegemonia neoliberal, é radicalizada pelo gerenciamento algorítmico, a base de organização do trabalhador coletivo da novíssima informalidade. Recuperando a definição de Möhlmann e Zalmason (2017), o gerenciamento algorítmico são “as práticas de supervisão, governança e controle conduzidas por algoritmos, via *softwares*, sobre muitos trabalhadores remotos” (p. 4) e o seu estabelecimento não marca apenas o aprofundamento do que existia anteriormente, mas a mudança em sua lógica geral. Isso porque o gerenciamento algorítmico tem a capacidade única de monitorar o comportamento dos trabalhadores, avaliar o seu desempenho, promover recompensas ou penalidades pela realização do que foi estabelecido pelo setor gerencial e coordenar uma massa crescente de trabalhadores espalhados ao redor do mundo, processos realizados em tempo real. Além disso, os dados gerados por esses acompanhamentos são utilizados para treinar os sistemas digitais das empresas, garantir a maior racionalização e controle sobre as tarefas executadas e potencializar a acumulação financeirizada. Todos esses elementos são garantidos por uma mediação tecnológica, proporcionando aos trabalhadores a impressão de serem menos cobrados pelas empresas que, por sua vez, organizam os trabalhos com menor transparência (Amorim; Moda, 2020; Cant, 2021; Möhlmann; Zalmason, 2017; Woodcock, 2020). Nesse sentido, são estabelecidas bases materiais que permitem aumentar o grau de exploração e dominação do trabalho, com as plataformas digitais sintetizando elementos anteriormente desempenhados apenas de forma mais ou menos dispersa nos processos produtivos.

Como descrito em nosso segundo capítulo, a gerência algorítmica é baseada em quatro princípios: a retroalimentação, com os algoritmos moldando as interações entre trabalhadores e clientes e simultaneamente sendo moldados pelas atividades dos trabalhadores; a opacidade, já que os trabalhadores, assim como os clientes, possuem pouca clareza sobre quais dados seus são armazenados e como eles são utilizados; o ranqueamento, estabelecido

principalmente pela nota dada pelos usuários para avaliar os serviços prestados e que determinam a distribuição de futuros trabalhos; e a automatização das tomadas de decisões, aumentando a velocidade e a objetividade das decisões gerenciais. Para que todos esses princípios sejam estabelecidos, os dados e metadados minerados, armazenados e interpretados ininterruptamente pelas empresas através das plataformas digitais são elementos cruciais, pois permitem à gerência saber, por exemplo, quais tarefas cada trabalhador está executando, a velocidade na prestação dos serviços e os trabalhadores que possuem maior assiduidade na empresa, entre outras informações que auxiliam na racionalização produtiva. Como na novíssima informalidade os trabalhadores são considerados prestadores autônomos e não possuem jornadas de trabalho estabelecidas pelas empresas, essas informações possibilitam a organização do trabalhador coletivo.

A assimetria de informações (Rosenblat; Stark, 2016), sempre presente na relação capital e trabalho, é ampliada e coloca-se como elemento importante na conformação do trabalhador coletivo da novíssima informalidade. Os trabalhadores não sabem quantos trabalhos vão conseguir ao final de mês ou mesmo durante o dia e em seus aplicativos comumente só recebem informações básicas para executarem a próxima atividade demanda, impossibilitando de possuírem um planejamento de médio e longo prazo sobre o que deverão realizar. Isso permite que as empresas tenham maior liberdade na alocação dos trabalhos e na coordenação das atividades desempenhadas, sem nenhuma garantia aos trabalhadores (Woodcock, 2020). Assim, a gerência algorítmica é o que dá forma e controle a uma infinidade de trabalhadores informais vinculados às corporações.

Tais trabalhadores, em que pesem serem considerados prestadores autônomos, desenvolvem suas funções com base na cooperação simples. Ainda que não desenvolvam suas atividades de maneira concomitante no mesmo processo de trabalho ou com cada um realizando uma parte de um trabalho conexo, se considerarmos que o fim último dessas empresas é atender a totalidade das demandas cadastrados em suas plataformas — o que pressupõem que elas não são empresas de tecnologias, mas de prestação de serviços de limpeza, *delivery*, programação etc. —, podemos considerar que esses trabalhadores atuam de maneira simultânea, organizados hierarquicamente e subordinados a um capital para atender a essas demandas, elementos básicos da cooperação descrita por Marx (2012). Utilizando o exemplo dos desenvolvedores de *softwares* da Workana, mesmo que cada programador produza a totalidade do que foi demandado por um cliente e que o trabalho de um não se conecte com o trabalho do outro, a capacidade da Workana em atender todos os serviços

cadastrados depende da totalidade dos trabalhadores a ela vinculados. Isso porque é mais rápido, ilustrativamente, 100 desenvolvedores concluírem a demanda de 200 serviços do que apenas um trabalhador realizar todas essas atividades. Consequentemente, a centralização de vários trabalhadores sob comando do mesmo capital potencializa a capacidade produtiva da empresa devido a criação de uma força de trabalho social, sendo estabelecida, portanto, uma forma de cooperação entre esses trabalhadores do qual a empresa é beneficiada sem custos.

Importante destacarmos que uma característica do trabalhador coletivo das empresas da novíssima informalidade é que a sua magnitude não é estática, sendo composto potencialmente por uma infinidade de trabalhadores que são utilizados de acordo com as demandas existentes, aprofundando a fluidez da nova informalidade no processo e no mercado de trabalho. Como comentado por Rosdolsky (2001), o número de jornadas de trabalho simultaneamente empregadas pelo capital impacta diretamente a massa de mais-valia produzida, fruto da taxa de mais-valia extraída de cada trabalhador (a proporção entre trabalho necessário e excedente da sua jornada) e as vezes que essa jornada se repete. Nesse sentido, ao serem criadas condições para que o tamanho do trabalhador coletivo seja potencialmente infinito, o que leva ao aumento da repetição das jornadas, abre-se às empresas a possibilidade de ampliar sua valorização sem considerar os limites físicos do prolongamento das jornadas individuais, bastando apenas que haja crescimento da demanda por serviços em sua infraestrutura digital.

Tal mecanismo se configura como importante contratendência da lei tendencial de queda das taxas de lucro. Isso porque o desenvolvimento das forças produtivas, tais como as novas tecnologias, no atual modo de produção potencializa a extração da mais-valia. Entretanto,

sua valorização está confinada aos limites da relação entre o trabalho necessário e o mais-trabalho. Por isso, na medida em que as forças produtivas se desenvolvem e o trabalho necessário se aproxima do seu limite “inferior”, a valorização do capital torna-se cada vez mais difícil (Rosdolsky, 2001, P. 197).

Em outras palavras, o desenvolvimento de novas tecnologias possibilitam a extração da mais-valia relativa, já que passam a ser produzidas mais mercadorias em um determinado período de tempo, diminuindo o tempo de trabalho necessário no interior da jornada. Todavia, a cada novo ciclo de desenvolvimento tecnológico a mais-valia é aumentada em proporção cada vez menor, pois quanto menor for o período da jornada vinculada ao trabalho necessário, menor será proporcionalmente a sua redução pelo crescimento da produtividade. Isso faz com

que o capital se valorize menos a cada ciclo de aumento da produtividade, sendo a ampliação das jornadas simultâneas utilizadas na produção uma das maneiras de reverter esse processo, haja visto que possibilita aumentar a massa de mais-valia. Nesses termos, a implementação de modificações produtivas nos moldes da novíssima informalidade é compreendida como uma ação do capital para a recuperação das taxas de lucro, pois aumenta potencialmente, de forma ilimitada, a magnitude do trabalhador coletivo, tornando a informalidade uma força produtiva ainda mais útil à expansão do capital.

Complementar a essa capacidade presente na novíssima informalidade de expandir a magnitude do trabalhador coletivo potencialmente de maneira infinita, outro elemento de contratendência à queda das taxas de lucros desenvolvido nas empresas plataformizadas é a equivalência realizada entre tempo de trabalho e tempo de produção, uma vez que a remuneração vinculada unicamente às tarefas de produção realizadas, sem salários indiretos ou de pagamentos realizados em momentos em que o trabalhador não está, do ponto de vista empresarial, produzindo, faz com que as porosidades na produção sejam suprimidas. Como apresentado no capítulo anterior, as empresas plataformizadas conformam o seu trabalhador coletivo adotando a remuneração baseada na produção e sem o estabelecimento de jornada regular de trabalho, permitindo a constituição de uma jornada de trabalho social ininterrupta, de magnitude idêntica à demanda de serviços e com nenhum trabalhador recebendo que não está produzindo. Ou seja, a novíssima informalidade no trabalho se configura, ao mesmo tempo, pela diminuição dos custos com a força de trabalho e o aumento da massa de mais-valia, fatos que nos indicam o porquê de diversos analistas de mercado e organismos internacionais compreenderem a plataformização como um modelo de gestão empresarial adequado para recuperação das taxas de lucro pós crise econômica mundial de 2008 e a proliferação de empresas plataformizadas desde então, como bem sistematizado em Filgueiras (2021) ao analisar documentos de organizações como o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional.

Com base nesses apontamentos sobre a “organização por dispersão” (Harvey, 2008) presente na novíssima informalidade é possível analisarmos a atualização da noção de fábrica nessas empresas, considerando as plataformas digitais como uma maquinaria moderna (Amorim; Cardoso; Bridi, 2022; Amorim; Moda, 2020). Para Marx (2012), o moderno sistema fabril é compreendido como o espaço produtivo no qual o autômato mecânico, a máquina-ferramenta, é o sujeito do processo do trabalho, com os trabalhadores sendo apenas órgãos conscientes, coordenados com órgãos inconscientes, e, justamente com eles,

subordinados a uma força motriz central. Assim, na fábrica os trabalhadores se tornam complementos vivos, meros órgãos, de um mecanismo morto que existe independentemente deles. Isso modifica as características da produção manufatureira, em que os trabalhadores são a parte ativa do processo de trabalho. Ainda segundo o autor, a construção de grandes edifícios fabris teve como função diminuir os custos com o capital constante.¹¹⁸ Com essa definição, torna-se possível traçar mais um caminho para a compreensão do trabalhador coletivo nas empresas plataformizadas, bem como das transformações no que se entende por fábrica na atualidade.

Caso analisemos as atividades desempenhadas pelos trabalhadores apenas por seus processos de trabalho, tendemos a compreendê-las como atividades individuais. O local de trabalho de uma diarista da Parafuzo, por exemplo, seria a casa em que realiza a faxina, com suas atividades executadas sem a cooperação com outras trabalhadoras. Porém, se analisarmos os processos produtivos em sua totalidade, é possível compreendermos a existência de uma fábrica digital, um espaço virtual no qual existe uma máquina, a plataforma, que controla e vigia as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores dispersos espacialmente, mas que são parte de um mecanismo que existe independente deles. Portanto, entendendo a fábrica tanto como o local físico de trabalho quanto como uma lógica de organização do trabalho, baseada na maquinaria e estabelecida em determinado tempo e espaço, observamos, nas empresas plataformizadas, a ampliação do modelo fabril por meio das infraestruturas digitais (Altenried, 2022; Gandini, 2019). De acordo com Gandini (2019), nesses sistemas produtivos a plataforma representa o local onde os processos sociais de produção são postos sob a lógica da gerência e da organização do trabalho, em um ambiente único e claramente delimitado. Essa argumentação é aprofundada por Altenried (2022) ao defender que a fábrica digital, em seus termos, mantém a existência de infraestruturas produtivas, caracterizadas pela utilização de tecnologias digitais baseadas em algoritmos que organizam a produção pela divisão hierárquica, pelo controle e pela disciplina sobre o trabalho, por vezes até nos mínimos detalhes, sendo que o modelo estabelecido pelas empresas plataformizadas permite combinar a organização rigorosa do processo de trabalho com flexibilidade contratual e formas de trabalho contingentes.

Consideramos válidas as argumentações realizadas por ambos autores, especialmente na análise que postula como a fábrica, o espaço no qual a máquina submete o trabalhador para

¹¹⁸ Complementar a essas observações, Marglin (1978) postula que o surgimento das fábricas não foi uma necessidade técnica decorrente do crescimento dos meios de produção empregados, mas um avanço que “retirava dos operários o controle do processo de produção e transferia-o para os capitalistas” (p. 14) para reduzir custos, pois possibilitou o aumento da disciplina e da vigilância sobre a força de trabalho.

permitir o maior controle sobre o processo de trabalho, assume uma nova configuração na produção plataformizada. Nesse novo arranjo, o espaço digital passar a ser parte da lógica fabril, dado que os trabalhadores seguem sujeitos a uma autoridade externa, mediada digitalmente, que gerencia a demanda dos clientes, determina as tarefas a serem realizadas e controla a execução do trabalho e o seu desempenho, além de determinar gratificações ou punições. No entanto, fazemos uma ressalva quanto a idéia de que apenas agora, no modelo plataformizado, é estabelecida uma organização rigorosa do processo de trabalho baseado em formas de flexibilidade contratuais, pois isso já ocorria no toyotismo. De todo modo, estamos defendendo que na novíssima informalidade não caminhamos rumo à eliminação ou diminuição do despotismo fabril, mas para a sua exacerbação, bem como a manutenção da lógica industrial na produção (Amorim; Cardoso e Bridi, 2022). Nesses termos, na produção plataformizada temos a combinação da atividade de trabalhadores aparentemente autônomos e dispersos, conformando um trabalhador coletivo, que tem suas atividades controladas e harmonizadas por uma estrutura fabril, com seus muros ampliados para abarcar toda a infraestrutura digital de posse de determinado capital.

Assim, é pela relação dialética entre o formal e o informal que compreendemos a novíssima informalidade no trabalho contemporâneo, pois há modificações na imbricação entre formalidades/informalidades no processo produtivo (Bertolini et al., 2023). O gerenciamento algorítmico possibilita estabelecer forma e controle para o trabalhador coletivo conformado por trabalhadores informais, considerados como autônomos pelas empresas. Como já adiantado por Filgueiras e Antunes (2020), o desenvolvimento das plataformas digitais possibilitou que o trabalho fosse mais controlado do que nunca, enquanto o discurso empresarial defende a autonomia dos trabalhadores, inclusive no setor formal da economia. Vale frisarmos que a forma dada ao trabalhador coletivo plataformizado está em constante mutação, uma vez que as regras que o organizam são continuamente modificadas, característica que permite às empresas organizarem da melhor maneira possível a cooperação entre os trabalhadores para o aumento da produtividade social do trabalho. Assim, os “processos de informalização” (Abílio, 2020b) desenvolvidos pelas empresas, responsável pela perda de formas estáveis e reguladas das práticas gerenciais, ocorre, na verdade, em um cenário subordinado às formalizações seletivas, uma vez que as regras do jogo são orquestradas de modo a garantir a mercantilização das atividades informais. Nesse sentido, compreendemos que a informalidade segue atuando, nos dias atuais, como força produtiva do

capital, sendo adotada com o intuito de permitir práticas de controle mais eficientes sobre o uso da força de trabalho e de maximizar a produção da mais-valia.

A dinâmica contraditória própria da novíssima informalidade entre formalidade e informalidade manifesta-se de modo mais intenso entre os trabalhadores que historicamente atuam sob vínculos precários, especialmente aqueles localizados no Sul Global. Pesquisas realizadas com trabalhadoras de cuidados, por exemplo, pontuam que no modelo das empresas plataformizadas ocorre uma maior garantias de terem seus trabalhos remunerados e criam uma instância para qual elas possam recorrer em caso de abuso dos clientes, em que pese esta instância normalmente priorizar o atendimento aos clientes em casos de disputas entre as partes (Poblete; Tizziani; Pereyra, 2023; Ticona; Mateescu, 2018; Van Doorn, 2021). Tais elementos também apareceram em pesquisas com trabalhadores plataformizados *freelancers* indianos (D’Cruz; Noronha, 2016) e filipinos (Soriano; Cabañes, 2020). Assim, as formalizações seletivas presentes na novíssima informalidade, responsáveis por garantir a incorporação dessas atividades ao ciclo de valorização do capital, são medidas que, em tese, poderiam dar mais segurança para a ampla parcela de trabalhadores que sempre dependeram de si próprios para garantirem os seus interesses e rendimentos. Todavia, o fato desses trabalhadores continuarem sendo considerados informais faz com que a insegurança e falta de estabilidade siga sendo a principal marca na sua condição.

Nesse sentido, defendemos que a novíssima informalidade no trabalho se baseia, por um lado, no uso da força de trabalho informal e na informalização das regras gerências, de remuneração e de jornada, aspectos que se iniciaram na nova informalidade, para organizar sua produção. Por outro, realiza também a formalização de elementos anteriormente informais presentes nas prestações de serviços baseados em relações locais, características típicas da velha informalidade, para possibilitar a mercadorização e o escalonamento da comercialização dessas atividades, inserindo-as em relações capitalistas. Esses dois aspectos são essenciais na conformação da produção plataformizada e, ao serem unificados, possibilitam maior padronização das tarefas e racionalização dos processos produtivos, o que potencializa a valorização dessas empresas e reduz a autonomia dos trabalhadores, ainda que sejam considerados autônomos pelas corporações.

Novíssima informalidade e modo de vida da classe trabalhadora brasileira

A novíssima informalidade atua no interior dos processos produtivos em um quadro de modificações nas conexões entre o formal e o informal, com perdas de formas estáveis das práticas gerenciais e formalizações seletivas de elementos que historicamente caracterizam a informalidade, para conformar suas práticas de exploração e dominação do trabalho. Mas suas consequências vão além das transformações perpetradas nos processos produtivos, formatando a constituição de um novo modo de vida que modula as relações sociais dos trabalhadores para além do ambiente laboral direto. Diversas características da organização produtiva dos trabalhos plataformizados, como a remuneração apenas pelas horas, do ponto de vista empresarial, de produção, a aparente autonomia na definição das jornadas e a necessidade constante de conexão em rede, alteram os ritmos de vida dentro e fora do trabalho. Além disso, algumas transformações sociais em curso visam aumentar a adaptação dos trabalhadores a essas características. Tais processos radicalizam a penetração da lógica mercantil e do imediatismo no modo de vida dos trabalhadores, produzindo novos e valores sentidos atribuídos à sua condição, que são reproduzidos em seus diversos ambientes de sociabilidade.

Nesse sentido, este tópico apresenta alguns elementos que conformam o modo de vida dos trabalhadores brasileiros da novíssima informalidade, analisando como características que fundamentam as práticas produtivas empresariais também se generalizam em outras relações sociais de seus cotidianos e mostrando como certas práticas sociais em voga buscam promover a adaptação psicofísica e cultural dos trabalhadores a essa nova forma de gerenciamento, controle e organização do trabalho. Para realizarmos esse movimento, e sem desvalorizar outras dimensões sociais importantes, selecionamos quatro aspectos que consideramos centrais na conjugação do modo de vida contemporâneo que são: educação, política, tarefas de cuidado e religião, e inserimos as análises sobre a plataformização do trabalho em um contexto ampliado de transformações recentes no tecido social brasileiro.

O conceito central em nossa análise neste momento é o de modo de vida que, como já apontado, é derivado da conjugação entre produção e reprodução da vida social, constituindo, a cada momento histórico, um “novo tipo humano” adequado aos processos produtivos (Gramsci, 2001). Assim, é uma noção que compreende como as maneiras de se reproduzir, pensar, sentir e agir dos trabalhadores são modificadas dialeticamente, em paralelo e em consonância, com as mudanças na produção. Utilizar a noção do modo de vida nos permite compreender a conexão das práticas laborais com o contexto mais ampliado das atividades sociais dos trabalhadores, bem como posicionar uma base material explicativa para

transformações culturais e de pensamento, já que trabalho e modo de vida estão concatenados. Desse modo, é um conceito que nos permite romper com a construção de que ideias são formuladas por uma classe dominante e meramente internalizadas, sem resistências, pelos trabalhadores, para postular como as experiências concretas de trabalho impactam e são impactadas por modificações no viver, agir e pensar (Dias, 2013). Em nossa argumentação defenderemos que o modo de vida da novíssima informalidade é estabelecido com base em dois elementos: o empreendedorismo e uma nova compreensão do espaço-tempo. Esses fatores conformam uma perspectiva de subjetividade que exacerba a lógica mercantil e o imediatismo, características que já marcavam o modo de vida neoliberal e que foram radicalizadas com a plataformização.

Sobre o empreendedorismo, em Amorim, Moda e Mevis (2021) já argumentamos como essa característica cumpre atualmente um papel similar ao do americanismo no período fordista (Gramsci, 2001), sendo o modo de vida adequado ao neoliberalismo. Autores como Foucault (2008), Brown (2003) e, principalmente, Dardot e Laval (2016), apontaram que o neoliberalismo produziu novas formas de controle que transformaram a constituição das subjetividades, com a internalização da lógica mercantil como traço predominante.¹¹⁹ Ao considerar a todos como empreendedores, o neoliberalismo sustenta a existência de uma competição generalizada de todos contra todos que mistifica a divisão classista da sociedade. Todos são, ou poderiam ser, empreendedores, seres dotados de espírito comercial e que buscam o lucro, ainda que simbólico, em todas as suas relações sociais, com o “vencer na vida” vinculado ao melhor uso das oportunidades presentes na sociedade, em especial quando tal ato é realizado sem a dependência do Estado ou de outras práticas de solidariedade social (Dardot; Laval, 2016). Para nós, esse processo não deriva apenas de disputas ideológicas sobre as práticas de controle e de governo dos indivíduos, mas do estabelecimento de um novo modo de vida que visa a adaptação dos trabalhadores às práticas de exploração e dominação em transformação. Para que esse projeto se concretize, o empreendedorismo atua tanto como componente ideológico quanto como prática gerencial que incide sobre os trabalhadores e é por eles reproduzida, os adaptando às transformações sociais do neoliberalismo (Amorim; Grohmann, 2021).

¹¹⁹ Em diálogo com os autores citados, queremos destacar que em nossa compreensão o período neoliberal não tem como característica central a captura da subjetividade dos trabalhadores, situação que estaria ausente no período anterior. Cada período histórico conforma subjetividades distintas adequadas aos regimes de acumulação vigentes, com as subjetividades sendo capturadas pelo capital nos diferentes momentos. Para ver mais sobre a temática: Amorim; Moda; Mevis, 2021.

Em nossa compreensão, a novíssima informalidade se relaciona fortemente com o modo de vida com esta característica, uma vez que a reprodução social de forma autônoma e as informalidades gerenciais presentes nessas atividades conformam trabalhadores que devem incessantemente moldar suas escolhas com base no cálculo econômico-mercantil. Quais tarefas eu vou aceitar? Qual o melhor horário para ficar on-line? O valor oferecido para o meu trabalho está valendo a pena perante meus custos e despesas? São perguntas que os trabalhadores plataformizados fazem a todo momento enquanto desenvolvem suas atividades, buscando traçar caminhos para que seus interesses sejam atingidos. Nesses termos, a lógica mercantil é incitada pelas próprias práticas gerenciais vivenciadas, bem como pela disputa travada pelas empresas na produção de sentidos sobre os trabalhos ofertados, como demonstrado no primeiro capítulo. Busca-se constituir relações de trabalho nas quais, aparentemente, o conflito de classes dá lugar a disputas internas às categorias profissionais ao mesmo tempo em que as garantias coletivas relativas ao trabalho são desmanteladas, reforçando um individualismo que se projeta em outras relações sociais.

Já sobre a temática da compressão espaço-tempo, que aparece na vida concreta como o aumento do imediatismo e da falta de tempo, temos que o modo de vida da novíssima informalidade é marcado por alterações nas “qualidades objetivas do espaço e do tempo a ponto de nos forçar a alterar, às vezes, radicalmente, o modo como representamos o mundo para nós mesmos” (Harvey, 1993, p. 219). Segundo Harvey (1993), a história do capitalismo é da crescente aceleração dos ritmos de vida e do encurtamento das distâncias geográficas. A acumulação flexível neoliberal foi um avanço nesse processo, se baseando no desenvolvimento de TICs, como os computadores e a conexão em rede, para permitir a diminuição da velocidade de transmissão de informações por todo o planeta, bem como do tempo de giro do capital produtivo e do consumo. Nesse sentido, a acumulação flexível marcou a “rápida implantação de novas formas organizacionais e de novas tecnologias produtivas que teve um impacto transformador sobre as práticas político-econômicas, sobre o equilíbrio do poder de classe, bem como sobre a vida social e cultural” (p. 257). Com base nesse apontamento, argumentamos que as TICs, desenvolvidas nas últimas décadas, como os smartphones e as plataformas digitais, modificam mais uma vez os sistemas produtivos, tornando-os mais acelerados e com abrangência ainda mais global. Isso afeta a totalidade da vida social dos trabalhadores, em especial devido ao uso dessas TICs para as mais diversas atividades em seus cotidianos (trabalhar, estudar, conversar, se informar, etc.), alterando as

práticas políticas, econômicas e culturais desenvolvidas na sociedade em movimento de valorização do imediatismo.

A emergência do neoliberalismo e da acumulação flexível vinculada ao toyotismo, processos centrais na constituição da nova informalidade, promoveram transformações profundas no modo de vida da classe trabalhadora, as quais foram analisadas por diversos pesquisadores em distintos objetos de estudo e perspectivas teóricas. Os autores que se debruçaram na compreensão das transformações sociais pós-1970 apontaram para mudanças no comportamento social dos trabalhadores, representadas sobretudo pela internalização da perspectiva empreendedora e do cálculo econômico (Dardot; Laval, 2016); pela transformação na experiência do tempo e do espaço com a emergência do pós-modernismo (Harvey, 1993); pela diminuição das estabilidades de longo prazo (Sennet, 2009) e pela mudança nas perspectivas políticas que possibilitaram a emergência do neoconservadorismo e a diminuição das práticas de solidariedade social (Brown, 2019), entre outros diversos temas. Além dessas interpretações, queremos destacar a leitura realizada por Fraser (2023) que postula a emergência de um novo regime de produção/reprodução econômico-social capitalista nas últimas décadas, nomeado de “capitalismo financeiro globalizado”. Segundo a autora, esse momento do modo de produção capitalista tem como marcas o maior recrutamento das mulheres para o mercado de trabalho, já que a noção fordista de salário familiar fora abandonada (noção esta que nunca se estabeleceu plenamente para as famílias do Sul Global e/ou conformadas pela população negra), e o desinvestimento estatal na garantia dos serviços público, em especial via processos de privatizações. Esses elementos modificam como são realizados os trabalhos de cuidado e reprodução social, criando uma estrutura dualizada que, por um lado, é mercantilizada para quem pode pagar por ela e, por outro, privada para quem não pode, afetando diretamente a organização do cotidiano das mulheres (Fraser, 2023; Hirata, 2022). Nesses termos, ainda que baseadas em diferentes objetos de estudo e filiações teóricas, tais análises indicam que os trabalhadores, a partir dos anos de 1970, vivenciaram transformações em seu modo de vida consonantes com as mudanças ocorridas no interior do processo produtivo. Essas transformações foram marcadas: 1) pela redução das garantias e estabilidades de médio e longo prazo vinculadas aos direitos trabalhistas ou pela provisão de políticas públicas, 2) pela necessidade de constante adaptação a novos ritmos produtivos derivados do fluxo tensionado e da acumulação financeirizada, que fortaleceram formas de agir mais imediatistas, e 3) pelo aumento das jornadas de trabalho assalariadas, impactando diretamente as tarefas reprodutivas, entre outras características. Tais

mudanças foram, ainda que parcialmente, analisadas pela teoria da nova informalidade, uma vez que a redução das estabilidades pela quebra dos vínculos formais e o crescimento do trabalho por conta própria contribuíram para o enfraquecimento das garantias de longo prazo e a intensificação da necessidade de gerir autonomamente a própria sobrevivência.

Todavia, tais interpretações sobre características do modo de vida desempenhado no contexto de consolidação do neoliberalismo devem ser atualizadas com a constituição da novíssima informalidade, o que passamos a fazer pela análise de algumas das dimensões de sociabilidade dos trabalhadores na contemporaneidade.

Um primeiro elemento de análise das características do modo de vida da novíssima informalidade diz respeito aos temas da **educação e qualificação profissional**. Os trabalhos plataformizados são marcados pela modificação na forma de recrutamento das empresas, passando do modelo de concorrência dos trabalhadores por vagas ofertadas para o de adesão aos sistemas empresariais, em que muitas deles basta ser preenchido um cadastro para começar a trabalhar. Isso promove, em algumas categorias profissionais¹²⁰, uma alteração na maneira de certificar a competência dos trabalhadores para prestar os serviços ofertados. Se no período anterior diplomas educacionais e o *curriculum vitae* eram documentos centrais nas seleções para as vagas de trabalho, nessa nova prática gerencial as barreiras de acesso às empresas para os trabalhadores são mais baixas e ganham maiores destaques para conseguirem serviços a reputação do trabalhador, garantida pelas notas recebidas nas plataformas, às certificação de competências e as — no vocabulário empresarial moderno — *soft skills*, as habilidades comportamentais e socioemocionais que influenciam como os trabalhadores realizam suas atividades e se relacionam com os clientes, três elementos adquiridos à parte das instituições de ensino formais e que afetam características do modo de vida dos trabalhadores.

Vale pontuarmos que em algumas categorias profissionais afetadas pela plataformização, como a área jurídica e financeira, as barreiras de acesso às empresas são mais elevadas, com muitas delas exigindo diplomas e exclusividade na prestação de serviços. Porém, na maior parte dos casos o acesso às empresas é facilitado aos trabalhadores, o que pode ser interpretado como uma democratização do trabalho promovida pela plataformização, pois no período anterior existiam diversos monopólios sociais que impediam as camadas mais

¹²⁰ Fazemos essa consideração porque em algumas profissões plataformizadas, como a advocacia e as áreas da saúde, segue necessária a graduação em nível superior para a prestação de serviço. Todavia, nas três categorias profissionais por nós analisadas, como em outras, esse pré-requisito é inexistente.

pobres da população a terem acesso ao mercado de trabalho. Todavia, a contrapartida a esta democratização é a piora nas condições de trabalho.

Muitas das empresas plataformizadas passaram, elas mesmas, a produzir métodos e cursos que visam comprovar os conhecimentos, as habilidades e as competências dos trabalhadores para o desempenho de determinadas funções ou para o desenvolvimento das *soft skills*. A Uber, por exemplo, possui o “Uber Avança”, uma plataforma de cursos online exclusiva para seus funcionários. Criada em parceria com o Sebrae e a Organização Banco Mundial, os conteúdos disponíveis envolvem educação financeira, mudanças no mundo do trabalho e atendimento ao cliente, com os trabalhadores que realizam as atividades recebendo um certificado que fica visível em seu perfil pessoal na empresa. Já a Workana permite que os trabalhadores realizem vários testes em sua plataforma para comprovar seus conhecimentos e no momento em que um cliente procura um *freelancer* para a realização de um serviço é mostrado a ele os profissionais aprovados. O iFood emitiu, em 2023, 76 mil certificados para seus entregadores através do “iFood Decola” (iFood, 2023d)¹²¹, uma plataforma de cursos com temas que envolvem práticas para aumentar a possibilidade de ganhos na empresa, segurança no trânsito, empreendedorismo e inglês.¹²² A Parafuzo, por sua vez, oferece cursos de capacitação às diaristas e realiza uma avaliação de cinco estrelas para aquelas que participam de suas aulas, o que aumenta a possibilidade de conseguirem melhores serviços. A existência de área interna de treinamento já ocorria em diversas empresas anteriormente, que eram obrigadas a realizar formações para mitigação de riscos existentes em sua produção, mas no atual momento histórico existe uma diferença substancial neste treinamento, pois em muitos casos é visado a substituição de diplomas educacionais, com o treinamento servindo como comprovação para os consumidores das habilidades dos trabalhadores para desempenhar as atividades.

¹²¹ Disponível em:

<<https://institucional.ifood.com.br/entregadores/ifood-decola-emite-76-mil-certificados-para-entregadores-em-2023/>>. Acesso em: 26/06/2025.

¹²² Importante pontuarmos que o iFood possui um setor interno voltado à área de educação, que oferece bolsas de estudos para os entregadores terminarem o ensino médio (Programa Meu Diploma de Ensino Médio) e apoio para a formação de profissionais na área de tecnologia (Programa Potência Tech). Nesse sentido, é possível analisarmos as ações do iFood com alguma diferença em relação às realizadas por outras empresas plataformizadas, haja visto que possibilitam o acesso a diplomas de ensino médio ou superior e não apenas certificações que valem apenas no interior da plataforma. Tal tema foi bastante elogiado pelo entregador Daniel, que realiza um curso de análise de dados pago pela empresa, e por João, que faz um curso de programação custeado pelo iFood e comentou “O iFood pode falar mal, todo mundo fala, mas eles estão investindo em você para não depender só da plataforma. [...]Eu tenho 3 medalhas de cursos da Uber que eu fiz, mas não dá para isso virar um certificado. Tem gente que fala que para trabalhar com algo você precisa de um certificado, mas tem coisas que você precisa. O iFood te dá oportunidade.”. Para ver mais sobre o projeto educacional do iFood: <<https://institucional.ifood.com.br/noticias/ifood-educacao/>>. Acesso em: 26/06/2025.

Nesse sentido, são as próprias empresas que produzem e transmitem os conteúdos educacionais que preparam os trabalhadores para as atividades ofertadas ou para desenvolverem conhecimentos sobre outros assuntos, como aprender um novo idioma, relativizando a função das instituições de ensino neste processo. Porém, boa parte dos certificados disponibilizados pelas empresas possui validade apenas em seus sistemas, não servindo como comprovação de habilidade em empresas concorrentes. Desse modo, uma diarista pode ter que realizar o curso de “atendimento ao cliente” duas vezes caso se cadastre em duas empresas plataformizadas e queira desfrutar dos benefícios oferecidos em ambas. Assim, na novíssima informalidade educacional prevalecem as certificações extra-curriculares, realizadas à margem das instituições formais de ensino, o que, potencialmente, tende a acentuar a quebra do vínculo existente entre o maior tempo de formação educacional e a maior possibilidade de clientes, bem como a conexão entre a área de formação educacional e a carreira profissional.

A extrema parcialização das tarefas desenvolvidas nos trabalhos plataformizados, como ilustrado em Casilli (2020), favorece essas incongruências. Segundo Friedmann (1983), o desenvolvimento tecnológico possibilita a maior fragmentação das tarefas de trabalho, tornando cada parcela do processo mais simples e, conseqüentemente, necessitando de trabalhadores com menor tempo de formação para a sua realização. É também nesse sentido que Braverman (1987) compreende a relação entre o desenvolvimento tecnológico e a degradação do trabalho, colocando em relação avanços técnicos-científicos e a piora nas condições de trabalho. Ao tornar mais simples as atividades desenvolvidas, torna-se também mais fácil encontrar trabalhadores aptos à sua realização, aumentando a concorrência entre eles. Um efeito deste processo é o estabelecimento de uma inadequação entre o nível de formação dos trabalhadores e as tarefas realizadas, que, segundo Friedmann (1983), promove insatisfações para os que experimentam essa condição.

A inadequação entre as atividades realizadas nas empresas plataformizadas e o nível educacional de jovens no Sul Global foi objeto de análise de Rani et al. (2023), que concluiu que trabalhadores altamente qualificados estão a desempenhar tarefas em funções que não correspondem às suas graduações acadêmicas, ainda que muitos desses jovens prefiram essa condição pelo fato dos mercados locais de trabalho oferecem vagas com menores remunerações, o que já era verificado em períodos anteriores e que está sendo radicalizado na contemporaneidade. O levantamento sobre o perfil dos micro-trabalhadores brasileiros realizado por Viana-Braz, Tubaro e Casilli (2024) também é ilustrativo desse cenário.

Enquanto apenas 20% da população brasileira com mais de 25 anos possui ensino superior completo, entre os pesquisados esse número chegou a 47,4%, sendo que a maior parte das tarefas oferecidas nessas empresas não necessita de conhecimentos de nível superior para serem realizadas.

A preferência, por parte das empresas, pelas certificações extra-curriculares e a inadequação entre as atividades desenvolvidas e o nível educacional vem suscitando, sobretudo entre os jovens, questionamentos sobre a necessidade de educação formal, sendo atualmente crescente o movimento de evasão escolar para “ganhar dinheiro na internet” (Helder, 2024). Como apresentado por Pinheiro-Machado (2024), cresce também nos dias atuais o mercado de venda de cursos e apostilas profissionalizantes extracurriculares voltadas sobretudo para os trabalhadores autônomos de baixa renda. Muitos desses materiais são produzidos por influenciadores digitais¹²³, sem a certificação de instituições de ensino ou do poder público, e incitam centralmente o empreendedorismo como prática para crescer financeiramente.¹²⁴ Em ambos os fenômenos temos marcada a influência da hegemonia do modo de vida empreender, defendido como o mais adequado às recentes transformações laborais, bem como do imediatismo, já que planejamentos e formações de longo prazo são abandonados na tentativa de ganhar dinheiro de forma rápida.¹²⁵

Tais características são impostas, por persuasão e coerção, sobre os trabalhadores, já que a decisão de abandonar os estudos e/ou de empreender digitalmente é coerente com os impactos da maior abrangência das empresas plataformizadas no mercado de trabalho, considerando que é estabelecida a desvalorização do conhecimento adquirido via educação formal, bem como com o diagnóstico sobre as relações de trabalho no Brasil atual, haja visto que a parte importante dos empregos regidos pela CLT nos últimos anos normalmente envolvem baixos salários, considerando que, segundo dados do Caged, o salário médio de admissão em 2024 era de de R\$ 2.177,00 (Queiroz, 2025). Ou seja, nesse processo há uma

¹²³ Influenciadores digitais podem ser compreendidos como indivíduos que estão em plataformas digitais de comunicação e/ou redes-sociais, como Instagram, Tik Tok ou Youtube, e buscam por meio da sua visibilidade influenciar discursos e comportamentos, bem como publicizar produtos. Segundo Pinheiro-Machado et al. (2024), o Brasil é o país com o maior número de influenciadores no Instagram, com 1 em cada 10 brasileiros atuando como criador de conteúdo digital.

¹²⁴ As redes sociais, principalmente o Tiktok, Instagram e Youtube, são atualmente palco de um movimento que visa a desvalorização do emprego formal, movimento este que atinge principalmente jovens e crianças. São comuns nessas plataformas a circulação de vídeos de jovens influencers, alguns com menos de 18 anos de idade, e memes defendendo os benefícios de empreender digitalmente e igualando o emprego regido pela CLT ao fracasso pessoal, construindo uma aversão à CLT que afeta essa geração (Nunes, 2025; Souza, 2025).

¹²⁵ Um fenômeno paralelo e com sentido semelhante existente no Brasil contemporâneo é a proliferação das chamadas “bets”, plataformas digitais que permitem aos usuários realizar apostas financeiras sobre eventuais resultados esportivos. Pesquisa realizada, em 2024, pelo Datafolha indicou que 15% da população brasileira faz apostas esportivas digitais, número que chega a 30% entre jovens de 16 e 24 anos, sendo o principal atrativo para a realização das apostas a tentativa de ganhar dinheiro rápido e fácil (Gabriel; Saldaña, 2024).

análise correta dos problemas enfrentados pelos jovens para se estabelecerem no trabalho e crescerem financeiramente, o que os atrai a esses discursos e práticas, mas as soluções propostas vão na contramão da construção de direitos que tornem melhores as condições de trabalho.

Ainda que muitas vezes exista a incongruência entre a especialização educacional e as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores, é importante retomarmos o apontamento, desenvolvido no segundo capítulo, de que no trabalho plataformizado são reproduzidas as clivagens presentes no interior da classe trabalhadora, com os trabalhadores com maior tempo de formação desempenhando as atividades mais bem remuneradas. Embora entre os nossos entrevistados houvesse casos como o de Igor, um programador da Workana que abandonou seu ensino superior em nutrição, observamos um padrão segundo o qual entre as diaristas a grande maioria tenha cursado até o ensino médio, com apenas uma possuindo ensino superior incompleto, enquanto todos os demais desenvolvedores possuíam ensino superior completo ou prestes a completar. Nesse sentido, é correta a análise de que na novíssima informalidade o trabalhador não necessariamente irá atuar na área em que se formou e que muitos dos serviços disponibilizados não requerem comprovação de escolaridade para a sua realização. Ainda assim, o tempo de formação segue como diferencial na garantia de melhores salários.

Paralelo ao questionamento da importância dos diplomas educacionais no mercado de trabalho atual, em nome da modernização dos sistemas de ensino são realizadas modificações na estrutura dos currículos didáticos, dando maior ênfase ao tema do empreendedorismo. Tal procedimento impacta formuladores de políticas educacionais das mais diferentes esferas, abrangendo desde organismos internacionais até modificações no currículo da educação básica de responsabilidade das prefeituras (Amorim; Moda; Mevis, 2021). O relatório do Projeto Regional de Educação para a América Latina e Caribe (Prelac, 2004), formulado pela Organização das Nações Unidas (ONU) e pela Organizações das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco), por exemplo, postula que o “aprender a empreender” deve ser um dos pilares dos sistemas educacionais, impactando diretamente as políticas públicas nesta área nos mais diferentes países.

No Brasil, a nível federal tivemos uma profunda modificação do ensino médio com a criação do Novo Ensino Médio (NEM), que entrou em vigor em 2017. Com essa reforma, o empreendedorismo foi alçado como eixo estruturante dos itinerários formativos, sendo agora oferecido como disciplina para os jovens brasileiros por ser considerado uma habilidade necessária “para participarem de uma sociedade cada vez mais marcada pela incerteza,

volatilidade e mudança permanente” (Brasil, 2018, p. 04). Além disso, alguns estados e municípios também estão ofertando o empreendedorismo em suas redes de ensino, como ocorreu em São Paulo com a criação do Plano Estadual de Educação Empreendedora (PEEE), Lei nº 15.693/2015 (São Paulo, 2015), que inseriu esse tema nas escolas de ensino médio e técnicas. Em sua justificativa enquanto Projeto de Lei era sustentado que:

O desafio da educação empreendedora é contribuir para a formação global do ser humano, de maneira que a pessoa se torne empreendedora das suas próprias iniciativas, responsável pelo seu futuro, tornando-se autônomo e transformando-se em sujeito ativo na mudança cultural e social de seu ambiente (São Paulo, 2013).

Já existem até mesmo cursos superiores em empreendedorismo ofertados por instituições privadas de ensino. Uma dessas instituições é a Universidade Paulista (UNIP), que descreve que o objetivo desta graduação é “capacitar e formar profissionais com perfis criativos e inovadores, capazes de identificar oportunidades e usar as ferramentas necessárias à prática empreendedora, criando, desenvolvendo, potencializando e expandindo negócios, nos mais diversos cenários” (Unip, 2024). Segundo a universidade, esta é uma graduação em que o jovem se forma para atuar no mercado de trabalho em sua totalidade, isto é, sem uma área de trabalho definida. Todas essas modificações visam a construir uma educação que busca desenvolver entre crianças, jovens e adultos a adesão ao modo de vida empreendedor, convencendo os trabalhadores, agora empreendedores, de que seria preciso agir com proatividade, autonomia e determinação para atuarem no mercado de trabalho, em um contexto marcado por crescimento da informalidade. A difusão do ideário empreendedor por meio de políticas públicas educacionais estatais funciona como mecanismo para a constituição de um novo tipo de trabalhador adequado às mutações recentes no mundo do trabalho, atuando como produtor do consenso social acerca desta condição (Amorim; Moda; Mevis, 2021).

Nesses termos, a novíssima informalidade se relaciona com a área educacional em dois sentidos. Em primeiro lugar, promovendo, tendencialmente, a flexibilidade da necessidade da educação formal para a realização das tarefas de trabalho, dando prioridade para a formação adquirida por cursos extracurriculares e certificações realizadas pelas próprias empresas, o que podemos observar nas três categorias profissionais analisadas. Em segundo lugar, modificando o próprio sistema educacional vigente para adaptar os jovens às novas características produtivas existentes no mundo do trabalho. Em ambos os sentidos passam a ser valorizadas a formação do sujeito-empreendedor e o aumento na compreensão

tempo-espaço, pois são privilegiadas práticas educacionais de curta duração, que auxiliem os trabalhadores a resolverem problemas imediatos e os tornem empreendedores de suas próprias vidas.

Um segundo elemento de análise sobre aspectos do modo de vida da novíssima informalidade diz respeito às formas de **ação política-coletiva**. Do ponto de vista dos trabalhadores, o enfraquecimento do sindicalismo no Brasil nas últimas décadas, sobretudo após a implementação do neoliberalismo, é um tema já analisado há tempos pela sociologia. Diversos são os fatores que buscam explicar este declínio, como os efeitos da despadrãoização contratual, em especial da terceirização; nos mecanismos de representação sindical; o crescimento do desemprego e da informalidade; pulverização das entidades e das centrais sindicais; adesão às políticas neoliberais por parte do movimento sindical, em especial o setor ligado à Força Sindical, e a mudança de estratégia do “sindicalismo de confronto” para o “sindicalismo prestador de serviços”. Estes são parte dos argumentos mobilizados por pesquisadores para compreender a diminuição do percentual de trabalhadores filiados a essas entidades, do número de greves e, conseqüentemente, do poder do movimento sindical para regular as atividades de trabalho (Boito Jr. 1999; Braga, 2012; Galvão, 2003; Marcelino, 2008; Pochmann, 2005 — entre outros).¹²⁶ Destacamos que enquanto escrevamos esta tese, em 2025, a taxa de sindicalização em nosso país atingiu o menor patamar da série histórica acompanhada desde 2012 pelo IBGE, com apenas 8,4% dos ocupados associados a alguma entidade sindical (IBGE, 2024b).

O início do enfraquecimento dos sindicatos ocorreu em paralelo às modificações na organização produtiva que marcaram a passagem do taylor-fordismo ao toyotismo. O toyotismo utilizou as TICs conectadas à internet para desmembrar cadeias produtivas, levar parte da produção para regiões com a força de trabalho mais desvalorizada e com menor experiência sindical e fragmentar a classe trabalhadora em diferentes formas de contrato, dificultando o poder reivindicatório dos sindicatos (Antunes, 2009; Bihr, 2010; Harvey, 1993). Ainda que o cenário brasileiro seja historicamente marcado pelas altas taxas de informalidade, o que impede os trabalhadores de se vincularem a uma entidade sindical, e pelo não estabelecimento do compromisso fordista, até os anos de 1980 a taxa de sindicalização no Brasil atingia patamares próximos aos 30% dos ocupados, número que começou a declinar na década de 1990 (Pochmann, 2022).

¹²⁶ Importante pontuarmos que entre 2013 e 2018 tivemos a constituição de um importante ciclo de greves no Brasil, com patamares superiores aos da década de 1980, indicando que o declínio do movimento sindical neste período não foi um golpe final contra essas entidades. Todavia, com a aprovação da Reforma Trabalhista em 2017 o número de greves voltou a recuar (Dieese, 2023).

Assim como nas transformações do taylor-fordismo para o toyotismo, a emergência do trabalho plataformizado também impacta a organização política dos trabalhadores. Isso porque nesses trabalhos há transformações na composição técnica das atividades que podem dificultar ou facilitar a ação coletiva (Woodcock, 2023). Por um lado, o enquadramento dos trabalhadores como autônomos pelas empresas busca romper com os vínculos trabalhistas e as práticas de solidariedade social presente nas categorias profissionais. Por outro, a existência de milhares de trabalhadores subordinados a uma mesma corporação carrega esses trabalhadores informais para o centro da contradição capital *versus* trabalho e desenvolve entre eles experiências de trabalho bastante próximas, que favorecem justamente a criação de sensação de pertencimento coletivo. Somam-se a esses elementos as já descritas práticas de informalidade presentes nos sistemas produtivos plataformizados, o distanciamento espacial que caracteriza algumas categorias profissionais, a alta rotatividade de trabalhadores em cada corporação, o não reconhecimento, por parte das empresas, de entidades representativas e a ausência de canais oficiais de diálogo oferecidos pelas corporações, características que também interferem na construção de ações político-coletivas.

A ação política dos trabalhadores plataformizados já foi objeto de alguns estudos, com destaque para os realizados com as categorias de entregadores e motoristas (Abílio; Grohmann; Weiss, 2021; Amorim; Moda, 2021; Broves et al., 2024; Cant, 2021; Desgranges; Ribeiro, 2021; Festi; Oliveira, 2022; Kalil, 2020; Leme, 2022; Moda; Gonsales, 2020; Pereira, 2022; Santana, 2023, Woodcock, 2023 — entre outros).¹²⁷ No geral, as pesquisas que tiveram como foco o Brasil apontaram para a importância de grupos de mensagem em redes sociais para a articulação de greves e outras formas de ações coletivas, bem como indicaram desconfiças desses trabalhadores com a estrutura sindical existente (Desgranges; Ribeiro, 2021; Moda; Gonsales, 2020). Apontaram também para a prevalência de articulações mais flexíveis e de curto prazo entre os trabalhadores, com estas articulações sendo muitas vezes instituídas em cima de uma demanda concreta de trabalho e desfeitas ou diminuídas após a organização de uma ação pontual. Todavia, em algumas vezes estas articulações derivam em organizações mais permanentes, desenvolvendo redes de solidariedade entre os seus

¹²⁷ Woodcock (2023), importante pesquisador na temática da ação política dos trabalhadores plataformizados, afirma que não ocorreu até a presente data uma greve envolvendo as empresas de trabalho doméstico. Sua explicação para tal fato é derivada do baixo nível de lutas abertas existentes no setor antes mesmo do processo de plataformização e a menor oportunidade de contato entre as trabalhadoras quando comparado com os entregadores e motoristas.

membros, que vão desde ações para aumentar a segurança nas atividades quanto a criação de fóruns para tirar dúvidas de como devem ser realizadas as tarefas (Leme, 2022).¹²⁸

Assim, até o momento é possível indicarmos que as perdas de formas estáveis que marcam essa nova prática de gerenciamento, controle e organização do trabalho afeta, como as demais transformações produtivas, também as práticas políticas desempenhadas pelos trabalhadores, uma vez que elas ocorrem de maneira mais informal, pontual e, no geral, distantes da estrutura sindical reconhecida pelo Estado brasileiro, característica conectada com as inúmeras dificuldades impostas pelas empresas e pela estrutura sindical brasileira a estes trabalhadores para constituírem suas entidades sindicais (Pereira, 2022). Tal fenômeno também foi observado em outros países. Cant (2021), ao analisar greves de entregadores no Reino Unido, afirma que as mobilizações dos trabalhadores plataformizados tem como característica possuírem uma “organização invisível”, pois são organizadas por práticas de auto-organização indetectáveis para observadores externos, inclusive aos sindicatos.

De todo modo, mesmo nesse cenário de prevalência de “organizações invisíveis” (Cant, 2021) não podemos concluir que a fluidez, a informalidade e a recusa à estrutura sindical ou de articulações de maior longevidade são totais para estes trabalhadores, haja visto que já existem, em especial entre os entregadores e motoristas, entidades mais longevas e estáveis (Kalil, 2020; Leme, 2022; Pereira, 2022). Parte delas inclusive reivindicam serem reconhecidas como sindicatos representativos das categorias, por mais polêmico que isso seja entre os trabalhadores. Como exemplos, podemos citar, entre os motoristas, o Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transporte Terrestre Intermunicipal do Estado de São Paulo (Stattesp) e a Associação dos Motoristas de Aplicativos de São Paulo (Amasp). Já entre os entregadores temos o Sindicato dos Mensageiros Motociclistas, Ciclistas e Mototaxistas do Estado de São Paulo (Sindimoto-SP), a Associação dos motofretistas de aplicativo e autônomos do Brasil (Amabr), a Associação dos Trabalhadores por Aplicativos e Motociclistas do Distrito Federal e Entorno (Atam-DF) e a Aliança Nacional de Entregadores por Aplicativo (ANEA). Além disso, centrais sindicais, como a Central Única dos Trabalhadores (CUT), já promoveram iniciativas para colaborar com a ação política destas

¹²⁸ A relação entre as formas tradicionais de representação política da classe trabalhadora, como os sindicatos, e os trabalhadores plataformizados é um aspecto com inúmeras polêmicas no interior das categorias profissionais no Brasil e em outras partes do mundo. Por um lado, temos uma recusa desses trabalhadores pela sindicalização (Cant, 2021) e, por outro, temos algumas experiências de aliança entre sindicatos e trabalhadores plataformizados e de construção de associações e sindicatos por estes trabalhadores (Kalil, 2020; Leme, 2022; Pereira, 2022). Segundo Maffie (2020), a participação dos trabalhadores plataformizados em grupos de troca de mensagem favorece o sentimento de identidades coletivas, tornando-os mais abertos à construção de organizações representativas, não havendo, portanto, um antagonismo entre as práticas de ação coletiva organizadas por meios de comunicação e os sindicatos.

categorias profissionais, como o estudo coordenado por Festi e Oliveira (2021) sobre as condições de trabalho dos entregadores. Isto é, até o momento as pesquisas realizadas indicaram para prevalência de articulações mais informais, pontuais e flexíveis e uma desconfiança em relação aos sindicatos por parte dos trabalhadores plataformizados, porém temos também algumas construções iniciais dessas entidades por parcelas, ainda que diminutas, das categorias.

Essas diferentes situações foram expressas pelos nossos entrevistados, sobretudo quando comparamos relatos de categorias profissionais distintas. Enquanto os desenvolvedores, de forma unânime, destacam que não faria sentido uma estrutura representativa para intermediar suas relações com as empresas¹²⁹, a maioria dos entregadores e das diaristas defenderam a necessidade de existir algum ente que lhes auxilie nesse processo, ainda que não necessariamente no formato de uma entidade sindical. Como exemplo dessa defesa temos os seguintes relatos:

Sem sombra de dúvida tínhamos que ter um sindicato! Pelo devido trabalho, você pega muito muito pesado e eu não acho justo. Eu não acho que seja de igual para igual a nossa relação. [...] Eu acho que deveria ter porque, por exemplo, teve uma colega que foi trabalhar e um vidro caiu nela. Ela se cortou. A empresa falou para ela se virar, ficar em casa. Ou seja, ela se cortou muito, mas a empresa nada fez. É um ser humano, ela poderia ter perdido a vida. E esse tempo que ela ficou em casa, quem pagou para ela? Ninguém! Como será que ela se virou? Então acho que tinha que ter sim (Joana, ex-diarista pela Parafuzo).

O entregador André, que trabalha principalmente na Loggi, disse que “seria interessante ter um sindicato! Que fosse atrás de melhorias de valores, ver os roteiros das entregas. Precisamos de algo que dê uma retaguarda para nós”. Já Daniel, entregador pelo iFood, apontou que “Tem também a Amabr!¹³⁰ Eu acredito que nós como cidadão precisamos nos unir e é importante o sindicalismo. Tem falhas, mas a ausência deles é pior!”. Já Karina,

¹²⁹ Alguns dos programadores defenderam a criação de sindicatos vinculados à sua categoria profissional, que incluíssem tanto trabalhadores plataformizados quanto não plataformizados. Essa posição indica que sua identidade profissional está mais fortemente associada à filiação à categoria ocupacional do que à condição de trabalhador plataformizado. Tal visão foi nos relatada por Cristian “Acho que faria super sentido ter um sindicato da categoria. Até para o cara pagar uma taxa para ter um apoio jurídico, quem fizesse parte teria alguns benefícios para nivelar o preço de certos trabalhos, de repente emitir um certificado de segurança, de confiabilidade do programador”. Desse modo, a opinião unânime dos meus entrevistados em não defender a importância de um sindicato para intermediar sua relação com as empresas plataformizadas pode ser derivada do fato delas não serem empresas focadas em programação, mas em serviços *freelancers*. Vale destacar que em alguns municípios existem sindicatos de desenvolvedores, como o Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo (Sindpd).

¹³⁰ Daniel em outro momento da nossa entrevista relatou conhecer a ANEA, associação que ele colabora em razão de sua experiência como entregador ciclista, já que a maioria dos seus membros realiza entregas com motocicletas.

diarista pela Donamaid em Curitiba, foi outra trabalhadora que defendeu a importância de existir um ente representativo da categoria para auxiliá-las nas atividades:

Nossa, super ajudaria ter um sindicato. Porque nós ganhamos um dinheiro legal, nós oferecemos um trabalho muito legal. E não tem ninguém que você possa procurar uma luz, uma direção. E não sei se você já percebeu, se você procurar no seu Instagram, tem muita gente vendendo curso de diarista, tem diaristas e diaristas, homens, que vendem esses cursos, uma ideia legal deles. [...] Então, a ideia sobre isso tem, mas a gente não tem ninguém que assim... nos represente, entendeu? Que possa dar uma luz, uma direção (Karina, diarista pelo DonaMaid)

Em marcos gerais, os trabalhadores que defendem a importância de possuir uma instância que defenda seus interesses na relação com as empresas assim o fazem por compreenderem como extremamente desigual essa relação, sendo importante existir um ente que os proteja. Essa defesa não necessariamente expressa a vontade da existência de uma entidade formal representativa dos trabalhadores, muitas vezes manifestando a importância de haver apenas uma instância que eles possam recorrer em situações de injustiça. Por vezes, esses trabalhadores somente gostariam de ter para quem recorrer em casos de dúvidas sobre o seu trabalho, sem necessariamente vincular isso à constituição de uma ação política contra a empresa ou de pressão sobre as instituições públicas que regulamentam as relações de trabalho. De todo modo, destacamos que isso não é um consenso entre os entrevistados, já que outros verbalizam que a existência de sindicatos ou associações seria inadequado ao modelo de trabalho em que estão inseridos.

O tema dos grupos de Whatsapp, ou em outras redes sociais, como instrumentos que favorecem a comunicação e, conseqüentemente, a articulação política dos trabalhadores plataformizados, bastante destacados nas pesquisas com entregadores e motoristas (Cant, 2021; Maffie, 2020; Leme, 2022; Moda; Gonsales, 2020; Santana, 2023; Woodcock, 2023) e também já debatido em relação aos freelancers do sudeste asiático e da África Subsaariana (Wood; Lehdonvirta; Graham, 2018), é outra questão que deve ser matizada quando analisamos as diferentes categorias profissionais.¹³¹ Os programadores nos afirmaram que mantêm pouco ou nenhum contato via aplicativos de mensagem com outros trabalhadores, sendo que os eventuais grupos que fazem parte servem sobretudo para trocas de dicas sobre

¹³¹ As trocas de mensagens virtuais é um tema que vem ganhando destaque no trabalho contemporâneo, indo além das atividades plataformizadas. Por um lado, é cada vez mais comum as comunicações internas das empresas serem realizadas desta maneira e, por outro, é crescente também a preocupação dos sindicatos de utilizarem esses meios comunicacionais com os trabalhadores (Santana, 2023). Neste sentido, a tecnologia que permite o maior distanciamento espacial dos trabalhadores é também utilizada por eles para aumentar a troca de contatos, favorecendo a construção de laços e identidades coletivas (Leme, 2022; Moda, Gonsales, 2020).

programação. Nenhum dos entrevistados nos relatou participar de algum grupo específico de programadores plataformizados.

Fato semelhante ocorreu com as diaristas. Apenas uma entrevistada relata estar em um grupo com outras profissionais da Parafuzo, sendo que as demais não estão em grupos ou estão apenas em grupos gerais de diaristas, que servem, por exemplo, para a indicação de novos clientes.¹³² Por sua vez, os entregadores confirmaram os apontamentos realizados pelas outras pesquisas, sendo unânime em seus relatos a presença em inúmeros grupos com outros trabalhadores. Nesse sentido, a criação de espaços informais, como os grupos de troca de mensagem, para conversas e articulações entre os trabalhadores plataformizados ainda é algo restrito às categorias profissionais de maior magnitude, existindo pouco desses espaços nos setores em que a plataformização está avançando mais lentamente. Contudo, a centralidade desses grupos na construção das ações políticas desenvolvidas até o momento pelos trabalhadores indica que esse método, baseado na informalidade e na fluidez, ganha destaque na novíssima informalidade.

Chamou-nos a atenção o uso da plataforma “Reclame Aqui” e comentários feitos no perfil das empresas na “Play Store” como parte dos instrumentos desenvolvidos pelos trabalhadores para denunciar as condições de trabalho ou para solucionar eventuais problemas com as corporações. A ausência de canais concretos de diálogo com as empresas faz com que essas ações de publicização virtual de problemas, buscando solucioná-los ou somente diminuir a confiabilidade pública da empresa, seja bastante comum. Isso nos indica o surgimento de mais uma possibilidade de ação, ainda que individual, dos trabalhadores para melhorias nas condições de trabalho. A diarista Andreia, que trabalha com a Parafuzo, nos narra a seguinte situação:

Eu fui na Play Stores deles e comentei ‘se todo mundo que está aqui na Play Store reclamando fizesse uma denúncia ao Ministério Público, isso iria acabar’. Porque tava todo mundo reclamando das mesmas coisas, sobre as notas e que nós somos muito desvalorizadas. Não deu 10 minutos do meu comentário e eles me ligaram. Então eu falei ‘então vocês estão atentos e sabem que o que eu falei faz sentido, que se alguém fizer uma denúncia sobre vocês, vocês se lascam’. E eles tremeram na base, porque viram que eu sou uma mulher de 45 anos sem estudo completo, mas que eu não sou burra (Andreia, diarista pela Parafuzo).

¹³² Em que pese esses relatos transmitidos pelos nossos entrevistados, conseguimos localizar alguns grupos de programadores e diaristas plataformizados no Facebook, tais como “Freelancer desenvolvedores”, “Workana Profissionais Brasil”, “Diaristas Parafuzo” e “Diaristas Donamaid”, entre outros. Em especial nos grupos voltados às diaristas, é bastante comum as postagens com críticas às empresas e aos clientes ou com eventuais dúvidas que alguma trabalhadora possui sobre as atividades, tal como observado nas pesquisas realizadas com entregadores e motoristas (Desgranges; Ribeiro, 2021; Leme, 2022; Moda; Gonsales, 2020).

Em dezembro de 2024 encontramos 714 postagens sobre a Parafuzo, 131.964 em relação ao iFood e 290 para a Workana no “Reclame Aqui”, com reclamações que envolvem banimento do perfil nas empresas, problemas com pagamentos, relação com os clientes e dificuldades em se cadastrar/conseguir serviços, ou seja, problemas trabalhistas que permeiam estas atividades. Nesses termos, o método da publicização virtual de problemas individuais nos parece ganhar destaque na novíssima informalidade, sendo utilizado pelos trabalhadores para resolverem pendências e conflitos com as empresas. A amplitude e a importância dessas ações podem ser confirmadas no fato de diversas pesquisas sobre trabalhadores plataformizados, em especial com as diaristas, utilizarem os relatos presentes no “Reclame Aqui” como método de coleta de dados, sendo essa uma das possibilidades encontradas para acessar os discursos produzidos pelos trabalhadores sobre suas atividades, como podemos observar em: Andrada et al. (2022), Ferreira (2022) e Rodrigues (2023). Além disso, durante os “Breques dos Apps”, manifestações organizadas pelos entregadores em 2020, um dos métodos de ação coletiva desempenhada foi de dar nota baixa na avaliação das empresas na Play Store (Desgranges; Ribeiro, 2021). Em nossa compreensão, essa prática é derivada dos aspectos produtivos vinculados a novíssima informalidade por se conectar com a ausência de canais formais de diálogo entre as empresas e os trabalhadores e possuir a característica de ser realizada sem a necessidade de articulação com outros trabalhadores, sendo uma ação individual, pontual e informal, com as empresas não possuindo obrigatoriedade em responder a denúncia realizada.

Por sua vez, as empresas também buscam modificar como se relacionam com as práticas políticas dos trabalhadores. Apesar de não reconhecerem entidades representativas das categorias, muitas mantêm contato constante com os trabalhadores com o intuito de analisar suas demandas e se precaver a situações de confronto. Como exemplo deste acompanhamento podemos citar o “Fórum dos entregadores do Brasil” organizado pelo iFood em 2021, em que a empresa se reuniu com 23 líderes da categoria, escolhidos por ela, para analisar as principais demandas dos entregadores. Era vedada a participação de outros entregadores no espaço e o Fórum teve como desfecho a assinatura de uma carta-compromisso com metas de curto, médio e longo prazo para melhorar a relação entre os trabalhadores e a empresa.¹³³ Já a Parafuzo organiza quinzenalmente o “Café com as Diaristas”, uma *live* em seu canal do Youtube que serve para apresentar as novidades

¹³³ A carta-compromisso completa pode ser lida em: <https://institucional.ifood.com.br/entregadores/carta-compromisso-forum-de-entregadores/>. Acesso: 02/12/2024.

desenvolvidas pela corporação. Nessas *lives* as diaristas postam comentários com suas reclamações, que eventualmente são respondidos pelos representantes da empresa. Iniciativas como essas não podem ser compreendidas como uma negociação formal entre as empresas e as categorias. São sobretudo espaços informais de diálogo em que as empresas buscam mapear as demandas dos trabalhadores.

Outro aspecto da informalidade desenvolvida pelas empresas diz respeito ao oferecimento de eventuais benefícios aos trabalhadores, como cursos gratuitos e descontos para a compra de produtos necessários às atividades desempenhadas. A 99, por exemplo, criou um programa de descontos de combustíveis para seus motoristas, chamado Abastece99, e disponibiliza maiores descontos para aqueles que realizam mais corridas por seu aplicativo. Já o iFood oferece aos entregadores descontos em combustíveis, planos de dados móveis de internet e troca de pneus, gratuidade para trocas de óleo e uma loja virtual que disponibiliza Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). Por sua vez, a Loggi disponibiliza desconto em seguradoras de veículo e para compra de produtos em diversas lojas, como a Aliexpress¹³⁴ e as Lojas Americanas, bem como parcerias com empresas de seguro de saúde. Tais medidas são apresentadas como benefícios aos trabalhadores nos *websites* das empresas, possivelmente ofertados com a intenção de diminuir suas reclamações.

Nesse sentido, interpretamos que as empresas vinculadas à novíssima informalidade atualizam o debate sobre direitos *versus* benefícios do trabalho, pois passam a desenvolver práticas de ajuda aos trabalhadores por fora do aparato jurídico vigente em cada país com o intuito de diminuir o conflito classista. Nega-se, por exemplo, os equipamentos de proteção individual aos motoboys previstos em lei ao mesmo tempo em que os disponibiliza a um valor abaixo do mercado, tornando opção das empresas escolherem quais benefícios irão disponibilizar, por quanto tempo e para quais trabalhadores, aumentando as instabilidades na vida destes. Nesse processo, a obrigatoriedade da lei e a garantia de direitos é negada, mas benefícios eventuais que busquem melhorar aspectos do trabalho são oferecidos.

Em resumo, é pela constituição de organizações políticas mais fluidas e informais, muitas delas baseadas em grupos de trocas de mensagens ou conformadas para realização de ações pontuais; o crescimento de práticas individuais de denúncias públicas contra as empresas, como as realizadas no site Reclame Aqui; a negação de canais oficiais de negociação entre as empresas e os trabalhadores e as suas entidades representativas e a atualização do binômio direitos *versus* benefícios do trabalho que compreendemos os

¹³⁴ A AliExpress é um serviço de varejo on-line fundado em 2010, pertencente ao conglomerado chinês Alibaba Group.

aspectos da novíssima informalidade nas práticas de ação política desempenhadas. Espelhadas pelas perdas de formas estáveis presentes na organização dos processos produtivos, a ação política desenvolvida pelos trabalhadores nesse contexto é marcada pelo individualismo-empREENDEDOR e pelo imediatismo, características que listamos como centrais no modo de vida derivados da novíssima informalidade. Isso ocorre no cenário em que as empresas também criam instâncias informais de diálogo com os trabalhadores e deslegitimam as suas entidades representativas. Ou seja, ambos os lados do conflito classista se valem das perdas de formas estáveis para garantir os seus interesses.

Outro aspecto de conformação do modo de vida da novíssima informalidade diz respeito à organização para realização das tarefas de **reprodução social**, atividades historicamente assumidas pelas mulheres, bem como dos impactos das iniciativas desenvolvidas pelas empresas para atrair mais mulheres aos seus postos de trabalho. Como já comentado, nas últimas décadas o capitalismo formou um ideal de família composta por dois assalariados, quebrando a lógica do assalariamento familiar do período fordista — lógica esta que considerava o homem como provedor da casa e que muitas famílias, sobretudo as compostas por pessoas negras e do Sul Global, não chegaram próximo de alcançar (Fraser, 2023). Além disso, como o regime de acumulação neoliberal se organiza com base em políticas de redução salarial e na mercantilização das atividades de reprodução social, sobretudo por meio da privatização de serviços públicos, reduz-se o tempo disponível para as tarefas de cuidado no âmbito familiar e, concomitantemente, o Estado se retira dessas atividades. Assim, cria-se uma dualidade para a garantia dessas tarefas, com parte das famílias passando a contratar esses serviços e outras, em especial das camadas mais pobres, a delegá-los para redes pessoais/comunitárias ou a realizá-los após a jornada remunerada, rotina adotada principalmente pelas mulheres (Fraser, 2023; Hirata, 2022).¹³⁵

Neste cenário tivemos a entrada com maior envergadura das mulheres no mercado de trabalho nas últimas décadas¹³⁶, o que foi acompanhado por modificações na composição das jornadas, emergindo as formas de contratação chamadas de flexíveis. Ganham destaque os trabalhos com jornadas parciais, os de meio período e os que podem ser realizados na residência das trabalhadoras, medidas muitas vezes propagadas como benéfica às mulheres

¹³⁵ Essa dualidade é racializada, pois normalmente as mulheres brancas são as que têm a possibilidade de contratar os serviços de cuidado, enquanto as mulheres negras costumam realizar tais atividades de forma remunerada fora de suas residências e de maneira não remunerada em suas casas.

¹³⁶ Segundo Silva (2024), houve um aumento da taxa de participação das mulheres brasileiras no mercado de trabalho nas últimas décadas, saltando de 34,8%, em 1990, para 52%, em 2023.

por permitirem conciliar as tarefas de cuidado com as atividades remuneradas.¹³⁷ Neste sentido, as atividades com vínculos, jornadas e remunerações flexíveis, à primeira vista, seriam promotoras do empoderamento feminino, pois possibilitariam a obtenção de renda em situações e contextos consonantes com as normas de gênero impostas socialmente.

Entretanto, as modalidades de contratação com vínculos, jornadas e salários flexíveis, ocupadas prioritariamente pelas mulheres, normalmente envolvem menores salários e muitas delas são realizadas na informalidade, desassistidas dos direitos trabalhistas. Assim, soma-se ao fato das tarefas reprodutivas serem em sua maioria realizadas pelas mulheres o processo de diferenciação salarial de gênero para que essas atividades possam ser garantidas. Fortalece-se a dinâmica em que, em média, os homens recebem salários superiores às mulheres e que seus empregos sejam abarcados pelos direitos trabalhistas, diferença que também se apresenta quando comparamos trabalhadores brancos e negros, o que aumenta as desigualdades que marcam o interior da classe trabalhadora.¹³⁸

Em que pese esse crescimento das desigualdades, as empresas plataformizadas novamente mobilizam argumentações que postulam os contratos flexíveis como benéficos às mulheres para atrair as trabalhadoras, como bem ilustrado por Maria Julia Pereira (2022) em sua análise sobre as empresas de mobilidade urbana por aplicativo. As empresas alegam que uma de suas vantagens em relação aos empregos regidos pela CLT é a flexibilidade de horários, característica que permitiria a melhor organização da vida não laboral já que a rotina de trabalho poderia ser realizada nos momentos de disponibilidade dos trabalhadores. Além disso, a facilidade em se cadastrar e obter renda nestas empresas permite que diversas mulheres possam adentrar ao mercado de trabalho. Nesse sentido, as empresas plataformizadas passam a ser compreendidas como realizadoras de sonhos, possibilitando renda extra e até mesmo se livrar de relacionamentos abusivos, como é possível observar em vídeos produzidos pela Uber dirigidos ao público femininino (Pereira, 2022).

Diversos são os exemplos da tentativa de atração das mulheres pelas empresas plataformizadas. A empresa Singu apresenta em sua homepage um comentário feito pela trabalhadora Lajara, afirmando que “Por conseguir fazer minha agenda, eu me dedico mais como mãe e filha e ainda tenho tempo para mim”. Já a Parafuzo exibe em seu portal a história

¹³⁷ Pereira, Arribas e Cardoso (2022) indicam que, segundo a PNAD-Contínua, em 2020, 35,6% da força de trabalho feminina estava ocupada em vagas com até 39 horas semanais, contra apenas 19,8% dos homens. Já em Dubal (2021) temos uma importante retomada histórica sobre a relação das mulheres com o trabalho assalariado em domicílio, indo do começo do século XX até os trabalhos plataformizados atuais.

¹³⁸ Segundo o IBGE (2022), em 2022 os trabalhadores brancos ganhavam, em média, 64,2% mais do que os negros e os homens recebiam 27% mais que as mulheres, sendo que as mulheres brancas possuem um salário médio de R\$ 2.858,00, superior aos dos homens negros (R\$ 2.230,00).

de vida da Junia, que nos conta que “Com os aplicativos eu consegui uma forma de trabalhar e cuidar da minha criança, interagindo uma coisa com a outra”. Por sua vez, o iFood nos apresenta o relato da Vivian que nos traz uma perspectiva parecida: “Eu posso parar para ir para casa, cuidar do meu filho. As pessoas que têm criança, têm bichinho ou até mesmo o pai, a mãe, um idoso, que precisa estar cuidando sabe como é isso. É uma oportunidade maravilhosa”.¹³⁹ Assim, segundo as empresas, a menor rigidez das jornadas proporcionaria a melhor conciliação do trabalho com as tarefas reprodutivas e dos cuidados, bem como com outros compromissos pessoais.

Como apontado em nosso capítulo anterior, tal condição é um dos principais pontos valorizados pelos trabalhadores quando comparam as atividades plataformizadas com outras relações de trabalho que já possuíram, mesmo no cenário em que muitas vezes suas jornadas atuais sejam superiores as que realizavam anteriormente. Ainda que os nossos entrevistados valorizem essa maior capacidade de organização da rotina laboral, a vinculação dessa possibilidade a maior disponibilidade para as tarefas reprodutivas variou conforme o gênero. Em nosso roteiro de entrevista não havia questões mais diretas sobre a composição familiar dos nossos entrevistados ou como organizavam seus dias para a realização das tarefas domésticas, mas em diversos momentos as mulheres narraram suas rotinas de trabalho relacionadas com os horários para levarem e buscarem seus filhos na escola ou para deixarem dias livres para que possam organizar suas próprias residências, como também observado por Cardoso et al. (2022) ao analisar o impacto da pandemia de COVID-19 entre os motoristas por aplicativo. Como exemplo, Joana, ex-diarista pela Parafuzo, nos conta que sua rotina de serviços era organizada em cima das tarefas de cuidado do seu filho:

Eu só saía de casa depois das 8 horas, por causa do meu filho. Eu tenho uma criança pequena. Levava ele para escola e de lá eu ia trabalhar. E sempre precisava chegar em casa entre 17 e 18 horas. Tinha dias que eu conseguia fazer dois serviços, saía de um meio dia e entrava em outro. Mas sempre chegava em casa a tempo de pegar meu filho. (Joana, ex-diarista pela Parafuzo).

Joana inclusive chegou a gravar vídeos de divulgação para a antiga empresa Blumpa. Ela recebia cerca 280 a 300 reais por vídeo gravado, valor bastante superior ao que recebia como diarista na empresa. No entanto, para aceitar o convite e realizar as gravações, foi

¹³⁹ Na webpage Portal do Entregador, do iFood, temos mais dois relatos. Jefferson afirma que “A vantagem do iFood é que paga bem” e Andrey conta que “eu pretendo começar uma faculdade nova, eu quero ir para a área de tecnologia e poder conquistar a minha casa própria”. Nos chama a atenção como a vinculação do trabalho plataformizado com a maior disponibilidade para as tarefas relacionadas ao cuidado seja realizada pela única história feminina presente.

fundamental que a corporação permitisse que ela levasse seu filho ao local das filmagens e garantisse os cuidados necessários a ele. Caso isso não ocorresse, Joana diz que não aceitaria a oportunidade. Karina é outra diarista que afirma só trabalhar das 9 às 16 horas porque são os horários que a permitem levar e buscar seu filho na escola. Já Iara nos conta que no último período está evitando trabalhar aos domingos, pois é o dia que consegue limpar a sua própria casa.

Por outro lado, apenas um dos nossos entrevistados descreveu situação semelhante para nós. João nos diz que sua filha é portadora de espectro autista, necessitando de cuidados especiais que não poderiam ser realizados em empregos com jornadas fixas. Para evitar conflitos com superiores, o entregador prefere trabalhar em empresas plataformizadas, já que é bastante comum em sua rotina “parar tudo o que estou fazendo e ir correndo buscar minha filha na escola”. Essa foi a única história masculina em que atividades de cuidado foram destacadas. Normalmente, os homens defendem as vantagens das jornadas flexíveis por possibilitarem conciliar o trabalho com outros empregos ou para poderem estabelecer momentos de descanso e lazer. O descanso e o lazer são fundamentais para a garantia de qualidade de vida e bem-estar, entretanto a ausência de relatos masculinos sobre a realização das tarefas de cuidado indica uma sobrecarga de trabalho para outros membros de suas famílias.

Ao analisar a rotina de trabalhadoras estados-unidenses vinculadas à Amazon Mechanical Turk, Dubal (2021) coloca em questão as vantagens pessoais e sociais das jornadas flexíveis para as mulheres. Segundo a autora, nessa lógica de trabalho é desenvolvido um nó invisível de poder, que faz com que se trabalhe o tempo todo em tarefas mal remuneradas ao invés de ser aumentado o tempo de lazer, com as mulheres entrevistadas descrevendo seus dias como uma “mudança, frenética, entre tarefas de cuidado e tarefas digitais, ambas mudando minuto a minuto, de segundo a segundo” (Dubal, 2021, p. 16). Tais situações são bastante rotineiras para mulheres que desempenham as atividades de trabalho em suas residências e são remuneradas por peça, como ocorre com parte das profissionais *freelancers*, e os baixos salários, com ausência de salários indiretos, ofertados nas empresas plataformizadas acentuam esta condição, pois torna necessário o aumento das atividades remuneradas para que seja garantida a manutenção financeira.

Complementarmente, Tubaro et al. (2022) analisaram como a dinâmica familiar, em especial o cuidado com os filhos, molda o comportamento de homens e mulheres franceses nas empresas de micro-trabalho, com as mulheres normalmente realizando as atividades nos

horários em que as crianças estão fora de casa e se conectando as plataformas em mais momentos do dia, porém por um menor período de tempo, visto que os intervalos das demais atividades que realizam são mais fragmentados.¹⁴⁰ Por sua vez, Cardoso et al. (2022) analisaram as condições de trabalho de motoristas por aplicativo e indicaram que a pandemia de COVID-19 impactou diferentemente cada gênero, com as mulheres passando a realizar jornadas menores que os homens, o que não ocorria no período anterior. A explicação dos autores para este fenômeno envolve as tarefas reprodutivas e de cuidado, já que normalmente cabe às mulheres cuidar dos filhos, da casa e de parentes doentes, tarefas que aumentaram na pandemia.

Esses são importantes indicativos de como as jornadas flexíveis são experimentadas com peculiaridades por cada gênero, em especial devido a atenção dada pelas mulheres a outras atividades essenciais para a manutenção da vida familiar e em sociedade. Ainda que as empresas plataformizadas possibilitem à homens e mulheres as mesmas regras na conformação de suas jornadas de trabalho, as clivagens de gênero seguem determinantes na conformação das rotinas, cabendo normalmente as mulheres diminuir suas jornadas assalariadas, e seus rendimentos, para a realização das tarefas de cuidado, como já ocorria no período anterior. Além disso, os baixos rendimentos e a ausência de salários indiretos que marcam os trabalhos plataformizados faz com que em muitos casos haja um aumento do tempo de trabalho assalariado, o que diminui o tempo para os cuidados e o lazer. Ou seja, na novíssima informalidade há a perpetuação da divisão sexual dos trabalhos de cuidados não remunerados e uma diminuição do tempo disponível para a sua realização, aprofundando o processo de dualidade na prestação das tarefas reprodutivas que marca o regime do capitalismo financeiro globalizado (Fraser, 2023).

Neste sentido, é possível analisarmos criticamente as diversas iniciativas impulsionadas pelas empresas plataformizadas para atrair mais trabalhadoras aos seus processos produtivos. A Uber, por exemplo, possui como um dos seus valores a “celebração da diversidade” (Laan; Roncato, 2023) e desenvolveu diversas iniciativas, como o programa “Elas na Direção” e a ferramenta “U-Elas”, para diminuir as inseguranças para as mulheres e atraí-las para uma categoria profissional marcadamente masculinizada (Pereira, 2022).¹⁴¹

¹⁴⁰ O estudo organizado pela OIT, que abrangeu 75 países, apontou que nas plataformas de micro-trabalho existe uma mulher para cada três homens, sendo que 48% dos respondentes eram solteiros e 47% casados (Berg et al., 2018). Já os trabalhadores brasileiros nessas empresas são em sua maioria mulheres, 63,9%, e casados, 60,8% (Viana-Braz; Tubaro; Casilli, 2024). Esses números indicam que no caso brasileiro a relação entre as tarefas reprodutivas e de cuidado e a necessidade de horários flexíveis de trabalho se mostra mais proeminente.

¹⁴¹ Destacamos que a empresa já recebeu o Prêmio “WEPS Brasil – Empresas Empoderando Mulheres” da ONU Mulheres, em 2021, como reconhecimento de suas práticas pela igualdade de gênero (Uber, 2021).

Todavia, tais empresas, como já comentado, são entes ativos na promoção de precarização do trabalho, fazendo com que essas oportunidades criadas para as mulheres sejam circunscritas ao cenário de aumento de instabilidades, diminuição de renda e prolongamento das jornadas de trabalho, entre outros elementos que aumentam a precariedade laboral. Nesse sentido, as práticas de empoderamento feminino desenvolvidas pelas empresas promovem a dissociação entre opressão e exploração que não se efetiva na vida concreta, pois as consequências da maior exploração do trabalho recaem mais fortemente sobre as mulheres e demais grupos oprimidos (Laan; Roncato, 2023; Pereira, 2022).

Frente a isso, defendemos que o modo de vida da novíssima informalidade é conformado de maneira diferente quando analisado a imbricação entre o tempo e o gênero. No geral, há o aumento da falta de tempo para a vida social e reprodutiva derivada dos processos de compreensão espaço-tempo e de precarização laboral que ocorrem desde a década de 1970. Aumenta-se a velocidade das conexões e das transmissões de informações, os trabalhadores podem agora realizar atividades de trabalho a todo momento e de qualquer lugar e as políticas de rebaixamento dos salários fazem que seja necessário a realização de jornadas assalariadas cada vez maiores. Trabalha-se o tempo todo, diminuindo o descanso e o tempo disponível para os cuidados.

Porém, se é correto considerarmos que esse processo atinge ambos os gêneros, as consequências são ainda mais profundas para as mulheres, haja visto que as tarefas reprodutivas não remuneradas seguem prioritariamente de sua responsabilidade. Nesse caso, a diminuição nos tempos de lazer e de vida social são ainda mais presentes, cabendo às trabalhadoras alterar a todo momento entre as suas diversas atividades de trabalho em um fluxo temporal cada vez mais acelerado. Vale destacar que isso é realizado no contexto de diminuição dos serviços públicos, o que torna necessário que as tarefas reprodutivas sejam cada vez mais realizadas no interior das residências, aumentando a carga de tarefas diárias das mulheres. Sabendo dessa diferença, as empresas da novíssima informalidade apresentam a sua flexibilidade de horários como uma vantagem para as mulheres, impactando diretamente nas práticas de dominação e dependência estabelecidas. A precarização das condições de trabalho é ofertada como solução para os problemas derivados da desigualdade de gênero, o que contribui para perpetuar essa situação.

Ou seja, apesar dos discursos empresariais em prol do empoderamento feminino existentes na plataformização, as diferenças de gênero seguem como marca no modo de vida conectado a esta nova prática de gerenciamento, controle e gerenciamento do trabalho. Como

já observado desde a implementação dos contratos com jornadas parciais e flexíveis, a maior facilidade para as mulheres adentrarem ao mercado de trabalho tem como consequência o aumento da sua jornada total de trabalho, o que impacta negativamente em sua rotina. Nesses termos, devemos analisar criticamente os discursos e práticas das empresas plataformizadas sobre as vantagens das jornadas flexíveis e da facilidade de geração de renda para as mulheres, uma vez que tais elementos ocorrem conjuntamente com o crescimento da informalidade, da transferências de riscos e custos e de piora nas condições de trabalho, fazendo com que haja a perpetuação das desigualdades de gênero na novíssima informalidade.

Um último elemento de constituição do modo de vida dos trabalhadores plataformizados que faremos pontuações diz respeito ao tema da **religião**. Queremos ressaltar o destaque que o neopentecostalismo e a sua Teologia da Prosperidade, especialmente representada pela Igreja Universal do Reino de Deus (IURD), dão para a consolidação do empreendedorismo no Brasil. A Teologia da Prosperidade foi criada nos anos de 1970 nos EUA, mas seu número de seguidores no Brasil e em outros do Sul Global cresceu especialmente a partir da década de 1990,¹⁴² não coincidentemente o começo do neoliberalismo nesta região. Essa teologia mobiliza diversas imagens econômicas em suas práticas, sendo um exemplo a defesa de que ao dizimar o fiel se torna sócio de Deus, que passa a ter a obrigação de retribuir por essa doação, seguindo o princípio que “é dando que se recebe”, e parte considerável de seus fiéis é composto por membros da classe trabalhadora urbana, residentes nas periferias das grandes cidades e que são constantemente incentivados a empreender por suas igrejas (Gerrard-Burnet, 2011; Mariano, 1996).

Um elemento importante da visão de mundo mobilizada pelo neopentecostalismo é a não condenação da busca pela riqueza, haja visto que o acúmulo de dinheiro por meio do trabalho é visto como sinal de prosperidade e agraciamento de Deus. Tal visão é oposta à doutrina católica calcada na concepção de abnegação dos bens materiais e de condenação da luxúria. A prosperidade financeira é fortemente incitada na IURD, ocorrendo em todos os seus templos, às segundas-feira, a “reunião da prosperidade”, ou “reunião dos empresários”, focada, segundo seu site oficial¹⁴³, a quem busca mudança em sua vida profissional. A maior parte dos frequentadores dessas reuniões é formada por trabalhadores assalariados e micro-empresários prestadores de serviço, muitas vezes microempreendedores individuais,

¹⁴² O Censo de 2022 indicou que o Brasil é um país majoritariamente católico, religião de 56,7% da população, apesar da diminuição do número dos praticantes desta religião nas últimas décadas. Já os evangélicos vêm crescendo em nossa sociedade, passando de 6,6% em 1980 para 26,9% em 2022.

¹⁴³ Disponível em: <<https://www.universal.org/agenda/post/palestra-motivacional-para-o-sucesso-financeiro/>>. Acesso em: 26/06/2025.

que buscam esse espaço para encontrar possibilidades de crescimento financeiro (Oliveira Lima, 2007; Gutierrez, 2017; Mariano, 1996).

A etnografia realizada por Gutiérrez (2017) nestes encontros mostrou como o trabalho é um tema de debate central dos Bispos com os fiéis. É construída, através de exemplos narrados pelos próprios evangélicos, a compreensão de que as experiências de trabalho assalariadas são permeadas por diversas práticas de humilhação e sofrimento, muitas vezes com condições tão degradantes que são referidas como escravizantes¹⁴⁴, e que trabalhar para si mesmo, e não para os outros, é a principal forma de enriquecer. Pelos testemunhos verbalizados são mobilizadas considerações de que os presentes devem romper com a vitimização, almejar mudanças em suas vidas e construir novos caminhos profissionais, ainda que o contexto social não favoreça tais transformações. Como, de acordo com a teologia propagada nessas reuniões, os ricos buscam perpetuar a condição de pobreza dos mais pobres, as redes de contatos construídas na própria comunidade religiosa auxiliam os novos empreendimentos iniciados pelos fiéis. Nessas palestras, diversas vezes são mobilizadas noções afirmando que os acomodados em empregos assalariados possuem dificuldade em prosperar justamente por não conseguirem construir essa rede de contatos oferecida pela igreja, sendo a construção mais fácil para aqueles que trabalham de maneira autônoma, já que é característico dessa condição a realização de diferentes atividades concomitante que os colocam em contato com uma maior gama de clientes.

Entre os ensinamentos promovidos nos templos da IURD em relação à abertura de empreendimentos comerciais próprios, duas considerações importantes são traçadas. A primeira delas é que os fiéis podem contratar trabalhadores assalariados, mas que não devem reproduzir os tratamentos humilhantes que recebiam anteriormente em seu empreendimento. Isso porque o enriquecer não é errado, desde que não seja às custas dos outros, como os setores historicamente dominantes da sociedade tradicionalmente fizeram. O segundo é de que a disciplina no trabalho é a chave para a prosperidade. Assim, não é criticado aquele que trabalha por longas e longas jornadas e não é interpretado como degradação a realização de sacrifícios no trabalho, pois é necessário dedicar-se de corpo e alma em seu negócio para ele prosperar (Gutierrez, 2017).

¹⁴⁴ Queremos dar atenção a utilização do termo “escravidão” para se referir aos trabalhos assalariados, vinculando esta conotação as situações de humilhação vivenciadas na relação patrão-empregado. Isso porque teóricos com perspectivas críticas sobre as transformações no mundo do trabalho, como Antunes (2018), também mobilizam a noção de “escravidão” para analisar o trabalho na contemporaneidade, porém vinculado tal condição ao trabalho sem direitos trabalhistas ofertado pelas empresas plataformizadas. A explicitação dessa disputa em torno do mesmo termo serve para exemplificar como ocorrem os embates sobre a produção de sentidos acerca das atuais modificações nas relações de trabalho.

Chama-nos a atenção de como o discurso neopentecostal é reproduzido por parte dos nossos entrevistados. Trechos já destacados em nossa tese apontaram para a crítica ao emprego assalariado como atrelado a baixos salários, os benefícios do trabalho autônomo e das tarefas de curto prazo para o crescimento financeiro e a importância da disciplina no trabalho, que mesmo em um contexto de jornadas flexíveis faz com que sejam realizadas jornadas superiores às previstas na CLT sem que isso seja considerado degradante. Nesses termos, ainda que as noções de Deus, religião e fé não tenham sido mobilizadas em nenhuma das minhas entrevistas, nos parece que a construção de determinada visão sobre o trabalho, que valoriza as atividades com as características citadas, está alicerçada como senso comum em diversos espaços de socialização dos nossos entrevistados. Vale destacar que a IURD, bem como outras igrejas neopentecostais, têm como ponto fundamental de propagação de suas ideias as emissoras de rádio e TV de sua propriedade e alguns partidos políticos que abrigam seus pastores enquanto deputados (Souza, 2011). Assim, mesmo que nossos entrevistados não circulem pelos corredores desses templos, o contato com essas ideias ocorre de forma generalizada em nossa sociedade por diversos meios, corroborando para tornar hegemônico uma ética específica sobre as relações de trabalho que é reproduzida por nossos interlocutores.

Com esses comentários não queremos traçar “afinidades eletivas” entre determinada visão religiosa e o desenvolvimento do capitalismo contemporâneo, tal como Weber (2004). Não estamos afirmando que ao adotar os preceitos da Teologia da Prosperidade nossos trabalhadores possuem vantagens para se desenvolverem economicamente ou de que os preceitos religiosos neopentecostais são os mais adequados ao atual regime de acumulação. Mas sim apontar como os fundamentos neopentecostais auxiliam para a adaptação da classe trabalhadora aos trabalhos existentes na novíssima informalidade. As práticas e discursos favoráveis a esta adaptação ocorrem pelos mais diversos meios (religiosos, econômicos, comunicacionais, políticos, educacionais etc.) através dos intelectuais orgânicos¹⁴⁵, que colaboram para que essas ideias sejam postuladas como hegemônicas. Ao ser construída a defesa do trabalho autônomo e a crítica às relações assalariadas como norte para as relações de trabalho nas mais diferentes esferas de sociabilidade dos trabalhadores, seu modo de vida

¹⁴⁵ Segundo Gramsci (1982), os intelectuais orgânicos do capital cumprem papel fundamental na produção e propagação de um novo consenso social que visa a mistificar e invisibilizar os conflitos classistas. Inicialmente, segundo Gramsci, todos os homens são intelectuais, porém nem todos desempenham na sociedade esta função. Os intelectuais orgânicos são os que interferem: “(...) ativamente na vida prática, como construtor, organizador, “persuasor permanente” (...) categorias especializadas para o exercício da função intelectual; formam-se em conexão com todos os grupos sociais, mas especialmente em conexão com os grupos sociais mais importantes, e sofrem elaborações mais amplas e complexas em ligação com o grupo social dominante (Gramsci, 1982, p. 08-09). São, portanto, porta-vozes do capital que buscam construir perante ao grupo dominado seus interesses.

passa a ser impactado diretamente por essa formulação, sendo mais facilmente aceito e incorporado por eles. Assim, as empresas plataformizadas possuem importantes aliados, como a Teologia da Prosperidade, em seu projeto de atualização do regime de acumulação.

Com isso concluímos a nossa apresentação sobre algumas dimensões sociais que julgamos importantes na conformação do modo de vida derivado da novíssima informalidade. Em nosso primeiro capítulo caracterizamos o trabalho plataformizado como um segundo avanço neoliberal do capital sobre o trabalho, já que as consequências da crise econômica de 2008 radicalizou e atualizou alguns elementos produtivos desenvolvidos desde a década de 1970. Reforçamos essa mesma argumentação na compreensão do modo de vida vinculado à novíssima informalidade, uma vez que no atual momento histórico temos a maior concretização dos preceitos neoliberais de organização produtiva que, em nossa perspectiva, também consolida de maneira mais bem acabada o modo de vida típico do neoliberalismo, conjugando produção e reprodução sociais em uma totalidade coerente.

Nesse novo avanço, as medidas de compreensão espaço-tempo, que aparecem na vida dos trabalhadores como diminuição de perspectivas de longo prazo que levam a um imediatismo permanente e pelo menor tempo disponível para as atividades não laborais, e a valorização do empreendedorismo como preceito central das subjetividades são reforçados, promovendo alterações sócio-culturais que são refletidas em diversos momentos na vida dos trabalhadores. No modo de vida atual, as informalidades perpassam os meios de ação política e os processos de formação educacional, bem como impactam na realização das tarefas de cuidado. A defesa do empreendedorismo passa a ocorrer nas empresas, igrejas e até mesmo como política de Estado, sobretudo por reformas trabalhistas e educacionais. A lógica mercantil se insere mais profundamente nas tarefas de reprodução social, principalmente pela continuidade das políticas de desconstrução dos serviços públicos. São processos combinados que servem para a maior aceitação e adaptação dos trabalhadores às práticas de organização produtivas vinculadas à novíssima informalidade.

Ainda que essas transformações afetem a totalidade da classe trabalhadora, seus efeitos são experimentados de maneira diferenciada por cada parcela. Isso porque esse processo não se desenvolve no vazio, mas é calcado nas condições de existência anteriores, reproduzindo alguns de seus elementos. Nesse sentido, é importante reforçar que nossas considerações são realizadas possuindo a sociedade brasileira como referência, constituída historicamente pelo desemprego e pela informalidade. Tais elementos auxiliam na consolidação de uma forte desigualdade social que marca o nosso país, fazendo com que

parcelas expressivas da população busquem diversas possibilidades de geração de renda, que “se virem”, para garantir a sua sobrevivência. Isto é, o modo de vida da classe trabalhadora brasileira tem como um dos seus elementos estruturais a gestão da sobrevivência de forma autônoma e as recentes transformações na educação, na ação política, na organização para as tarefas de cuidado, nas práticas religiosas, entre outras, realizadas com base na exacerbação da lógica empreendedora, do individualismo e do imediatismo vão ao encontro de aprofundar esta característica, fazendo com que as práticas produtivas plataformizadas se casem fortemente com as nossas características sociais. Isso aumenta a adaptabilidade ao trabalho plataformizado e produz formas específicas de dominação, que se diferenciam das estabelecidas em formações sociais marcadas por outros elementos.

As nuances presentes nesse modo de vida também aparecem quando comparamos as diferentes categorias profissionais. Os desenvolvedores, por exemplo, fazem parte de uma profissão que desde o seu início é altamente vinculada a chamada “Ideologia do Vale do Silício” e os preceitos do modo de vida neoliberal se refletem de forma mais bem acabada em suas visões de mundo. Isso pode ser ilustrado pela crítica mais radical dos nossos entrevistados em relação ao papel dos sindicatos ou de outras medidas que visem regular a relação estabelecida com as empresas, prevalecendo discursos que valorizem mais fortemente a iniciativa individual. Por sua vez, diaristas e entregadores nos apresentam perspectivas mais vinculadas ao conflito classista quando analisam seus vínculos com as empresas, possivelmente por experimentarem condições de trabalho mais precárias em seu cotidiano. Outro exemplo pode ser compreendido pela análise das diferenças nos papéis de gênero e seus impactos no modo de vida, como demonstrado pela relação dos nossos entrevistados com as tarefas voltadas aos cuidados.¹⁴⁶

Mesmo com essas diferenças, é possível traçarmos uma trajetória comum que busca ambientar a classe trabalhadora brasileira em sua totalidade à novíssima informalidade e aos ritmos produtivos contemporâneos, radicalizando as perspectivas empreendedoras e a aceleração dos fluxos espaciais e temporais. As TICs desenvolvidas no último período, em especial os smartphones, favorecem esse amoldamento, uma vez que trabalho e vida social se misturam em um só lugar, funcionando sob a mesma lógica. Gramsci (2001) aponta que Ford necessitou de importantes aliados no seu projeto de transformação produtiva e cultural na classe trabalhadora estadunidense, como seus inspetores que circulavam nos bairros operários

¹⁴⁶ Nesse sentido, reforçamos que as considerações acerca de um modo de vida não visam a construção de um tipo ideal nos moldes weberianos, mas a apreensão dos elementos que determinam as modulações existentes na maneira de agir e pensar coerentes com as transformações produtivas. Este agir e pensar se expressam de diferentes maneiras em cada sujeito concreto, a depender de diversos fatores que marcam a sua existência.

para averiguar se os hábitos de vida dos funcionários eram adequados ao sistema produtivo. Já as empresas plataformizadas contam com essas TICs como aliadas na implementação das transformações atualmente em curso. Tal fenômeno ocorre porque a própria ferramenta utilizada para controlar os processos produtivos é nos dias atuais um dos principais meios para a circulação de informações que modulam as formas de pensar, agir, sentir e se relacionar dos funcionários. Além disso, os *smartphones* e os processos de plataformização são importantes tecnologias que possibilitam a compreensão espaço-tempo e a aceleração dos ritmos de vida. Isso porque permitem a conexão contínua, 24 horas por dia, 7 dias por semana, que dissolve ainda mais as fronteiras entre tempo de trabalho e de não trabalho, moldando o modo de vida com base na valorização da disponibilidade constante. Nesse processo, temos a reformulação das práticas sociais segundo os valores do imediatismo, da eficiência produtiva e do empreendedorismo, características também presentes nos processos produtivos da novíssima informalidade e que são sedimentadas pelo desenvolvimento tecnológico.

O empreendedorismo e a compreensão espaço-tempo na novíssima informalidade

Se partimos da compreensão que a plataformização marca uma nova prática de gerenciamento, controle e organização do trabalho (Abílio, 2020a; Amorim; Moda, 2020), é necessário que também seja estabelecida uma nova gestão da vida social, tal como foi o americanismo para o fordismo nos EUA no começo do século XX (Gramsci, 2001). Isso é, a novíssima informalidade estabelecida com base na plataformização deve ser “a um só tempo um conjunto de técnicas de gestão da produção e um novo modo de vida” (Dias, 1997, p. 89) que incorpora os trabalhadores, ainda que com resistências, à objetividade e subjetividade do capital para constituir novas contradições classistas.

Para que isso se estabeleça é necessária a composição de unidade entre as relações sociais desenvolvidas e os aparelhos de hegemonia, ajustando a “estrutura” e “superestrutura” (Souza, 1991). As instituições da sociedade civil (escolas, igrejas, meios de comunicação, os intelectuais, etc.), estabelecidas como aparelhos privados de hegemonia, criam novos terrenos ideológicos que estabelecem os horizontes, o aceitável e o senso comum em torno do poder classista, conformando as práticas de dominação (Hoeveler, 2019). Desse modo, não podemos compreender a produção plataformizada apenas pelo conjunto de técnicas e tecnologias produtivas que dão corpo à novíssima informalidade, mas como o

conjunto de medidas que visam a modificar a condição de existência da classe trabalhadora. É por isso que neste capítulo nos dedicamos à apresentação de aspectos educacionais, políticos, religiosos e dos cuidados que contribuem para adaptar os trabalhadores às novas práticas produtivas. A novíssima informalidade deve conjugar trabalho e o modo de vida de acordo com os mesmos princípios e, para nós, o empreendedorismo e o novo avanço na compreensão do espaço-tempo são os elementos que permitem à informalidade assumir um papel central como força produtiva na sociedade contemporânea, impactando a exploração e a dominação do trabalho, o conjunto da vida social.

Esses dois princípios de estruturação do trabalho e do modo de vida já foram estabelecidos desde a implementação do neoliberalismo e do toyotismo, porém a necessidade de recuperação das taxas de ciclo após a crise econômica mundial de 2008 aprofundou esse processo. Desde então, foram, por exemplo, acentuadas as medidas de modificações no Estado para diminuir as práticas de amparo e solidariedade social, o que ocorreu pelas privatizações dos serviços públicos e por alterações nas leis que regem o trabalho, estabelecidos novos métodos de organização do trabalho e desenvolvidas novas tecnologias que permitiram alterar como são produzidas e consumidos as mercadorias, diminuindo o tempo de giro do capital. Tais transformações colaboram para que a lógica mercantil, o individualismo e o imediatismo se alastrem mais amplamente em nosso tecido social e, por isso, defendemos que o empreendedorismo ganhou maior centralidade em nossa vida social nas últimas duas décadas, aliado a uma nova compreensão do espaço-tempo que exacerbou o imediatismo.

O empreendedorismo é a tônica que estrutura o trabalho plataformizado e a novíssima informalidade decorrente. Inspirados pela construção teórica de Harvey (2003), defendemos no início do nosso capítulo que a plataformização do trabalho pode ser compreendida como uma espécie de acumulação primitiva (Marx, 2012), ou de acumulação por espoliação, contemporânea. Isso porque ela promove a destituição dos trabalhadores autônomos para incorporar seus trabalhos aos ciclos produtivos empresariais. Tal processo marca também a alteração da composição do trabalhador coletivo, que passa a ser estabelecido com prevalência dos trabalhadores informais e de magnitude mais fluída e dinâmica, determinada com base nas demandas de trabalho existentes. Para tanto, em que pese a lógica produtiva desenvolvida tenha como característica a criação da aparente disputa de todos contra todos, são estabelecidos controles na produção, por meio do gerenciamento algorítmico, que

determinam a coordenação e a cooperação dos trabalhadores informais para garantirem a execução da totalidade dos serviços demandados.

Essas e outras características do trabalho plataformizado, já analisado nesta tese, fazem com que o empreendedor neoliberal, não mais caracterizado pela posse ou gestão de capitais e propriedades privadas, mas por diversas situações de trabalho informais ou baseadas na propriedade de pequenas e microempresas, seja o sujeito adequado às relações de trabalho desenvolvidas. Isso ocorre porque as relações são organizadas de modo a criar a sensação de que os trabalhadores atuam com autonomia e que aqueles que organizam suas rotinas de forma mais eficiente são recompensados com maiores ganhos, o que contribui para mistificar o controle hierárquico empresarial. Ainda que o ocultamento das relações de hierarquia, vigilância e controle sejam fatores historicamente desenvolvidos pelo capital para a manutenção da reprodução das classes sociais, no momento atual novos mecanismos são implementados para tornar ainda mais opaca esta relação, como a prevalência da utilização de trabalhadores sem vínculo trabalhista, a mediação tecnológica que organiza o controle do trabalho, as flexibilidades na organização das jornadas de trabalho e a característica dos trabalhadores serem os proprietários das suas ferramentas de trabalho. Esse sujeito empreendedor é constituído tanto pelas práticas gerenciais desenvolvidas quanto pelas disputas ideológicas que sedimentam os consensos sociais. Essas disputas se instauram no interior das relações de trabalho, por meio do vocabulário empresarial que nomeia os trabalhadores como “colaboradores” ou “parceiros” das empresas, assim como nos demais espaços de sociabilidade em que estão inseridos, conforme demonstramos.

A valorização do empreendedorismo é estabelecido por meio de persuasão e coerção, o que explica a valorização por parte dos nossos entrevistados de aspectos desenvolvidos nos trabalhos plataformizados. Trabalha-se por mais tempo porque a remuneração é muito baixa, mas é possível organizar seus horários para garantir compromissos familiares e pessoais. Inexistem direitos trabalhistas e seguridades de longo prazo, mas por vezes a remuneração direta e imediata recebida é superior à existente nos empregos formais. As tarefas de trabalho são prescritas com mais precisão e controladas em tempo real, mas não há um “patrão na orelha enchendo o saco”. As situações de desemprego podem ser rapidamente modificadas pela facilidade dos trabalhadores a adentrarem as empresas-plataforma. Essas “vantagens” permitidas pelas empresas plataformizadas são circunscritas pela determinação de que os trabalhadores devem garantir sua reprodução social de forma autônoma, aumentando a sua disponibilidade para o trabalho. E a defesa das benesses da reprodução social de forma

autônoma passa a ser realizada nos mais diversos espaços, como nas escolas, igrejas e meios de comunicação. É nesse sentido que o empreendedorismo unifica trabalho e modo de vida configurando a novíssima informalidade, pois ambos os processos passam a se guiar pela mesma lógica.

O tema do novo avanço na compreensão espaço-tempo (Harvey, 1993) também deve ser analisado pela conexão entre as práticas gerenciais e as disputas ideológicas desenvolvidas na contemporaneidade. A frase em destaque na homepage da Workana é: “**Freelancers qualificados** prontos para trabalhar no seu projeto **hoje mesmo**” (os grifos são por parte da empresa). Já a Uber apresenta: “Vá a qualquer lugar com a Uber”, enquanto o iFood afirma: “Tudo para facilitar o seu dia a dia: o que você precisa está aqui. Peça e receba onde estiver”. Por sua vez, a Parafuzo traz: “Serviços domésticos com praticidade e qualidade”, e a GetNinjas anuncia: “Mais de 500 tipos de serviço em um só lugar”. Por fim, a Amazon Mechanical Turk tem como mote “acesse uma força de trabalho global, sob demanda e disponível 24 horas por dia, 7 dias na semana”. O que articula esses distintos slogans publicitários é a valorização da capacidade empresarial em reduzir distâncias e tempos no atendimento às demandas dos clientes. Para muitas dessas corporações, essa característica configura-se como o principal atrativo do trabalho plataformizado em relação a outras formas de prestação de serviços informais, pois permite aos consumidores, independentemente de sua localização, acessar o que desejam e no momento em que desejam, o que os levaria a preferir consumir por meio dessas plataformas (Slee, 2017). Importante pontuarmos que a pandemia de COVID-19 intensificou e naturalizou o consumo por meio das TICs, aumentando a centralidade das empresas-plataforma como mediadoras das relações sociais contemporâneas.

Para que essa redução tempo-espaço se concretize, as relações de trabalho desenvolvidas devem ser estruturadas em torno da informalidade, como apresentamos no segundo capítulo. A quebra de jornadas previamente estabelecidas e de previsibilidades remunerativas garantem a permanente disponibilidade dos trabalhadores as corporações, exacerbando os trabalhadores *just-in-time* (Abílio, 2020a; De Stefano, 2015; Oliveira, 2002). São trabalhadores à disposição 24 horas por dia, porém utilizados, e remunerados, apenas quando demandados. Para os trabalhadores plataformizados não existem planejamentos, regularidades e garantias de médio e longo prazo, mas apenas o momento presente e a troca incessante de tarefas que conforma relações de poder que medeia uma vida ansiosa (Dubal, 2021). Tal lógica produtiva diminui as fronteiras que separam os tempos de trabalho e de não trabalho, tornando todos os momentos em que o trabalhador está realizando qualquer outra

atividade como uma situação em que ele está deixando de ser remunerado. Para garantir a sua reprodução social, o trabalhador deve estar permanentemente disponível, conectado às plataformas digitais até mesmo enquanto está na cama ou no banho, como já citado nesta tese. Basta uma única mensagem no celular para que, instantaneamente, um momento de descanso se transforme em trabalho.

A lógica da disponibilidade permanente e do imediatismo impacta fortemente o modo de vida vigente, modificando desde as práticas educacionais até às manifestações de sofrimento psíquico, bem como as possibilidades de geração de renda. Educa-se os trabalhadores, por tempos cada vez menores, para que sejam adaptados a uma organização social em que as formas estáveis de tempo e espaço são quebradas e que a autonomia e a proatividade individual são valorizadas. Em um contexto de precarização trabalhista, práticas que prometem ganhar dinheiro rápido e fácil, vinculadas ou não a uma atividade laboral, ganham destaque. As relações sociais estabelecidas com base na hiperconectividade virtual e nos *feeds* organizados por uma sequência eterna de fotos e vídeos curtos aumentam a ansiedade, a efemeridade e a pressa. As jornadas de trabalho flexíveis promovem a constante troca entre atividades assalariadas e não assalariados, aumentando a falta de tempo que atinge especialmente as mulheres. Todos esses fenômenos sociais sustentam as práticas de exploração e dominação próprias da plataformização e compartilham a característica de articular uma nova relação entre tempo, espaço e trabalho, que busca adaptar os trabalhadores às características presentes na novíssima informalidade.

É nesse sentido que o empreendedorismo e uma nova compreensão espaço-temporal formam o nó que conecta trabalho e modo de vida na novíssima informalidade. O trabalhador-empREENDEDOR deve atuar incessantemente e em qualquer lugar para garantir sua reprodução social de forma cada vez mais autônoma e, para isso, deve pautar todas as suas relações pela lógica mercantil. Sua vida cotidiana passa a ser regida por uma economia política do tempo que torna incessantemente necessário a realização de cálculos econômicos que determinam desde quais tarefas serão realizadas até quanto tempo poderá ser dedicado aos cuidados, ao descanso e ao lazer. São essas decisões, que definirão se esse trabalhador conseguirá, ou não, garantir sua própria condição de existência.

Considerações finais

Este texto tem como argumento central a defesa de que estamos vivenciando uma nova configuração da informalidade no contexto neoliberal, uma fase que denominamos de novíssima informalidade. Ter como referência teórica a noção de novíssima informalidade é fundamental para refletirmos sobre o trabalho no Brasil contemporâneo, uma vez que o crescimento do trabalho plataformizado, um novo modo de controle e organização laboral, produz transformações significativas no trabalho e no modo de vida, nos processos produtivos e na reprodução das classes sociais, exigindo atualizações conceituais para a compreensão das mudanças em curso. Isso porque é necessário irmos além da teoria da nova informalidade, formulada sobretudo nas décadas de 1990 e 2000, para interpretarmos a centralidade assumida pela informalidade na organização do trabalho na sociedade atual, em que os trabalhadores informais se tornam prevalentes nas empresas plataformizadas e a perda de formas estáveis passa a organizar a remuneração, a jornada e a distribuição das atividades, características que modificam as práticas de exploração e dominação.

Para chegarmos a esta conclusão, nesta tese realizamos uma periodização da informalidade brasileira. Esse não é um movimento simples, uma vez que as periodizações correm o risco de apagar especificidades com base em generalizações, simplificando a complexidade da realidade social. Ao descrevermos aspectos das relações sociais, como as trabalhistas, desenvolvidas em cada formação social e contexto histórico de forma comparativa com outras formações e contextos, podemos incorrer na construção de tipos ideais que simplificam as semelhanças e diferenças existentes entre eles, apagando as determinações singulares que circunscrevem determinado fenômeno. O taylor-fordismo, por exemplo, se manifestou de diferentes maneiras quando analisamos sua implementação nos EUA, em países europeus e no Brasil. Enquanto a sua aplicação estadunidense enfatizava a necessidade de conectar produção e consumo em massa para a efetivação dos ganhos derivados dessa prática gerencial, consolidando o *american way of life* como traço característico da sociedade vinculado a um Estado liberal (Gramsci, 2001), no continente europeu o taylor-fordismo foi realizado com base na construção do Estado de Bem-Estar social keynesiano que proporcionou o chamado pacto-fordista (Bihr, 2010). Por sua vez, no caso brasileiro, o taylor-fordismo existiu apenas como forma gerencial sobre os processos produtivos, já que seu impulsionamento por um Estado ditatorial não possibilitou que características derivadas do modo de vida fordista, como o consumo em massa e a autonomia

dos sindicatos em relação ao Estado, fossem estabelecidas (Ferreira, 1997; Silva, 1991). A consolidação do toyotismo também foi marcada pelas diferenças entre cada Estado, haja visto que no Japão foi comum a implementação do emprego vitalício para trabalhadores que ocupavam as posições mais centrais na produção (Harvey 1993), enquanto no Brasil a principal marca deste período foram os processos de terceirização (Antunes; Druck, 2014). Assim, o lugar de determinada formação social na divisão internacional de trabalho e suas características próprias de desenvolvimento impactam diretamente como serão organizados seus processos produtivos, ainda que traços comuns possam ser apreendidos quando comparamos os diferentes países e contextos.

Mesmo com esse risco, acreditamos que realizar tal periodização é essencial para compreendermos os impactos da plataformização do trabalho na informalidade. Isso porque certos modos de organizar a produção derivam em diferentes características da informalidade, pois formalidade e informalidade não são, para nós, conceitos opostos, mas determinados reciprocamente e com base nas características presentes na prática hegemônica de gerenciar, controlar e organizar o trabalho em dado momento histórico. O fordismo, o toyotismo e a plataformização promoveram diferenças na conceituação sobre o formal e o informal, bem como na maneira em que ambas as situações de trabalho se relacionam com os processos produtivos e na consolidação do trabalhador coletivo. Nesses termos, transformações produtivas acarretam modificações na informalidade, alterando como a exploração e a dominação do trabalho são desenvolvidas.

De forma a sistematizar a nossa periodização, temos que o fordismo, em suas mais diversas manifestações, fora organizado com a característica de que todo o processo produtivo deveria ser realizado no interior da empresa principal (Antunes, 2009). Seus trabalhadores eram contratados formalmente, com a informalidade abarcando principalmente os trabalhadores não inseridos na industrialização-fábrica, com suas atividades nomeadas como parte da velha informalidade. Nesse momento, as situações de informalidade eram ilustradas pelos proprietários de pequenos negócios, trabalhadoras domésticas, trabalhadores autônomos ou por conta própria e produtores para autoconsumo. São formas de se trabalhar que, a princípio, não eram passíveis de exploração pela grande empresa capitalista e que, portanto, se relacionavam com o processo de valorização do capital apenas externamente, servindo como instrumento de pressão para o rebaixamento de salários, de oferta de serviços baratos para a classe trabalhadora e de possibilidade de garantia de renda para os não empregados nas indústrias. Nesse sentido, a informalidade não era mobilizada como parte da prática gerencial

e do trabalhador coletivo fordista, ainda que influenciasse a acumulação do capital e a reprodução das classes sociais quando analisamos essas dinâmicas por uma perspectiva ampliada, não restrita aos processos de trabalho em si.

O crescimento da acumulação financeirizada, sobretudo durante as décadas de 1960 e 1970, impôs uma reconfiguração empresarial que promoveu, entre outros elementos, o toyotismo, trazendo a informalidade para o interior da produção, principalmente por meio das diferentes formas de externalização, como a horizontalização da produção em escala global e da terceirização. Neste caso, as flexibilizações internas e externas que marcaram a implementação dessa prática gerencial tiveram como consequência a transferência de parte do que era produzido no interior das empresas para ser realizado externamente, enquanto trabalhadores vinculados a empresas terceirizadas passaram a executar determinadas tarefas dentro da empresa principal. Os trabalhadores vinculados a esses cenários possuem aspectos de informalidade em sua condição, haja visto que são submetidos a formas camufladas de contratação da força de trabalho que aumentam a sua instabilidade e a insegurança. Nesses termos, a informalidade passou a adentrar as pontas, as bordas, dos processos produtivos e das cadeias de produção de valor, sendo um mecanismo buscado pelas empresas para reduzir seus custos, aumentar suas margens de lucro e dificultar as práticas de resistência dos trabalhadores (Antunes, 2018; Tavares, 2021).

O “processo de informalidade” resultantes desse novo momento de gerenciamento do trabalho expressaram duas situações típicas de informalidade no período: os trabalhadores anteriormente vinculados aos setores industriais que passaram a desempenhar atividades por conta própria e a integração de atividades com vínculos informais no interior da produção por meio de práticas camufladas de contratação da força de trabalho (Cacciamali, 2000), fazendo com que o trabalhador coletivo empresarial passasse a ser composto tanto pelos formalmente contratados pelas corporações quanto pelos trabalhadores informais que realizavam atividades subordinados a empresa tomadora do seu trabalho. Este é o momento da nova informalidade, que promove a ampliação da apreensão do fenômeno para caracterizar tanto a reorganização em curso nos trabalhos assalariados quanto às modalidades de auto-emprego que passaram a se relacionar com a indústria capitalista. Logo, a informalidade deixa de ser vivenciada apenas externamente à produção e o formal e o informal passam a ser compreendidos por um *continuum*, existindo aspectos de informalidade no interior das indústrias formalmente organizadas (Cacciamali, 2000; Dedecca; Baltar, 1997; Filgueiras; Druck; Amaral, 2004; Krein; Proni, 2010; Lima, 2013).

Já na plataformização do trabalho a informalidade passa a ser o centro do processo produtivo. Os trabalhadores informais se tornam prevalentes nessas empresas e suas práticas de gerenciais ultrapassam a dualidade formal/informal, se baseando na despadronização na organização da remuneração, da jornada e da distribuição das atividades dos trabalhadores (Abílio, 2020b) e no aprimoramento das práticas de controle, resultando na emergência da novíssima informalidade. Esta engloba as seguintes dimensões: 1) a centralidade da utilização de trabalhadores sem vínculo empregatício nas empresas plataformizadas; 2) aos diversos mecanismos de perdas de formas estáveis de organização do trabalho; 3) ao desenvolvimento de formas mais minuciosas de controle sobre os processos produtivos vinculadas ao gerenciamento algorítmico, que possibilitam a realização de trabalhos com menor regulação pública e social e mais integrados ao processo valorativo do capital e 4) a consolidação do modo de vida marcado pelo empreendedorismo e o imediatismo. Essas características são possibilitadas tanto pela introdução de uma nova TIC para organizar a produção: as plataformas digitais, que sedimenta e sintetiza diversas práticas dispersas de precarização do trabalho desenvolvidas nas últimas décadas, como pela consolidação do estado neoliberal que, ao mesmo tempo, cria maiores liberdades ao capital e reduz direitos aos trabalhadores. As empresas plataformizadas modificam a relação entre o formal e o informal no interior da produção, inserindo atividades realizadas na condição de informalidade em seus processos produtivos e realizando formalizações seletivas que permitem racionalizar e comercializar atividades historicamente desempenhadas informalmente. Nesse sentido, a utilização dos trabalhadores informais e a perda de formas estáveis de aspectos da organização produtiva possibilitam a intensificação da valorização do capital e alteram o conflito classista.

O trabalhador coletivo da novíssima informalidade é organizado informalmente por meio de dois processos: pelo enquadramento dos trabalhadores como autônomos e pela conformação mais fluida e elástica, que se ajusta à existência intermitente de demandas de trabalho. Esses trabalhadores transitam constantemente entre momentos em que são mobilizados pelas empresas e períodos em que integram o exército industrial de reserva. Esses elementos promovem o aumento da conexão da formalidade e da informalidade nos ciclos de valorização do capital, bem como tornam hegemônico um modo de vida consonante com as lógicas presentes nestes trabalhos em que o individualismo, a lógica mercantil e a aceleração dos fluxos temporais são valorizados. Para adensarmos a nossa argumentação, retomamos o caminho desenvolvido nesta tese até chegarmos a essa conclusão.

Partindo da compreensão de que a plataformização marca uma nova prática de gerenciamento, controle e organização do trabalho (Abílio, 2019; Amorim; Moda, 2020), iniciamos a nossa investigação com base no seguinte problema de pesquisa: Quais seriam as consequências da plataformização do trabalho para os processos de informalidade existentes no Brasil no contexto do neoliberalismo? Ou seja, em que medida a plataformização do trabalho repõe, recria, renova e reorganiza as características da informalidade brasileira? As questões aqui formuladas tiveram por objetivo aprofundar a tese desenvolvida por Antunes (2018), segundo a qual observa-se, na contemporaneidade, uma ampliação dos mecanismos de produção de valor vinculados às múltiplas expressões da informalidade, especialmente no setor de serviços. Nesse sentido, analisamos a plataformização do trabalho em três categorias profissionais a fim de examinar de modo minucioso a imbricação entre plataformização, informalidade e o processo de valorização do capital em sua totalidade, abrangendo trabalho e modo de vida.

A construção da nossa argumentação começou com o delineamento do conceito de informalidade, dado se tratar de um fenômeno complexo, determinado social e historicamente e englobando uma enorme miríade de relações de trabalho com dinâmicas muito díspares entre si. Para tanto, partimos dos primeiros estudos realizados sobre o tema, como o promovido pela OIT (1972) no Quênia e que mobilizou a noção de setor informal; passamos pelas diferentes interpretações desenvolvidas para explicar a permanência da informalidade em taxas elevadas no nosso país, mesmo durante o período de industrialização-fábrica, e chegamos na compreensão da informalidade como um processo (Cacciamali, 2000), que atinge os processos de trabalho; o *status* do trabalho; as condições laborais e as práticas gerenciais (Portes; Castells, 1989).

Se nas primeiras teorias formuladas sobre o fenômeno o informal era representado principalmente pelas unidades produtivas não capitalistas, exemplificados pelas pequenas oficinas de reparos, trabalhos domésticos, pequenos comércios e atividades voltadas à subsistência, com a emergência do regime neoliberal a condição básica da informalidade passou a ser determinada pelas atividades desenvolvidas de forma não regulamentada pelas instituições públicas, resultando na ausência de garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários, o que poderia ocorrer no interior da indústria capitalista. Partindo da compreensão da informalidade como processo, e ao encontro das formulações de Abílio (2020b) sobre os “processos de informalização”, defendemos que a informalidade presente nos trabalhos plataformizados devem ser analisadas por um duplo aspecto: pela ausência de

contrato de trabalho que garanta acesso à seguridade social, fato que soma esses trabalhadores aos diversos modos de ser da informalidade (Alves; Tavares, 2006; Antunes, 2011) existentes atualmente, e pelas práticas de gerenciamento, controle e organização do trabalho desempenhadas, que singularizam a informalidade desenvolvida no atual momento histórico.

Analisando mais detidamente a trajetória da informalidade na sociedade brasileira, postulamos que ela deve ser interpretada como uma força produtiva do capital, responsável por modular a reprodução das classes sociais. Em nosso país, a informalidade é a maneira historicamente encontrada por parcelas expressivas da classe trabalhadora para garantir a sua reprodução social, característica presente desde o período da transição do regime escravocrata para o trabalho assalariado, e as diferentes expressões da informalidade desenvolvidas possibilitaram modalidades específicas de exploração e dominação do trabalho. Em um primeiro momento, sobretudo no período que vai de 1930 a 1980, a informalidade possibilitou a prestação de serviços à baixo custo, compensando os baixos salários realizados no setor industrial-fábril, e a reprodução social de uma ampla parcela da classe trabalhadora não inserida nas indústrias nascentes (Kowarick, 1994; Oliveira, 2013; Theodoro, 2005). A partir dos anos 1990, com a consolidação do neoliberalismo no Brasil, a informalidade passou a constituir-se como elemento importante do processo de valorização do capital vinculada às práticas de terceirização. Nesse contexto, ela contribui para a redução dos custos produtivos, intensificando a extração da mais-valia, e opera como um mecanismo de enfraquecimento das práticas de resistência da classe trabalhadora devido à fragmentação e despadronização crescente das modalidades contratuais e das condições de trabalho (Antunes, 2018; Tavares, 2021). Tais características promovem a renovação das formas de exploração e dominação de classe, características amplamente discutidas pela teoria da nova informalidade.

Após a crise econômica mundial de 2008, que atingiu o Brasil mais fortemente em 2015, temos uma nova mutação na informalidade, em que as Reformas Trabalhistas nos mais diferentes países e a plataformização do trabalho marcam a sua consolidação. Isso porque foram aprofundadas as tendências desenvolvidas na década de 1990 em que o informal começou a adentrar nas bordas do setor formal para a situação em que a informalidade passa a ser uma prática legalizada, fato exemplificado pelas novas possibilidades de contratação da força de trabalho permitidas pelas Reformas Trabalhistas e que não garantem direitos aos trabalhadores (Autônomo Exclusivo; Trabalho Intermitente; Contrato Zero Hora), e/ou o centro do processo de valorização do capital, como ocorre nos trabalhos plataformizados. Ou

seja, defendemos que nas últimas décadas tivemos um segundo avanço do capital sobre o trabalho sob o regime neoliberal, que modificou a conexão entre o formal e o informal.

Enquanto o primeiro avanço foi marcado pelas práticas de terceirização, nesse segundo momento temos a radicalização dos preceitos neoliberais, uma vez que a ruptura com as formas de coletividade, garantias e estabilidades sobre as relações de trabalho são profundas, ampliando a capacidade de mobilidade do capital. Em um cenário mundial de despadronização e redução dos direitos trabalhistas, privatizações e desindustrialização, acarretando crescimento da informalidade, do desemprego e da terceirização, e de hegemonia do modo de vida empreendedor imediatista, temos a emergência da plataformização do trabalho renovando e aprofundando o individualismo, pois os trabalhadores passam a ser “contratados” individualmente, as jornadas e as remunerações são variáveis, vinculadas aos esforços individuais, e inexistem salários indiretos. Nesses termos, o capital passa a empregar o trabalho sem nenhuma mediação estatal tal como defendido pelos formuladores do neoliberalismo, projeto que se iniciou no período anterior.

Esse processo é organicamente ligado às práticas gerenciais desenvolvidas, mas também vinculado a disputas ideológicas que visam adaptar a classe trabalhadora a essas transformações. Na plataformização do trabalho, observa-se a consolidação da construção discursiva empresarial que reforça a noção de liberdade individual, ao mesmo tempo em que sua organização produtiva promove a flexibilidade no volume, na utilização e na remuneração da força de trabalho, o que implica no desmantelamento das garantias coletivas associadas ao trabalho. As tecnologias empregadas são projetadas para incentivar o individualismo e a concorrência entre os trabalhadores, enquanto a financeirização econômica encontra novos espaços de valorização por meio da dataficação das atividades laborais. O conjunto dessas transformações configura uma produção moldada à imagem e semelhança dos preceitos neoliberais, contribuindo para a consolidação de seus fundamentos, e marca um novo avanço do capital sobre o trabalho, que altera, em alguns aspectos, as características predominantes da primeira fase da informalidade no contexto neoliberal. E foi pela apresentação dessas modificações que postulamos como necessária a atualização da teoria da nova informalidade para a compreensão da totalidade dos aspectos informais desenvolvidos nessa nova prática de gerenciamento, controle e organização do trabalho.

Avançando em nossa argumentação, no segundo capítulo fizemos a análise crítico-descritivo dos processos de informalização desempenhados pelas empresas plataformizadas, para concretizar suas práticas de exploração e dominação, por quatro eixos

analíticos: a forma de contratação, as práticas gerenciais, a remuneração e a jornada de trabalho. Nesse sentido, neste capítulo tivemos o objetivo de ilustrar como os elementos que estruturam historicamente as relações de trabalho se tornam informalizados com a plataformização.

Em relação a forma de contratação da força de trabalho, defendemos que a plataformização difere da terceirização pelo fato dos trabalhadores informais, enquadrados como prestadores de serviço autônomo, serem predominantes nas empresas e utilizados de maneira direta e individual, ao invés de ser estabelecida uma relação triangular entre trabalhador, empresa terceirizada e principal, além de ser crescente as funções dos consumidores na organização do trabalho. Por esta ser uma condição que caracteriza a plataformização, defendemos que essa nova prática gerencial possui um vetor de homogeneização nas relações de trabalho, pois categorias profissionais que historicamente possuíam condições de trabalho bastante distintas, como os desenvolvedores de *softwares* e as diaristas, passaram a ter semelhanças em alguns aspectos que tangem a sua vida profissional, reforçando na classe de trabalhadora uma condição marcada pela ausência de vínculo trabalhista e pela intermitência na prestação dos serviços.

Entretanto, a despeito desse vetor homogeneizante, temos diferenças na maneira que cada profissão analisada é atingida pela plataformização. Os programadores de *softwares*, por exemplo, seguem com o nível de formalização elevado e com altos salários quando comparado a outras categorias, já as diaristas mantêm as características de comporem uma profissão racializada e generificada, com parte considerável dessas trabalhadoras submetidas a vínculos informais. Enquanto os programadores buscam nas empresas plataformizadas construir um portfólio inicial e adentrarem ao mercado profissional, comumente as diaristas já faziam parte desta categoria antes da plataformização e buscam essas empresas como possibilidade para alcançarem novos clientes. Por sua vez, os entregadores são uma das categorias profissionais que mais se expande no Brasil atual, sobretudo após a pandemia de COVID-19, sendo o locus de ocupação para diversos trabalhadores recém desempregados ou que necessitam de novas fontes de renda. Tais especificidades influenciam nas práticas de dominação desempenhadas, haja visto que modificam a dependência dos trabalhadores às corporações. Assim, a informalidade contratual promovida pelas empresas plataformizadas atua dentro do par homogeneização/diferenciação, aproximando a totalidade de classe trabalhadora à condição de informalidade e reproduzindo as clivagens existentes em seu interior.

Ao analisarmos a informalidade contratual também apresentamos a opinião dos trabalhadores sobre a sua condição de trabalho. Em que pese o aumento da insegurança promovido pela ausência de vínculo trabalhista, para os nossos entrevistados tais trabalhos possuem aspectos positivos. Entre esses aspectos, foram destacadas as vantagens da jornada flexível para organização da rotina laboral, mesmo que muitas vezes as jornadas sejam superiores às previstas na CLT, e a possibilidade de conseguirem maiores ganhos diretos e imediatos em relação a outros empregos que já possuíram, ainda que os trabalhadores percam as seguranças de longo prazo vinculadas ao regime previdenciário e aos direitos trabalhistas. Assim, e em consonância com outros autores que realizaram pesquisas sobre trabalhos plataformizados no Sul Global (D’Cruz; Noronha, 2016; OIT, 2024; Soriano; Cabañes, 2020; De Stavola, 2025 — para citarmos pesquisas realizadas em outros países que não o Brasil), em nossa região os trabalhadores compreendem a sua condição de trabalho de forma ambivalente, com aspectos positivos e negativos, outro vetor de promoção de singularidades nas práticas de dominação que diferencia como trabalhadores do Norte e do Sul Global vivenciam essa condição.

Já em relação às práticas gerenciais, os trabalhos plataformizados são organizados pela informalidade em dois aspectos: pelo gerenciamento algorítmico e pela avaliação dos consumidores, elementos que fazem com que as regras de organização produtiva apareçam aos trabalhadores como em constante mutação e de difícil compreensão. O gerenciamento algorítmico é peça-chave na organização do trabalhador coletivo informal subordinado às empresas plataformizados, possibilitando o acompanhamento automatizado e em tempo real de uma infinidade de trabalhadores ao redor do mundo. A gerência algorítmica se expressa por regras opacas, estabelecidas unilateralmente pelas corporações e em constante mutação, o que facilita o controle sobre os trabalhadores e dificulta a compreensão de como suas atividades são organizadas, medidas que potencializam a eficácia produtiva das empresas. Aliado ao gerenciamento algorítmico, os consumidores também fazem parte do setor gerencial da plataformização, sendo os únicos responsáveis pelo controle de qualidade sobre os serviços prestados, por avaliarem como o trabalho foi executado. Esse controle é realizado com base na satisfação do consumidor, promovendo a situação em que os aspectos subjetivos e despadronizados sejam os determinantes da avaliação. Nesses termos, tanto a gerência algorítmica quanto os consumidores submetem os trabalhadores a regras instáveis de organização produtiva, fatos que não implicam na autonomia dos trabalhadores para realizarem suas atividades, mas na possibilidade de serem estabelecidas práticas mais precisas

de organização do trabalhador coletivo, aumentando o nível de coordenação e cooperação. Assim, a consequência da informalidade gerencial para os trabalhadores é a organização produtiva por regras opacas e em constante mutação. Já para as empresas temos a ampliação da capacidade de organização da produção de acordo com os seus interesses.

A informalidade também é mobilizada em diversas perspectivas quando analisamos as estratégias de remuneração adotadas pelas empresas. Uma das características do trabalho plataformizado é a remuneração ser totalmente vinculado às tarefas produtivas realizadas, com a ausência de salários fixos, indiretos e dos tempos dedicados ao trabalho, porém não produtivos. Na maior parte dos casos, as empresas plataformizadas estabelecem remunerações baseadas no assalariamento por peça, sendo que nesta tese analisamos uma exceção a essa regra pela Workana, em que defendemos a existência da remuneração em moldes de arrendamento. Todavia, em ambas as situações temos singularidades com as formas clássicas de remuneração desempenhadas. A informalidade perpassa a remuneração dos trabalhadores por diversos caminhos, sendo um deles a despadronização do valor da força de trabalho, considerando que a sua remuneração não possui valores fixos previstos contratualmente. Um segundo caminho envolve a dificuldade em relação ao cálculo exato do quanto é recebido por cada serviço, uma vez que temos como característica da plataformização a transferência de riscos e custos das empresas para os trabalhadores, dificultando a compreensão da totalidade dos gastos que são efetuados para trabalhar e o quanto de fato recebem por suas atividades. Por fim, em algumas empresas, em especial naquelas que necessitam da validação dos serviços pelo cliente para que o pagamento seja realizado ao trabalhador, a informalidade aparece na dúvida de que suas atividades serão remuneradas, já que todo o processo de controle de qualidade que garante o seu pagamento fica como de responsabilidade dos contratantes. O conjunto desses elementos atuam para desvalorizar o trabalhador coletivo e aumentar o poder de controle do capital sobre o trabalho, com as empresas se valendo da quebra dos padrões de regularidade e estabilidade na remuneração para que seus interesses produtivos sejam garantidos.

Finalmente, as jornadas de trabalho realizadas também são marcadas pela informalidade. Outra característica central dos trabalhos plataformizados é a inexistência de jornada fixa de trabalho estabelecida pelas empresas, cabendo aos trabalhadores tentar organizar as suas rotinas laborais com base nas suas necessidades financeiras. Essa característica indetermina as jornadas de trabalho e complexifica a sua mensuração. As jornadas podem durar praticamente o dia todo, devido a permanente conexão aos aplicativos

de trabalho, serem modificadas durante os dias ou até mesmo durarem menos do que o desejado pelos trabalhadores devido a falta de demanda. Ao analisarmos a organização das jornadas de trabalho defendemos que, do ponto de vista do trabalhador individual, elas são informais por poderem, em tese, serem realizadas a qualquer momento. Não existe uma regra única na maneira pela qual os trabalhadores organizam os seus dias de trabalho, existindo casos de aumento e de diminuição das jornadas, de jornadas que duram poucos minutos e outras realizadas por longas horas. Já do ponto de vista do trabalhador coletivo, a jornada é estabelecida pela combinação das milhares de jornadas individuais cadastradas em cada empresa, sem porosidades entre o tempo de trabalho e o de produção. Caracterizamos a jornada social conformada nesses moldes como informal por ser ininterrupta e realizada exatamente pelo número de trabalhadores estritamente necessários aos processos produtivos a cada momento, promovendo arranjos laborais não abarcados pelas legislações trabalhistas vigentes em cada país.

É por essas características que defendemos que a informalidade passa a ser o centro da organização do trabalho nas empresas plataformizadas, permeando os processos produtivos nas suas mais diferentes características. Todavia, tal perda de formas estáveis ocorre moldada por um quadro que necessita padronizar alguns dos elementos presentes na produção dos serviços para permitir a sua comercialização (Bertolini et al., 2023; Cordero, 2022; Hunt; Samman, 2023; Ticona; Mateescu, 2018; Van Doorn, 2021), o que nomeamos como formalizações seletivas. Assim, temos a alteração em como formalidade e informalidade se relacionam dialeticamente no interior dos processos produtivos, modificando a conexão entre ambas. As empresas se valem concomitantemente da informalidade e da formalidade, pois estabelecem uma mediação empresarial/capitalista que rompe com os antigos laços pessoais que marcam historicamente a contratação de trabalhos informais e racionaliza aspectos produtivos envolvidos nesses trabalhos, ao mesmo tempo em que mantém os trabalhadores na informalidade.

Tais apontamentos sobre a centralidade da informalidade nos trabalhos plataformados, e das alterações na sua relação com a formalidade no interior dos sistemas produtivos, foram a base da nossa conceituação acerca da novíssima informalidade, realizada no terceiro capítulo. Iniciamos o capítulo argumentando que a diferença da novíssima informalidade em relação à nova informalidade deriva do fato da informalidade não estar presente apenas nas pontas da cadeia de produção do valor, mas ser o mecanismo central de acumulação de capital e, conseqüentemente, da produção e reprodução das relações sociais capitalistas. Essa

modificação afeta tanto como são desenvolvidos os processos produtivos quanto o modo de vida dos trabalhadores, os momentos de labor e de não labor, a produção e a reprodução do capital e da vida social.

Para nós, a plataformização do trabalho pode ser compreendida como uma modalidade de acumulação primitiva contemporânea (Marx, 2012), ou de acumulação por espoliação (Harvey, 2003), pois representa a destituição de trabalhadores autônomos de seus meios de trabalho para sua incorporação no processo de valorização do capital, preservando vestígios das relações anteriormente existentes, como a informalidade. Esta conceituação pode ser analisada em dois sentidos. O primeiro se conecta a subsunção de trabalhos outrora realizados de maneira autônoma e/ou informal, com a plataformização do trabalho sendo conformada como um dos vetores produtivos da sociedade atual, possivelmente um dos mais devastadores do ponto de vista da desvalorização da força de trabalho. Já no segundo, que ocorre principalmente em categorias profissionais que os níveis de formalização são mais elevados, temos primeiramente o movimento de tornar parte dos postos de trabalho em informais, obrigando os trabalhadores a arcarem com os riscos e gastos para a execução das suas atividades, e depois a incorporação deste trabalhador informal e suas ferramentas de trabalho aos ritmos e interesses produtivos do capital.

Em paralelo, a plataformização de diversos aspectos da sociedade, incluindo a trabalhista, impacta diretamente a reprodução da vida social. A disputa capital *versus* trabalho que molda o acesso da classe trabalhadora aos meios de consumo que garantem a sua reprodução é impactada pela plataformização, alterando, por exemplo, a relação dos trabalhadores com o Estado ao serem diminuídas as áreas não mercantilizadas da vida social, os direitos que regem o trabalho e as práticas educacionais valorizadas. Para darmos unidade e conexão entre os elementos de produção e reprodução social, mobilizamos nesta tese a noção de modo de vida, que conjuga como as diferentes maneiras de organização dos processos produtivos se concatenam com transformações nos padrões éticos-morais, de consumo e de sociabilidade dos trabalhadores, produzindo um novo tipo humano adequado ao regime de acumulação (Gramsci, 2001). Assim, trabalho e modo de vida passam a ser organizados com fundamento na informalidade, configurando a novíssima informalidade.

No item “Novíssima informalidade no trabalho” descrevemos o sistema produtivo perpetrado pelas empresas plataformizadas e suas atualizações nas imbricações entre formal e o informal. O primeiro aspecto analisado diz respeito à externalização dos custos produtivos. Substancialmente, a principal diferença entre a nova e a novíssima informalidade nesta

dimensão se conecta ao fato de que na primeira as empresas promoviam contratações camufladas da força de trabalho através da terceirização, enquanto a novíssima informalidade faz um uso mais direto, individual e generalizado dos trabalhadores informais, sem a mediação de um ente empresarial terceiro. Além disso, os trabalhadores informais não existem apenas nas bordas dos processos produtivos, mas são o elemento central nas empresas plataformizadas, que se valem prioritariamente dessa modalidade de contratação da força de trabalho. As informalidades presentes na plataformização também modificam aspectos da velha informalidade em relação a temática dos custos produtivos, dado que os trabalhos prestados informalmente passam a adentrar os ciclos de valorização do capital. Aparentemente, tal como na velha informalidade, os trabalhadores seguem prestando serviços diretamente para os clientes sendo, por isso, obrigados a realizarem gastos para executarem suas atividades que deveriam ser de responsabilidade das empresas. Todavia, seus trabalhos só são garantidos com base na mediação empresarial que detém o meio de produção utilizado: a plataforma digital.

A externalização dos custos produtivos também ocorre pela diminuição do capital imobilizado. Uma das características centrais dessa nova prática de gerenciamento, controle e organização do trabalho é a transferência de custos e riscos das empresas para os trabalhadores, o que se dá pela obrigação dos trabalhadores de serem proprietários dos meios de trabalho utilizados em suas atividades, o que reduz o investimento das empresas na aquisição e manutenção das ferramentas essenciais à realização dos serviços oferecidos por meio de suas plataformas. Isso possibilita vantagens competitivas para as corporações, pois permite reduzir custos sem comprometer a capacidade de racionalizar, padronizar e controlar os serviços prestados, pois é mantido como de sua propriedade o meio de produção que possibilita estes elementos: a plataforma digital (Amorim; Moda, 2020).

Por fim, a externalização dos custos produtivos também é realizada para outros sujeitos e atores envolvidos no ecossistema corporativo das empresas plataformizadas. As empresas cobram taxas de clientes e consumidores dos serviços e desenvolvem diversas táticas para burlar os sistemas fiscais existentes em cada país. Além disso, a desresponsabilização corporativa para com os trabalhadores promove a sobrecarga de responsabilidade e custos do poder público, como ilustrado pelo aumento do número de motociclistas acidentados e tratados/recuperados pelo Sistema Único de Saúde. Todas essas medidas aumentam a produção de lucro das empresas.

As flexibilidades da produção plataformizada não derivam apenas de flexibilizações externas, mas também são relacionadas a transformações nas regras que conformam os processos produtivos, as flexibilizações internas, que modificam a composição e o controle do trabalhador coletivo. O gerenciamento algorítmico transforma a lógica da “organização por dispersão” (Harvey, 1993) da nova informalidade devido a sua capacidade única de distribuir as atividades, avaliar suas realizações e coordenar uma massa crescente de trabalhadores espalhados ao redor do mundo, processos realizados em tempo real. Além disso, os dados gerados por esses acompanhamentos são utilizados para treinar os sistemas digitais das empresas e promover maior racionalização produtiva. Vale frisarmos que esses elementos são garantidos por uma mediação tecnológica, proporcionando aos trabalhadores a impressão de serem menos cobrados pelas empresas no cenário em que seus trabalhos são organizados com menor transparência.

Importante destacarmos que uma característica do trabalhador coletivo da novíssima informalidade é que a sua magnitude não é estática, sendo composto potencialmente por uma infinidade de trabalhadores que são utilizados de acordo com as demandas existentes, aprofundando a fluidez da nova informalidade no processo e no mercado de trabalho. Ao serem criadas condições para que o tamanho do trabalhador coletivo seja potencialmente infinito, é dada às empresas a possibilidade de aumentarem a sua taxa de mais-valia, bastando apenas ser crescente a demanda por serviços em sua infraestrutura digital e existir trabalhadores disponíveis para executarem esses serviços. Tal mecanismo se configura como importante contratendência da lei tendencial de queda das taxas de lucro. Um segundo elemento de contratendência à queda das taxas de lucros é a equivalência realizada entre tempo de trabalho e tempo de produção, permitindo que as porosidades sejam suprimidas e cessando os gastos com trabalhadores nos momentos em que não estão produzindo. Essas características auxiliam na compreensão do porquê representantes empresariais advogam pelas vantagens dos trabalhos plataformizados, defendidos como uma solução correta para a recuperação das taxas de lucro em queda desde a crise econômica mundial de 2008.

Considerando as plataformas digitais como uma maquinaria moderna (Amorim; Cardoso; Bridi, 2022), defendemos também que a produção plataformizada atualiza a noção de fábrica. Nesse novo arranjo, o espaço digital passar a ser parte da lógica fabril, considerando que os trabalhadores são sujeitos a uma autoridade externa, mediada digitalmente, que gerencia a demanda dos clientes, determina as tarefas, controla a execução do trabalho e o seu desempenho, além de determinar a remuneração, as gratificações e

punições. Nesses termos, na produção plataformizada, os trabalhadores, aparentemente autônomos, têm suas atividades controladas e harmonizadas por uma estrutura fabril, com seus muros ampliados para abarcar toda a infraestrutura digital de posse de determinado capital, o que exacerba a lógica produtiva industrial.

Nesses termos, é pela relação dialética entre o formal e o informal que compreendemos a novíssima informalidade no trabalho contemporâneo. O gerenciamento algorítmico possibilita estabelecer forma e controle para um trabalhador coletivo conformado por trabalhadores informais, considerados como autônomos pelas empresas. As perdas de formas estáveis das práticas gerenciais, ocorre, na verdade, em um cenário subordinado às formalizações seletivas, que organizam as regras do jogo de modo a garantir a mercantilização das atividades informais. Ou seja, a novíssima informalidade no trabalho se baseia, por um lado, no uso da força de trabalho informal e na informalização das regras gerenciais, de remuneração e de jornada, aspectos que se iniciaram na nova informalidade, para organizar sua produção. Por outro, realiza também a formalização de elementos anteriormente informais presentes nas prestações de serviços baseados em relações pessoais, características típicas da velha informalidade, para possibilitar o escalonamento da comercialização desses serviços, como analisamos na maior delimitação das tarefas que devem ser realizadas pelos trabalhadores e no controle sobre esta realização. Estes dois aspectos são essenciais na conformação da produção plataformizada e ao serem unificados é dada a possibilidade de ser estabelecida a maior racionalização dos processos produtivos e de serem alcançados os interesses empresariais.

Todavia, se compreendemos a plataformização como uma nova prática de gerenciamento, controle e organização do trabalho (Abílio, 2019; Amorim; Moda, 2020), é necessário que também seja estabelecida uma nova gestão da vida social, um novo modo de vida (Gramsci, 2001) consoante as suas características. Isso porque as reestruturações produtivas não devem ser analisadas apenas pelo conjunto de técnicas e tecnologias que sintetizam novos métodos de organizar o trabalho, mas como um conjunto de medidas que visam a modificar a condição de existência da classe trabalhadora. Diversas características presentes na organização produtiva dos trabalhos plataformizados, como a remuneração vinculada a produção, a aparente autonomia na organização das jornadas de trabalho e a necessidade constante de conexão em rede, fazem com que os ritmos de vida dentro e fora dos momentos de trabalho sejam alterados. Essas dinâmicas influenciam novos valores e sentidos atribuídos pelos trabalhadores à sua condição, os quais são produzidos e reproduzidos em seus

diversos ambientes de sociabilidade. Para exemplificarmos essa afirmação, analisamos como características da novíssima informalidade foram desenvolvidas em quatro dimensões sociais que consideramos centrais na conjugação do modo de vida contemporâneo (educação, política, tarefas de cuidado e religião).

A novíssima informalidade se relaciona com a área educacional em duas perspectivas. Em primeiro lugar, flexibilizando a necessidade da educação formal para as tarefas de trabalho, dando prioridade para a formação adquirida por cursos extracurriculares e certificações realizadas pelas próprias empresas. Em segundo lugar, modificando o próprio sistema educacional vigente para inserir a temática do empreendedorismo no currículo escolar. Já na temática da ação política, trabalhadores e empresas se valem das perdas de formas estáveis para garantirem seus interesses produtivos. Os trabalhadores plataformizados, sem a garantia legal de associação, passam a constituir organizações políticas mais fluidas e informais para as suas ações coletivas, sendo crescente também as práticas individuais de denúncias públicas contra as empresas, como as realizadas no site Reclame Aqui. Por seu lado, as empresas negam aos trabalhadores a possibilidade de organização de entidades representativas, buscando acompanhar as demandas trabalhistas por meio de contatos extra-oficiais com trabalhadores, e atualizam o binômio direitos *versus* benefícios do trabalho, negando direitos formalmente estabelecidos e disponibilizando benefícios que visam a facilitar a compra pelos trabalhadores de elementos que deveriam ser obrigatórios em suas atividades.

Os elementos de dominação que conformam o modo de vida vinculado à novíssima informalidade também podem ser analisados quando observamos a organização das tarefas de cuidado e reprodução social. Em um contexto de achatamento salarial e diminuição dos serviços públicos, as empresas plataformizadas mobilizam argumentações que postulam os contratos flexíveis como benéficos às mulheres, alegando que uma de suas vantagens em relação aos empregos regidos pela CLT é a existência de flexibilidade de horários de trabalho permitindo uma melhor organização da vida não laboral. Muitas das nossas entrevistadas narraram as suas rotinas de trabalho orquestradas com base na realização de suas tarefas domésticas, enquanto os entrevistados defendem as vantagens das jornadas flexíveis por possibilitarem conciliar o trabalho com outros empregos ou com momentos de lazer, o que promove diferentes sentidos de dependência e dominação as organizações. Assim, ainda que as empresas plataformizadas possibilitem a homens e mulheres as mesmas regras na conformação de suas jornadas, as clivagens de gênero seguem determinantes na organização

das rotinas, cabendo normalmente as mulheres diminuírem suas jornadas assalariadas, e seus rendimentos, para a realização das tarefas de cuidado. Portanto, se é correto considerarmos que as jornadas flexíveis e as acelerações nos ritmos de vida derivados de modificações na organização do trabalho atingem ambos os gêneros, as consequências são ainda mais profundas para as mulheres, fazendo com que na novíssima informalidade haja a manutenção das desigualdades de gênero que marcam historicamente o mercado de trabalho e não o maior empoderamento feminino, como advogam as empresas plataformizadas.

Por fim, destacamos a influência da Teologia da Prosperidade, representada pela IURD, nos valores produzidos e reproduzidos pelos trabalhadores acerca da informalidade. Em seus cultos são verbalizadas críticas aos empregos assalariados, compreendidos como atrelados a baixos salários, os benefícios do trabalho autônomo e a importância da disciplina no trabalho, características que vão ao encontro dos elementos da novíssima informalidade e que são alicerçados como senso comum em diversos espaços de socialização dos nossos entrevistados. Ainda que tenhamos realizado um recorte analítico religioso para exemplificar esse processo, atualmente tal discurso é propagado nos telejornais, nas redes sociais, nas escolas/universidades e nas disputas eleitorais, entre inúmeros outros lugares de socialização da classe trabalhadora, promovendo como hegemônica suas premissas.

É com base nesses elementos que defendemos que o empreendedorismo e uma nova compreensão espaço-temporal formam o nó que conecta trabalho e modo de vida na novíssima informalidade, sendo que esses elementos são possibilitados pela centralidade da informalidade no trabalho e no modo de vida. Esses dois princípios foram estabelecidos desde a implementação do neoliberalismo e do toyotismo, porém a necessidade de recuperação das taxas de lucro após mais uma crise do capital, a de 2008, aprofundou esse processo. Nesse novo avanço, as medidas de compreensão espaço-tempo, que aparecem na vida dos trabalhadores como diminuição de perspectivas de longo prazo que levam ao imediatismo permanente, e a valorização do empreendedorismo como preceito central das subjetividades, levando a exacerbação da lógica mercantil, são reforçados, promovendo alterações sócio-culturais que são refletidas em diversos momentos de vida dos trabalhadores. Essas transformações visam o convencimento e, portanto, a adaptação dos trabalhadores aos sistemas produtivos e se valem da coerção e da persuasão para se efetivarem. Trabalha-se por mais tempo, mas os horários são flexíveis. Os direitos trabalhistas não são assegurados, mas é possível receber uma remuneração direta e imediata superior aos empregos regidos pela CLT. Há um aumento das práticas de controle sobre as tarefas desempenhadas, mas não há um

“patrão na orelha enchendo o saco”. São essas contradições que promovem as ambivalências narradas pelos trabalhadores sobre a sua condição, já que as vantagens relativas proporcionadas por essas empresas, somadas às mudanças no direito do trabalho, nos sistemas educacionais, nas práticas religiosas e nos meios de comunicação e informação, atraem os trabalhadores aos seus sistemas produtivos e mistificam o processo global de precarização do trabalho.

Ainda que essas transformações afetem a totalidade da classe trabalhadora, seus efeitos são experimentados de maneira diferenciada por cada parcela, reproduzindo no modo de vida da novíssima informalidade diferenças em relação ao gênero, raça, grau de escolaridade e local/país de moradia. Não é estabelecido um modo de vida único, mas modos de vida que sofrem a influência de diversos elementos para se efetivarem, assim como em outros momentos históricos. Isto é, mulheres e homens, trabalhadores do Sul e do Norte Global, brancos e negros, etc., são impactados diferentemente pela novíssima informalidade, conformando práticas de exploração e dominação do trabalho singulares. Ainda assim, mesmo com essas diferenças é possível traçarmos uma trajetória comum que busca ambientar a classe trabalhadora em sua totalidade à novíssima informalidade e aos ritmos produtivos contemporâneos, favorecendo as perspectivas empreendedoras e a aceleração dos fluxos espaciais e temporais.

Dessa maneira, concluímos esta tese destacando a principal consideração desenvolvida por nós nesta pesquisa. Possuindo como objeto de estudo a plataforma do trabalho e a informalidade, gostaríamos de ressaltar que essa nova prática de gerenciamento, controle e organização do trabalho atualiza substancialmente como a informalidade é vivenciada na produção e no modo de vida da classe trabalhadora brasileira, alterando a conexão entre o formal e o informal nas cadeias produtivas e radicalizando as quebras de regularidade e estabilidades que se iniciaram junto ao neoliberalismo. Isso embasa uma modificação profunda na informalidade para conformar as práticas de dominação e exploração do trabalho, tornando insuficiente a teoria da nova informalidade para analisar a totalidade das transformações em curso e fundamentando a importância teórica da noção de “novíssima informalidade”. Resumindo, mais uma vez, as características principais da novíssima informalidade são: 1) a centralidade da utilização de trabalhadores sem vínculo empregatício nas empresas, 2) os diversos mecanismos de perdas de formas estáveis de organização do trabalho; 3) o desenvolvimento de formas mais minuciosas de controle sobre os processos produtivos vinculadas ao gerenciamento algorítmico, que possibilitam a realização de

trabalhos com menor regulação pública e social e mais integrados ao processo valorativo do capital e 4) a consolidação do modo de vida marcado pelo empreendedorismo e o imediatismo, características estas que são sintetizadas pela utilização de uma nova TIC, as plataformas digitais, como elemento organizador da produção. Nesses termos, a plataformização do trabalho repõe, recria, renova e reorganiza a informalidade neoliberal brasileira, sendo necessário utilizarmos novas construções teóricas, como a novíssima informalidade, para pensarmos o trabalho no Brasil contemporâneo e as atualizações das práticas de exploração e dominação.

De forma a complementar as nossas considerações, acreditamos que futuras pesquisas ainda necessitam ser realizadas nesta área. Há uma longa agenda de estudos a ser desenvolvida acerca desse objeto atual, envolvendo, por exemplo, outras categorias profissionais plataformizadas; análises mais minuciosas sobre cada empresa; a comparação internacional (Norte *versus* Sul e Sul *versus* Sul) das condições de trabalho desempenhadas; o empreendedorismo e as formas contemporâneas de informalidade; as práticas de resistência dos trabalhadores à esse processo e de aprofundamento das características do modo de vida dos trabalhadores plataformizados. Tais temas auxiliarão na complementação das análises por nós realizadas.

Referências bibliográficas

99. Vem entender o que são fundos de investimento. **99**, 2022. Disponível em: <<https://99app.com/blog/99pay/fundos-de-investimento/>> . Acesso: 27/06/2024.
- ABÍLIO, L. C.. **Sem maquiagem**: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo, 2014.
- ABÍLIO, L. C.. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, 2017. Disponível em: <<http://passapalavra.info/2017/02/110685>>. Acesso em: 27/06/2024.
- ABÍLIO, L.. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, 2019.
- ABÍLIO, L. C.. Plataformas digitais e uberização: a globalização de um Sul administrado?. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, 2020a.
- ABÍLIO, L. C.. Uberização e juventude periférica. Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos Estudos. CEBRAP**, v.39, n. 3, p.579-597, 2020b.
- ABÍLIO, L.; ALMEIDA, P.; AMORIM, H.; CARDOSO, A.; FONSECA, V.; KALIL, R.; MACHADO, S. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19. **Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano**, 3, 2020.
- ABÍLIO, L.; AMORIM, H.; GROHMANN, R.. Uberização e plataformização: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, ano 23, n. 57, 2021.
- ABÍLIO, L.; ALMEIDA, P.; AMORIM, H.; CARDOSO, A.; FONSECA, V.; KALIL, R.; MACHADO, S. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19. **Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano**, 3, 2020.
- ABÍLIO, L.; GROHMANN, R.; WEISS, H.. Struggles of delivery workers in Brazil: working conditions and collective organisation during the pandemic. **Journal of Labor and Society**, online, 2021
- ALKHATIB, A.; BERNSTEIN, M.; LEVI, M.. Examining crowd work and gig work through the historical lens of piecework. **Proceedings of the 2017 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems**, 2017.
- ALIANÇA BIKE. **Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo**. São Paulo: Aliança Bike, 2019.
- ALTENRIED, M. The platform as factory: Crowdwork and the hidden labour behind artificial intelligence; **Capital & Class**, v. 44, n. 2, p. 145-158, 2020.
- ALTENRIED, M.. **The digital factory**: the human labor of automation. Chicago/London: The University of Chicago Press, 2022.

ALVES, G.. A “nova informalidade” do mundo do trabalho - aspectos da Reforma Trabalhista no Brasil. **ComCiência**, 2018. Disponível em: <<https://www.comciencia.br/nova-informalidade-do-mundo-do-trabalho-aspectos-da-reforma-trabalhista-no-brasil/>>. Acesso em: 16/09/2025.

ALVES, M.; TAVARES, M. A.. A dupla face da informalidade do trabalho. In: ANTUNES, R. (Org.) **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil I**. São Paulo: Boitempo, 2006.

AMORIM, H.. **Trabalho Imaterial: Marx e o debate contemporâneo**. São Paulo: Fapesp/Annablume, 2009.

AMORIM, H.; CARDOSO, A. C. M.; BRIDI, M. A.. Capitalismo industrial de plataforma: externalizações, sínteses e resistências. **Caderno CRH**, v. 35, 2022.

AMORIM, H.; GRAZIA, M.. The Precariousness of Immaterial Labor: Self-Taylorization in the Brazilian Software Industry. **Latin American Perspective**, v. 49, n. 5, 2021.

AMORIM, H.; GROHMANN, R. **O futuro do trabalho: entre novidades e permanências**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2021.

AMORIM, H.; GUILHERME, G.. Entre scripts e metodologias ágeis: a prescrição como tendência no trabalho mediado pelas TICs. In: ANTUNES, R. (Org.). **Iceberg à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo, 2023.

AMORIM, H.; MODA, F. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Fronteiras - estudos midiáticos**, v. 22, n. 1, 2020.

AMORIM, H.; MODA, F.. Trabalho por aplicativo: uma síntese da intensificação do trabalho, da informalidade e da resistência política no contexto da pandemia. **RTPS**, v.6, n. 10, 2021.

AMORIM, H.; MODA, F.; MEVIS, C.. Empreendedorismo: uma forma de americanismo contemporâneo?. **Caderno CRH**, v. 34, 2021.

ANDRADA, A. C.; CARDOSO, A. C. M.; GUIMARÃES, N. A.; MORENO, R.; PEREIRA, M. J. T.. Plataformas digitais de cuidado no Brasil. **Tempo social**, v. 35, n. 3, 2023.

ANTUNES, R.. **A rebeldia do trabalho: o confronto operário no ABC paulista nas greves de 1978/80**. Campinas: Ed. Unicamp, 1992.

ANTUNES, R.; A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil. In: ANTUNES, R. (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil I**. São Paulo: Boitempo, 2006.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, R.. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Rev. Serv. Social & Sociedade**, n. 107, 2011.

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

ANTUNES, R.; DRUCK, G.. A epidemia da terceirização. In: ANTUNES, R. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, 2014.

APinfo. Pesquisa: salários de mercado de TI. **APinfo**, 2023. Disponível em: <<https://www.apinfo2.com/apinfo/informacao/p23sumario.cfm>>. Acesso em: 26/11/2023.

ARAÚJO, A.; LOMBARDI, M.. Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do Século XXI. **Cadernos de Pesquisa**, v. 43, n. 149, 2013.

ARRUZA, C.. Considerações sobre gênero: reabrindo o debate sobre patriarcado e/ou capitalismo. **Revista Outubro**, n. 23, 2015.

BARBROOK, R.; CAMERON, A.. **A ideologia californiana**: uma crítica ao livre mercado nascido no Vale do Silício. Porto Alegre: Baixa Cultura, 2018.

BASTANI, A.. **Comunismo de luxo totalmente automatizado**. São Paulo: Elefante, 2023.

BECK, U.. **O que é globalização?** São Paulo: Paz e Terra, 1999.

BECKER, G. **Human capital**: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. New York: National Bureau of Economic Research, 1964.

BECKER, H.. História de vida e mosaico científico. In: **Métodos de pesquisa em Ciências Sociais**. São Paulo: Hucitec, 1993

BENANAV, A.. **La automatización y el futuro del trabajo**. Madrid: Traficantes de sueños, 2021.

BENEDITO, F. O.. Trabalho doméstico em plataformas digitais: considerações iniciais sobre a Parafuzo. In: 46 encontro anual da Anpocs. **Anais**, Campinas, 2022.

BERG, J.; FURRER, M.; HARMON, E.; RANI, U.; SILBERMAN, M.. **Digital labour platforms and the future of work**: towards decent work in the online world. Geneva: ILO, 2018.

BERTÃO, N.. Uber capta US\$8,1 bil~hoes no IPO, bem abaixo do que sonhava. **Valor Investe**, 2019. Disponível em: <<https://valorinveste.globo.com/mercados/renda-variavel/empresas/noticia/2019/05/09/uber-capta-us-81-bilhoes-no-ipo-bem-abaixo-do-que-sonhava.ghtml>>. Acesso: 27/06/2024.

BERTOLINI, A.; GRAHAM, M.; NEERUKONDA, M.; OJANPERÄ, S.; PARTHASATHY, B.; SRINIVASAN, J.; TADURI, P.; USTEK-SPILDA, U.. Plataformization and Informality, one gig at a time. In: SURIE, A.; HUWS, U. (Org.). **Platformization and informality**. Londres: Palgrave Macmillan, 2023.

BIANCHI, Á. Estratégia do contratempo: notas para uma pesquisa do conceito gramsciano de hegemonia. **Cadernos Cemarx**, Campinas, v. 4, 2007.

BHATTACHARYA, T.. Como não passar por cima da classe: reprodução social do trabalho e a classe trabalhadora global. In: BHATTACHARYA, T. (Org.) **Teoria da Reprodução Social: remapear a classe, centralizar a opressão**. São Paulo: Elefante, 2023.

BIHR, A.. **Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise**. São Paulo: Boitempo, 2010.

BOITO JR., R.. **Política neoliberal e sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Xamã, 1999.

BOLTANSKI, L; CHIAPELLO, È. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BOTSMAN, R; ROGERS, R.. **O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo**. Porto Alegre: Bookman, 2011.

BOURDIEU, P.. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

BOURDIEU, P.. A ilusão biográfica. In: FERREIRA, M. & AMADO, J. (org.). **Usos e abusos da história oral**. Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getúlio Vargas, 2002

BRAGA, R.. Precariado e sindicalismo no Brasil contemporâneo: um olhar a partir da indústria do call center. **Rev. Crítica de Ciências Sociais**, v. 103, 2014.

BRAGA, R.. Terra em transe: o fim do lulismo e o retorno da luta de classes. In: SINGER, A; LOUREIRO, I. (Org.). **As contradições do lulismo: a que ponto chegamos?** São Paulo: Boitempo, 2016.

BRASIL. **Lei nº 13.647, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: 2017.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria nº 1.432, de 28 de dezembro de 2018**. Estabelece os referenciais para elaboração dos itinerários formativos conforme preveem as Diretrizes Nacionais do Ensino Médio. Brasília, DF: 2018.

BRAVERMAN. H.. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1981.

BRIDI, M. A.; MOTIM, B. L.. Trabalho e trabalhadores na indústria de informática. **Contemporânea**, v. 4, n. 2, 2014.

BRIDI, M. A.; OLIVEIRA, R. V.; SALAS, M. M.. Plataformas de repartidores em América Latina: estado del arte. **Rev. Brasileira de Sociologia**, v. 11, n. 29, 2023.

BROVES, O.; KANG, M.; GROHMANN, R.; BARCELLOS, V.; MANO, F.; YOON, C.; JAMIL, R.. Workers organizing in the platform economy: local forms and global trends of collective action. **Sociology Compass**, v. 18, n. 2, 2024.

BROWN, W. Neo-liberalism and the end of liberal democracy. **Theory & Event**, v. 7, n. 1, p. 37-59, 2003.

BROWN, W.. **Nas ruínas do neoliberalismo**. São Paulo: Politeia, 2019.

BRUNO, F.. Racionalidade algorítmica e subjetividade maquínica. In: SANTAELLA, L. (Org.). **Simbiose do humano e tecnologias**. São Paulo: Editora da USP, 2022.

BUCHER, T.. The algorithmic imaginary: exploring the ordinary affects of Facebook algorithms. **Information, communication & society**, v. 20, n. 1, 2017.

BURAWOY, M.. **Marxismo sociológico**: quatro países, quatro décadas, quatro grandes transformações e uma tradição crítica. São Paulo: Alameda, 2014.

CACCIAMALI, M.. Globalização e processo de informalidade. **Economia e Sociedade**, n. 14, 2000.

CANT, C.. **Delivery Fight!** - a luta contra os patrões sem rosto. São Paulo: Veneta, 2021

CARDOSO, A. C. M.. Organização e intensificação do tempo de trabalho. **Sociedade e Estado**, v. 28, n. 2, 2013.

CARDOSO, A. C. M.. Direito e dever à desconexão: disputas pelos tempos de trabalho e não trabalho. **Rev. UFMG**, v. 23, 2016.

CARDOSO, A. C. M.; GARCIA, L.. O espraçamento das plataformas de trabalho. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 21, 2022.

CARDOSO, A.; PARADELA, V.; GOLIATTI, L.; SILVA, A.; SIQUEIRA, R.. A pandemia da covid-19 e o agravamento da precariedade do trabalho dos motoristas em empresas-plataforma de transporte individual em uma cidade brasileira de médio porte. **Revista da ABET**, v. 21, n. 1, 2022.

CARELLI, R.. Como mentir com estatística sobre os trabalhadores em plataformas. **Jota**, 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/como-mentir-com-estatistica-sobre-os-trabalhadores-em-plataformas-24072020>>. Acesso em: 05 Nov. 2021.

CASILLI, A.. ¿Existe una cultura laboral digital global? Marginación del trabajo, desigualdades globales y colonialidad. In: Casilli, Antonio. **Trabajo, conocimiento y vigilancia**: 5 ensayos sobre tecnología. Editorial del Estado Plurinacional de Bolivia, 2018.

CASILLI, A.. Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais. **Matrizes**, v. 14, n. 1, 2020.

CASILLI, A.; POSADA, D. The platformization of labor and society. In: GRAHAM, M.; DUTTON, W. (org.). **Society and the Internet**. Oxford: OUP, 2019. p. 293-306.

CASTEL, R.. **As metamorfoses da questão social:** uma crônica do salário. São Paulo: Vozes, 1998.

CASTELLS, M.. **A sociedade em rede.** São Paulo: Paz e Terra, 2007.

CASTRO, B. G.. **Afogados em contratos:** o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Unicamp. Campinas, 2013.

CASTRO, M. F.. **Os motoboys de São Paulo e a produção de táticas e estratégias na realização das práticas cotidianas.** 2008. Tese (Doutorado em Psicologia Social) IP-USP. São Paulo, 2008.

CASTRO, V.. **As ilusões da uberização:** um estudo à luz da experiência de motoristas Uber. 2020. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Universidade Estadual de Campinas, Campinas, São Paulo, 2020.

CHESNAIS, F.. O capital portador de juros: acumulação, internacionalização, efeitos econômicos e políticos. In: CHESNAIS, F. (Org.). **A finanças mundializada.** São Paulo: Boitempo, 2005.

CHESNAIS, F.. As raízes da crise econômica mundial. **Revista Em Pauta: teoria social e realidade contemporânea.** FFS-UERJ, Rio de Janeiro, v. 11, n. 31, 2013.

COHEN, G.. Forças produtivas e relações de produção. **Crítica Marxista**, n. 31, 2010.

CORDERO, K. H.. **Código doméstico in the flesh:** relatos de trabajadoras en apps de limpieza. Quito, 2022. Disponível em: <<https://www.codigodomestico.com/>>. Acesso em: 26/06/2024.

CORIAT, B. **Pensar pelo avesso.** Rio de Janeiro: Editora Revan, 1994.

COSTA, H.; IAMAMOTO, S.. Jovens empreendedores e utopias periféricas na zona sul de São Paulo. **Rev. Brasileira de estudos urbanos**, n. 27, 2025.

CUT. Denúncias de trabalho doméstico análogo à escravidão aumentaram 123%, diz MPT. **Cut**, 27 de julho de 2022. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/denuncias-de-trabalho-domestico-analogo-a-escravidao-aumentaram-123-diz-mpt-6fc9>>. Acesso em: 26/11/2023.

D'CRUZ, P.; NORONHA, E.. Positives outweighing negatives: the experiences of Indian crowdsourced workers. **Work organisation, labour & globalisation.** v. 10, n. 1, 2016.

DAL ROSSO, S.. **O ardil da flexibilidade:** os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

DARDOT, P.; LAVAL, C.. **A nova razão do mundo:** ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DATAFOLHA. **O futuro do trabalho por aplicativo**, 2023. Disponível em: <<https://static.poder360.com.br/2023/05/Datafolha-ifood-uber-22-mai-2023.pdf>>. Acesso em: 26/11/2023.

DE SOTO, H.. **Economia subterrânea**: uma análise da realidade peruana. Rio de Janeiro: O Globo, 1987.

DE STAVOLA, F. Labour super-exploitation in differential uberisation: A Latin American perspective on the platform economy. *Platforms & Society*, 2, 2025.

DE STEFANO, V.. The Rise of the ‘Just-in-Time Workforce’: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the ‘Gig-Economy’. **Bocconi Legal Studies Research Paper**, 2015.

DE STEFANO, V.; ALOISI, A.. **European legal framework for digital labour platforms**. Luxembourg: Publications office of the European Union, 2018.

DEDECCA, C.; BALTAR, P.. Mercado de trabalho e informalidade nos anos 90. **EST. ECON.**, v. 27, n. especial, 1997.

DESGRANGES, N.; RIBEIRO, W.. Narrativas em rede: o Breque dos Apps e as novas formas de manifestação dos trabalhadores em plataformas digitais. **Movimentação**, v. 8, n. 14, 2020.

DETERDING, S.; DIXON, D.; KHALED, R.; NACKE, L.. From game design elements to gamefulness: defining gamification. In **Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference**: Envisioning Future Media Environments. Tampere, Finland, 2011.

DIAS, E.. **A liberdade (im)possível na ordem do capital**: reestruturação produtiva e passivização. Campinas/IFCH-Unicamp, 1997.

DIAS, E. F. Reestruturação produtiva: forma atual da luta de classes. **Revista Outubro**. Revista do Instituto de Estudos Socialistas, São Paulo, v. 1, 1998.

DIAS, E.. Intelectuais: para que e para quem? In: LOMBARDI, J.; MAGALHÃES, L.; SANTOS, W. (Org.). **Gramsci no limiar do século XXI**. Campinas: Librum, 2013.

DIAS, E. **Revolução passiva e modo de vida**: ensaios sobre as classes subalternas, o capitalismo e a hegemonia. São Paulo: Sundermann, 2013b.

DIEESE. **Balances das greves de 2023**. 2023

DIEESE. **As dificuldades das trabalhadoras domésticas no mercado de trabalho e na chefia em domicílio**. 2024.

DUMÉNIL, G.; LEVY, D.. O neoliberalismo sob a hegemonia norte-americana. In: CHESNAIS, F. (Org.). **A finanças mundializada**. São Paulo: Boitempo, 2005.

DUBAL, V.. A política do tempo no trabalho digital por peça baseada em domicílio. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 6, 2021.

DURÃES, B.. **“Camelô de tecnologia” ou “camelô global”**: novas formas de expansão do capital na rua. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - IFCH Unicamp. Campinas, 2011.

DURAND, P. J. A refundação do trabalho no fluxo tensionado. **Tempo Social**. Departamento de Sociologia da USP, São Paulo, V. 15, nº 1, 2003.

EREGOITIA, F.. **La plataformización de la ocupación en Argentina**: el caso de desarrolladores en Workana. Tese (Licenciatura em Sociologia) - Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación da la Universidad Nacional de La Plata, 2024.

FAIRWORK. **Work in the Planetary Labour Market**: Fairwork Cloudwork Ratings 2021. Oxford/United Kingdom, 2021.

FAIRWORK. **Work in the Planetary Labour Market**: Fairwork Cloudwork Ratings 2022. Oxford/United Kingdom, 2022.

FAIRWORK. **Work in the Planetary Labour Market**: Fairwork Cloudwork Ratings 2023. Oxford/United Kingdom, 2023.

FANTÁSTICO. Mortes, sequelas e sustento perdido: o impacto dos acidentes de moto na conta do SUS e na vida de jovens trabalhadores. **g1**, 2025. Disponível em: <<https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2025/06/01/mortes-sequelas-e-sustento-perdido-o-im-pacto-dos-acidentes-de-moto-na-conta-do-sus-e-na-vida-de-jovens-trabalhadores.ghtml>>. Acesso em: 13/09/2025

FARIAS, A. N.. **Plataformização das domésticas**: o que muda nas condições do trabalho doméstico remunerado? 2023. 80p. Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Sociais (Unifesp), Guarulhos, 2023.

FERRARI, F.; GRAHAM, M.. Fissuras no poder algorítmico: plataformas, códigos e contestação. **Fronteiras**, v. 23, n. 2, 2021.

FERREIRA, C. G.. O Fordismo, sua crise e algumas considerações sobre o caso brasileiro. **Nova Economia**. Belo Horizonte, v.7, n.2, 1997.

FERREIRA, M. M. V.. **Trabalhadoras Domésticas Uberizadas**: uma análise dos desafios do direito do trabalho a partir da plataforma Parafuzo. 2022. 67p. Trabalho de Conclusão de Curso de Direito (UNB). Brasília, 2022.

FERNANDES, F.. **A integração do negro na sociedade de classes**, v. 1. São Paulo: Biblioteca Azul, 2008.

FESTI, R.. O trabalho na era digital e os desafios da emancipação. **Revista de políticas públicas**, v. 24, 2020.

FESTI, R.; OLIVEIRA, R. V.. **Condições de trabalho, direitos e diálogo social para trabalhadoras e trabalhadores do setor de entrega por aplicativo em Brasília e Recife**. São Paulo: CUT, 2021.

FESTI, R.; BERG, T.; SANTOS, K.; GONÇALVES, N.; PELEJA, J.; VILANOVA, B.. O que pensam os motoristas sobre o debate da regulamentação do trabalho por aplicativo? **Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano**, 8, 2025.

FILGUEIRAS, L..; DRUCK, G.; AMARAL, M.. O conceito de informalidade: um exercício de aplicação empírica. **Cadernos CRH**, v. 17, n. 21, 2004.

FILGUEIRAS, V. .. As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A.. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2019.

FILGUEIRAS, V.. “**É tudo novo**”, **de novo**. São Paulo: Boitempo, 2021.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R.. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020.

FILGUEIRAS, V.; DUTRA, R.. Distinções e aproximações entre terceirização e uberização: os conceitos como palco de disputas. **Caderno CRH**, v. 34, 2021.

FILGUEIRAS, V; LIMA, U. **Levantamento sobre o trabalho dos entregadores por aplicativo no Brasil** – relatório 1. Salvador: UFBA, 2020.

FILGUEIRAS, V.; LIMA, U.; SOUZA, I.. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. **Caderno CRH**, v. 32, n. 86, 2019.

FONTES, V.. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. In: **Colóquio Marx e Marxismo 2016: Capital e poder**, 10o. 2016, Niterói-RJ. Anais, Niterói-RJ, 2017.

FOUCAULT, M. **Nascimento da biopolítica**: curso dado no Collège de France (1978-1979). São Paulo: Martins Fontes, 2008.

FRAGA, A.. **De empregada a diarista**: as novas configurações do trabalho doméstico remunerado. Rio de Janeiro: Multifoco, 2013.

FRASER, N.. Crise do cuidado? sobre as contradições socioreprodutivas do capitalismo contemporâneo. In: BHATTACHARYA, T. (Org.) **Teoria da Reprodução Social**: remapear a classe, centralizar a opressão. São Paulo: Elefante, 2023.

FRIEDMAN, M.. **Capitalismo e liberdade**. Barueri: LTC, 2014.

FRIEDMAN, M.. **Livre para escolher**. Rio de Janeiro: Record, 2015.

FRIEDMANN, G.. **O trabalho em migalhas**. São Paulo: Perspectiva, 1983.

FURTADO, C.. **Formação econômica do Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

GAGO, V.. **A razão neoliberal**: economias barrocas e pragmática popular. São Paulo: Elefante, 2018.

GABRIEL, J.; SALDAÑA, P. Apostas esportivas atraem jovens e chegam a 15% da população, que diz gastar R\$ 263 por mês, mostra Datafolha. **Folha de São Paulo**, 2024. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/esporte/2024/01/apostas-atraem-jovens-e-chegam-a-15-da-populacao-que-diz-gastar-r-263-por-mes-mostra-datafolha.shtml>> . Acesso em: 01/07/2025

GALVÃO, A.. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - IFCH Unicamp, 2003.

GANDINI, A.. Labour process theory and the gig economy. **Human Relations**, 2018.

GERRARD-BURNETT, V.. A vida abundante: a teologia da prosperidade na América Latina. **História: questões & debates**, n. 55, 2011.

GILLESPIE, T.; A relevância dos algoritmos. **Parágrafo**, v. 6, n. 1, 2018.

GONSALES, M.. De mochila nas costas: uma experiência etnográfica como entregador por aplicativo. In: ANTUNES, R.. (Org.). **Icebergs à deriva: trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo, 2023.

GONTIJO, L.. **Intermitência e trabalho em plataformas digitais: o retorno do salário por hora e por peça?** Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Departamento de Sociologia UNB, 2021.

GONZAGA, G.. Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil. **Revista de Economia Política**, v. 18, n. 1., 1998.

GONZÁLES, L.. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista ciências sociais hoje**, Anpocs, 1984.

GORZ, A.. **O imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

GOUNET, T. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 2002.

GRAHAM, M.; ANWAR, M..The global gig economy: toward a planetary labor market?. **First Monday**, v. 24, n. 4, 2019.

GRAHAM, M.; ANWAR, M.. Trabalho Digital. In: ANTUNES, R. (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

GRAMSCI, A.. **Os intelectuais e a organização da cultura**. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1982.

GRAMSCI, A. Americanismo e Fordismo. In: GRAMSCI, A. (org.). **Cadernos do cárcere**, v. 4. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

GRESPLAN, J.. **Marx e a crítica do modo de representação capitalista**. São Paulo: Boitempo, 2019.

GROHMANN, R.. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, v. 22, n. 1, 2020.

GROHMANN, R.; NONATO, C.; MARQUES, A. F.; CAMARGO, C.. As estratégias de comunicação das plataformas de trabalho: circulação de sentidos nas mídias sociais das empresas no Brasil. **Comunicação e sociedade**, v. 39, 2021.

GROHMANN, R.; PEREIRA, G.; GUERRA, A.; ABÍLIO, L.; MORESCHI, B.; JURNO, A.. Platform scams: brazilian workers' experiences of dishonest and uncertain algorithmic management. **New Media & Society**, v. 24, n. 7, 2022.

GROHMANN, R.; SALVAGNI, J.. **Trabalho por plataformas digitais**: do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas. São Paulo: Sesc, 2023.

GUILHERME, G.. **O trabalho dos programadores de software**: o desenvolvimento de uma nova gerência do trabalho?. Dissertação (mestrado em ciências sociais) Unifesp. Guarulhos, 2020.

GUILHERME, G.. Do layoff à plataformização? o trabalho dos desenvolvedores de software no contexto das plataformas digitais. In: **XVIII Encontro Nacional da ABET**, 2023, Brasília. Anais do Encontro Nacional da ABET, 2023.

GUTIERREZ, C.. **A reflexividade evangélica a partir da produção crítica e construção de projetos de vida na Igreja Universal do Reino de Deus**. 2017. Tese (Doutorado em Antropologia Social). IFCH-Unicamp, Campinas, 2017.

HARRIS, D.. **Você vai me servir**: desigualdade, proximidade e agência nos dois lados do equador. Dissertação (mestrado em Antropologia) USP. São Paulo, 2007.

HARVEY, D.. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1993.

HARVEY, D. **O novo imperialismo**. São Paulo: Editora Loyola, 2003.

HARVEY, D. **O neoliberalismo**: história e imbricações. São Paulo: Editora Loyola, 2008.

HAYEK, F.. **O caminho da servidão**. Rio de Janeiro: Instituto liberal, 1990.

HEINRICH, K.; VU, M.; VYSOCHYNA, A.. Algorithms as a manager: a critical literature review of algorithm management. **ICIS 2022**, 2022.

HELDER, D.. Menores desdenham da educação e dizem ganhar mais do que médico vendendo curso para ser influencer. **G1**, 2024. Disponível em: <<https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2024/11/23/menores-desdenham-da-educacao-e-dize-m-ganhar-mais-do-que-medico-vendendo-curso-para-ser-influencer.ghtml>>. Acesso em: 01/07/2025.

HIRATA, H.. **O cuidado**: teorias e práticas. São Paulo: Boitempo, 2022.

HOEVELER, R.. O conceito de aparelho privado de hegemonia e seus usos para a pesquisa histórica. **Rev Práxis e hegemonia popular**, n. 5, 2019.

HOCHSCHILD, A.. Emotion work, feeling rules and social structure. **American Journal of sociology**, v. 85, n. 3, 1979.

HUMPHREY, J.. **Fazendo o “milagre”**: controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira. Petrópolis: Vozes/Cebrap, 1982.

HUNT, A.; SAMMAN, E.. (Re) Conceptualizing gendered structures of informality for domestic workers in the platform economy. In: SURIE, A.; HUWS, U. (Org.). **Platformization and informality**. Londres: Palgrave macmillan, 2023.

HUWS, U.. Vida, trabalho e valor no século XXI: desfazendo o nó. In HUWS, U.. **A formação do cibertariado**: trabalho virtual em um mundo real. Campinas: Editora Unicamp, 2017.

HUWS, U.. The hassle of housework: digitalisation and the commodification of domestic labour. **Feminist Review**, n. 123, 2019.

HUWS, U.. **Reinventando o Estado de Bem-Estar**. Campinas: EdUnicamp, 2022.

HUWS, U., SPENCER, N.; SYRDAL, D.; HOLTS, K.. **Work in the European gig economy**. Bruxelas: Foundation for European Progressive Studies, 2017.

IBGE.. **Desemprego sobe para 12,7% com 13,4 milhões de pessoas em busca de trabalho**. 2019. Disponível em:

<<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24283-desemprego-sobe-para-12-7-com-13-4-milhoes-de-pessoas-em-busca-de-trabalho>>.

Acesso em: 24/06/2024.

IBGE. Em, 2022, rendimento-hora dos trabalhadores brancos (R\$20,0) era 61,4% maior que o dos pretos ou pardos (R\$12,4). **IBGE**, 2022. Disponível em:

<<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38543-em-2022-rendimento-hora-dos-trabalhadores-brancos-r-20-0-era-61-4-maior-que-o-dos-pretos-ou-pardos-r-12-4>>. Acesso em: 20/12/2024.

IBGE. Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. **IBGE**, 2023. Disponível em:

<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf>. Acesso em: 30/11/2023.

IBGE.. **Criando sinergias entre a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável e o G20**. Rio de Janeiro: IBGE, 2024.

IBGE. Em 2023, número de sindicalizados cai para 8,4 milhões, o menor desde 2012. **IBGE**, 2024b. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/40445-em-2023-numero-de-sindicalizados-cai-para-8-4-milhoes-o-menor-desde-2012>>. Acesso em: 20/12/2024.

IBOPE OPINIÃO. **Motociclistas de São Paulo**: Região Metropolitana de São Paulo. Pesquisa de Opinião Pública, 2006.

IFOOD. Prosus adquire controle total do iFood por até R49,4 bilhões. **iFood**, 2022. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/releases/prosus-adquire-controle-total-do-ifood-por-ate-r-94-bilhoes/>>. Acesso: 27/06/2024.

IFOOD. Linha do tempo: conheça a história do iFood. **iFood**, 2023a. Disponível em: <<https://www.news.ifood.com.br/linha-do-tempo-historia-ifood/>>. Acesso em: 26/11/2023.

IFOOD. O que é o iFood? Conheça a história e a operação da empresa. **iFood**, 2023b. Disponível em: <<https://www.news.ifood.com.br/o-que-e-o-ifood/>>. Acesso em: 26/11/2023.

IFOOD. Termos e condições de uso iFood para entregadores (versão 2023). **iFood**, 2023c. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/02/Termo-de-uso.pdf>>. Acesso em: 26/11/2023.

IFOOD. iFood Decola emite 78 mil certificados para entregadores em 2023. **iFood**, 2023d. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/entregadores/ifood-decola-emite-76-mil-certificados-para-entregadores-em-2023/>>. Acesso em: 20/12/2024.

IRANI, L.. Difference and dependence among digital workers: the case of amazon mechanical turk. **South Atlantic Quarterly**, v. 114, 2015.

JARRAHI, M.; SUTHERLAND, W.. Algorithmic management and algorithmic competencies: understanding and appropriating algorithms in gig work. In: Taylor, N., Christian-Lamb, C., Martin, M., Nardi, B. (Org.). **Information in Contemporary Society**, vol 11420, 2019.

JINKINGS, N.. **Trabalho e resistência na fonte misteriosa**: os bancários e o mundo da eletrônica e do dinheiro. Campinas: Editora da Unicamp, 2002.

KALIL, R. B.. **Capitalismo de plataforma e direito do trabalho**: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2019.

KALIL, R.. Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma. **Contracampo**, v. 39, n. 2, 2020.

KASPARIAN, D.; SÚNICO, A.; GRASAS, J.; CÓFRECES, J.. Socio-labour inclusion of low-income women in the digital economy: a comparison between corporate and cooperative domestic work platforms. **Social sciences**, v. 12, 2023.

KLEIN, N.. **Sem logo**: a tirania das marcas em um planeta vendido. Rio de Janeiro: Record, 2002.

KOWARICK, L.. **Trabalho e vadiagem**: a origem do trabalho livre no Brasil. São Paulo: Paz e terra, 1994.

KREIN, J.. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil**: 1990-2005. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) - IE Unicamp. Campinas, 2007.

KREIN, J.; ABÍLIO, L.; MANZANO, M.. Informalidade: um fenômeno cada vez mais complexo e generalizado. In: ETULAIN, C. (Org.). **Política pública no Brasil**: estudos interdisciplinares contemporâneos. Campinas: Editorial de la UNC, 2021.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.. Para além dos discursos: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A.. **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2019.

KREIN, J; PRONI, M.. **Economia informal**: aspectos conceituais e teóricos. Brasília: OIT, 2010

KOWARICK, L.. **Trabalho e vadiagem**: a origem do trabalho livre no Brasil. São Paulo: Paz e terra, 1994.

KOWARICK, L.. **Capitalismo e marginalidade na América Latina**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.

LAAN, M.; RONCATO, M.. Uberização do trabalho e produção de diferenças. In: ANTUNES, R.. (Org.). **Icebergs à deriva**: trabalho nas plataformas digitais. São Paulo: Boitempo, 2023.

LALANDA, P. Sobre a metodologia qualitativa na pesquisa sociológica. **Análise Social**, v. 148, 1998.

LAPA, R.. **Trabalho em plataformas digitais durante a pandemia da Covid-19**: análise de dados da PNAD-Covid19 – IBGE – Parte 1 – Entregadores de Aplicativos. Projeto: O mundo do trabalho na Era Digital: plataformas digitais. Brasília, DF: Universidade de Brasília, 2021.

LAPA, R.. Plataformas digitais e a forma salário por tarefa. In: FESTI, R. (Org.) **A tragédia de Sísifo**: Trabalho, capital e suas crises no século XXI. Jundiaí: Paco, 2023.

LARA, B; BRAGA, N.; RIBEIRO, P. V.. “Parceria” de risco: aplicativos lucram com coronavírus pondo entregadores em risco de contágio. The Intercept, 2020. Disponível em: <<https://www.intercept.com.br/2020/03/23/coronavirus-aplicativos-entrega-comida-ifood-uber-loggi/>>. Acesso em: 10/09/2025.

LEE, M. K. et al. Working with machines: the impact of algorithms and data-driver management on human workers. In **Proceedings of the Annual ACM SIGCHI Conference**, 33º, Seoul, 2015.

LEHDONVIRTA, V.. Flexibility in the gig economy: managing time on three online piecework platforms. **New technology, work & employment**, v. 33, n. 1, 2018.

LEME, A. C.. **De vidas e vínculos: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação no Brasil**. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito e Ciências do Estado da UFMG. 2022.

LIMA, J.. A nova informalidade. In IVO, A. B. L. (Cord.). **Dicionário temático Desenvolvimento e Questão Social**. São Paulo: Annablume, 2013.

LIMA, J.; BRIDI, M. A.. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Cadernos CRH**, n. 32, Salvador, 2019.

LIMA, J. C; OLIVEIRA, D. R.. Trabalhadores Digitais: as novas ocupações no trabalho informacional. **Revista Sociedade e Estado**, v. 31, n. 1, 2017.

LIMA; J.; SOARES, M. J.. Trabalho flexível e o novo informal. **Caderno CRH**, n. 37, 2002.

LOCOMOTIVA. **Do WhatsApp ao Uber: 1 em cada 5 trabalhadores usa apps para ter renda**. 2021. Disponível em: <https://ilocomotiva.com.br/clipping/uol-do-whatsapp-ao-uber-1-em-cada-5-trabalhadores-usa-apps-para-ter-renda/>>. Acesso: 26/06/2024.

LOPES, J. B.. **Sociedade industrial no Brasil** [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 1964.

MACHADO DA SILVA, L.. Da informalidade à empregabilidade)reorganizando a dominação no mundo do trabalho). **Caderno CRH**, n. 37, 2002.

MADARIAGA, J.; BUENADICHA, C.; MOLINA, E.; ERNST, C.. **Economía de plataformas y empleo: ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?**. Buenos Aires: CIPPEC-BID-OIT, 2019.

MAEDA, P.. **Trabalho no capitalismo pós-fordista: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora**. 2016. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

MAFFIE, M.. The role of digital communities in organizing gig workers. **Industrial Relations**, v. 59, n. 1, 2020.

MANZANO, M.. Plataformas digitais: entre las finanzas y el trabajo. In: MOLINA, P.; SOUZA, E.; SILVA, M. (Org.). **Capitalismo e industria 4.0: consecuencias para la clase trabajadora**. São Paulo: Ed. Cortez, 2024.

MANZANO, M.; KREIN, A.. Dimensões do trabalho por plataformas digitais no Brasil. In: MACHADO, S.; ZANONI, A. (Org.). **O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: Dimensões, perfis e direitos**. Curitiba: EduFPR, 2022.

MANZANO, M.; KREIN, J.; ABÍLIO, L.. A dinâmica da informalidade laboral no Brasil nas primeiras duas décadas do século XXI. In: ANTUNES, R.. (Org.). **Icebergs à deriva: trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo, 2023.

MAO, K.; CAPRA, L.; HARMAN, M.; JIA, Y.. A survey of the use of crowdsourcing in software engineering. **Journal of Systems and Software**, v. 126, p. 57–84, 2017.

MARCELINO, P.. **Terceirização e ação sindical: a singularidade da reestruturação do capital no Brasil**. Tese (doutorado em ciências sociais) IFCH-Unicamp. Campinas, 2008.

MARCELINO, P.; CAVALCANTE, S.. Por uma definição de terceirização. **Cadernos CRH**. Salvador, v. 25, n. 65, 2012.

MARGLIN, S.. Origem e funções do parcelamento de tarefas: para que servem os patrões?. In GORZ, A.. **Crítica da divisão do trabalho**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

MARIANO, R.. Os neopentecostais e a teologia da prosperidade. **Rev Novos Estudos**, n. 44, 1996.

MARQUES, L. (Org.). **Trajetórias da informalidade no Brasil contemporâneo**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2021.

MARX, K.. **A miséria da filosofia: Resposta à Filosofia da Miséria de Pierre-Joseph Proudhon**. Rio de Janeiro: Editora Leitura, 1965.

MARX, K.. O método da economia política. In: **Primeira Versão**, Campinas: IFCH/Unicamp, 1996.

MARX, K.. Trabalho assalariado e capital. In: **Trabalho Assalariado e capital & Salário, preço e lucro**. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

MARX, K.. **O Capital, Livro 1**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

MARX, K.. **Capítulo VI (inédito)**. São Paulo: Boitempo, 2022.

MARTINS, H.; VALENTE, J.; POLO, M.. **Plataformas de mediação de trabalho: fundamentos, modelos de negócio e impactos sobre trabalhadoras/es**. Fortaleza: EdUECE, 2024.

MEJIAS, U.; COULDRY, N.. Datafication. **Internet Policy Review**, v. 4, n. 8, 2019.

MELO, H.. **O serviço doméstico remunerado no Brasil: de criadas a trabalhadoras**. Rio de Janeiro: Ipea, 1998.

MELO, H.; CASTILHO, M.. Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz?. **Rev Economia Contemporânea**, v. 13, n. 1, 2009.

MENDONÇA, M.; WOODCOCK, J.; GROHMANN, R.. Composição de classe e migração para entender o trabalho por plataformas: o caso dos entregadores brasileiros no Reino Unido. **Caderno CRH**, v. 25, 2022.

MISES, L.. **Ação humana**: um tratado de economia. São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2010a.

MISES, L.. **As seis lições**. São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2010b.

MISES, L.. **Uma crítica ao intervencionismo**. São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2018.

MODA, F.. **Trabalho por aplicativo**: as práticas gerenciais e as condições de trabalho dos motoristas da Uber. 2020. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Universidade Federal de São Paulo, Guarulhos, SP, 2020.

MODA, F.; GONSALES, M.. Por dentro da mobilização global dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Pensata**, n. 9, v. 1, 2020.

MÖHLMANN, M.; ZALMANSON, L.. Hand on the Wheel: navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy. **Anais of International Conference on Information Systems**. Seul, 2017.

MONTICELLI, T.. **Diaristas, afeto e escolhas**: ressignificações no trabalho doméstico remunerado. Dissertação (Mestrado em Sociologia) UFPR. Curitiba, 2013.

MORAES, R. B. de S.; OLIVEIRA, M. A. G.; ACCORSI, A.. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, 2019.

MORENO, A.. **Novas tecnologias da informação e comunicação (NTICS) e formas de organização coletiva**: as condições de trabalho e conflitos sociais no setor de Tecnologia da Informação na cidade de São Paulo. Tese (doutorado em ciências sociais) FCLAr-Unesp. Araraquara, 2021.

NUN, J.. Superpoblación relativa, ejército industrial de reserva y masa marginal. **Revista Latinoamericana de Sociología**, Vol. 69, N°2, 1969.

NUNES, J.. ‘Se tudo der errado, viro CLT’: o que está por trás da versão dos jovens ao trabalho com carteira assinada. **G1**, 2025. Disponível em: <<https://g1.globo.com/google/amp/trabalho-e-carreira/noticia/2025/05/24/medo-jovens-clt-o-que-esta-por-tras.ghml>>. Acesso em: 02/07/2025

OIT. **Employment, incomes and equality**: a strategy for increasing productive employment in Kenya. Geneve: OIT, 1972.

OIT. **Digital labour platforms in Kenya**: exploring women's opportunities and challenges across various sectors. Geneve: OIT, 2024.

OIT. **Realizar o trabalho digno nas economias das plataformas**. Geneve: OIT, 2025a.

OIT. **Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web: nuevos datos para la región de América Latina y el Caribe**. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, 2025b.

OLIVEIRA, F.. Passagem na neblina. In: OLIVEIRA, F.; STEDILE, J. P.; GENOINO, J. (Orgs.). **Classes sociais em mudança e a luta pelo socialismo**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002.

OLIVEIRA, F.. **Crítica à razão dualista/O Ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2013.

OLIVEIRA, G.. **Vitimização e criminalização no cotidiano de motoboy de Salvador**. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) UFBA. Salvador, 2003

OLIVEIRA, V. L. R.. **O trabalho dos motoboys: revelando novas necessidades do capital reestruturado**. Dissertação (mestrado em Serviço Social) UFPE. Recife, 2016.

OLIVEIRA LIMA, D.. “Trabalho”, “mudança de vida” e “prosperidade” entre fiéis da Igreja Universal do Reino de Deus. **Religião & Sociedade**, n. 27, v. 1, 2007.

PARAFUZO.. Termos e condições de uso. **Parafuzo**, 2023. Disponível em: <<https://parafuzo.com/termos-de-uso/>>. Acesso em: 26/11/2023.

PEREIRA, M.; ARRIBAS, C.; CARDOSO, A.. Plataformização do trabalho e empoderamento feminino: descompassos entre discurso e práticas. **Rev. Ciências do Trabalho**, n. 21, 2022.

PELEGRINI, J.. **As fronteiras do trabalho digital: autonomia, flexibilidade, criatividade e sincronia temporal**. Tese (Doutorado em Sociologia). Centro de Educação e Ciências Humanas UFSCar, 2023.

PEREIRA, E.. **Na corrida pela representação sindical: o caso dos entregadores e dos motoristas por aplicativo em São Paulo**. 2022. Dissertação (Mestrado em Ciência Política). Universidade Estadual de Campinas, Campinas, São Paulo, 2022.

PEREIRA, M.; ARRIBAS, C.; CARDOSO, A.. Plataformização do trabalho e empoderamento feminino: descompassos entre discurso e práticas. **Rev. Ciências do Trabalho**, n. 21, 2022.

PEREIRA, M.. **A Plataformização Do Trabalho Não Tem Rosto De Mulher: As Experiências e Percepções de Conduutoras**. Dissertação (mestrado em ciências sociais). Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, MG, 2022.

PÉREZ-SÁINZ, J.. Globalización y neoinformalidad en América Latina. **Nueva Sociedad**, n. 135, 1995.

PINHEIRO-MACHADO, R.. Authoritarian platforms: far-right radicalisation amidst economic precarity in Brazil. **Global network on extremism and technology**, 2023. Disponível em: <https://gnet-research.org/2023/09/13/authoritarian-platforms-far-right-radicalisation-amidst-economic-precariy-in-brazil/>. Acesso: 27/06/2024.

PINHEIRO-MACHADO, R.. Why and How Precarious Workers Support Neo-liberalism. In: GABRIEL, M.; KATSMAN, A.; LIESSE, T.; MILBERG, W. (Org). **Beyond Neoliberalism and Neo-illiberalism**. Hamburgo: The New, 2024.

PINHEIRO, L.; GOES, F.; REZENDE, M.; FONTOURA, N.. Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua. In: PINHEIRO, F.; TOKARSKI, C.; POSTHUMA, A. (Orgs.). **Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade: dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerado no Brasil**. Brasília: IPEA/OIT, 2021.

PINHEIRO-MACHADO, R.; MATHEUS, J.; ALVES-SILVA, W.; FRID, M.; PETRA, P.; PENALVA, J. Mídias sociais como plataforma de trabalho digital: avaliando os impactos sociais, culturais e políticos da migração do mercado de trabalho para o Instagram. **Digital Economy and Extreme Politics**, n. 1, 2024

PIOVESANA, M.. Blumpa e Parafuzo se unem em ‘Uber do serviço doméstico’. **CNN Brasil**, 2020. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/blumpa-e-parafuzo-se-unem-em-uber-do-servico-domestico/>. Acesso: 27/06/2024.

POBLETE, L.; TIZZIANI, A.; PEREYRA, F.. Plataformas digitales y formalización laboral: el trabajo doméstico remunerado en Argentina durante la pandemia. **Perfiles latinoamericanos**, v. 32, n. 63, 2024.

POCHMANN, M.. **Desafios atuais do sindicalismo brasileiro**. Buenos Aires: Clacso, 2005.

POCHMANN, M.. **O emprego no desenvolvimento da nação**. São Paulo: Boitempo, 2008.

POCHMANN, M.. **Nova classe média?** O trabalho na base da pirâmide social brasileira. São Paulo: Boitempo, 2012.

POCHMANN, M.. **O sindicato tem futuro?**. São Paulo: Expressão Popular, 2022.

POPIEL, P.. “Boundaryless” in the creative economy: assessing freelancing on Upwork. **Critical Studies in Média Communication**. n. 34, v. 3, 2017.

PORTES, A.; CASTELLS, M.. World Underneath: the origins, dynamics, and effects of the informal economy. In: PORTES, A.; CASTELLS, M.; BENTON, L.. **The informal economy: studies in advanced and less developed countries**. Baltimore and London: The Johns Hopkins University Press, 1989.

POSADA, J.. Embedded Reproduction in Platform Data Work. **Information, Communication & Society**, v. 25, n. 6, 2022.

PRADO JR., C.. **História Econômica do Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 2012.

PREBISCH, R.. **O desenvolvimento econômico da América Latina e alguns dos seus princípios**. Santiago: Cepal, 1962.

PROJETO REGIONAL DE EDUCAÇÃO PARA AMÉRICA LATINA E CARIBE; ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. Uma trajetória para a educação para todos. **Revista PRELAC**, Santiago do Chile, ano 1, 2004.

QUEIROZ, V.. Salário médio de admissão em 2024 foi de R\$ 2.177, mostra Caged. **CNN**, 2025.

Disponível: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/salario-medio-de-admissao-em-2024-foi-de-r-2-177-mostra-caged/?utm_source=chatgpt.com>. Acesso em: 17/09/2025.

QUINTO, D.. “‘Dona-de-casa x empregada’: os conceitos de trabalho doméstico a partir do Brasil”. **Veredas da História**, vol. 15, n. 2, 2022.

RANGEL, F.; MAGALDI, T.. Sobre a legitimação do trabalho precário: autonomia e justiça como categorias do engajamento. **Contemporânea**, v. 13, n. 1, 2023.

RANI, U.; DHIR, R.; GOBEL, N.. Work on online labour platforms: does formal education matter? In: SURIE, A.; HUWS, U. (Org.). **Platformization and informality**. Londres: Palgrave Macmillan, 2023.

RAVAL, N.; PAL, J.. Making a “pro”: ‘professionalism’ after platforms in beauty-work. **Proc. ACM Hum-Comput Interact**, v. 3, 2019.

RIFKIN, J.. **The age of access: the new culture of hypercapitalism, where all of life is a paid-for experience**. New York: Penguin Putman, 2000.

RIFKIN, J.. **Sociedade com custo marginal zero**. São Paulo: Mbooks, 2014.

RODRIGUES, G.. **Plataformização do trabalho doméstico: uma análise do processo de (des)valorização das diaristas na plataforma Parafuzo**. Dissertação (mestrado em Direito). Faculdade de Direito UERJ, Rio de Janeiro, 2023.

ROSDOLSKY, R.. **Gênese e estrutura de O Capital de Karl Marx**. Rio de Janeiro: Eduerj/Contraponto, 2001.

ROSENBLAT, A.; STARK, L.. Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber’s Drivers. **International Journal of Communication**, N. 10, 2016.

ROSENFELD, C.. Autoempreendedorismo: forma emergente de inserção social pelo trabalho?. **RBCS**, v. 30, n. 89, 2015.

ROSENFELD, C.; ALVES, D. A.. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados**, Rio de Janeiro , v. 54, n. 1, 2011.

SADOWSKI, J.. When data is capital: datafication, accumulation and extraction. **Big data & Society**, v. 6, 2019.

SAFFIOTI, H.. **Emprego doméstico e capitalismo**. Petrópolis: Vozes, 1978.

SANTANA, M.. As plataformas e as lutas: desafios para a ação digital da classe trabalhadora. In: ANTUNES, R.. (Org.). **Icebergs à deriva: trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo, 2023.

SÃO PAULO. **Projeto de Lei nº 24/2013**. Cria o Plano Estadual de Educação Empreendedora, para inserção do empreendedorismo nas Escolas de Ensino Médio e Escolas Técnicas Estaduais, vinculadas à Secretaria da Educação e ao Centro Paula Souza. São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 2013.

SÃO PAULO. **Lei nº 15.693, de 3 de março de 2015**. Cria o Plano Estadual de Educação Empreendedora, para inserção do empreendedorismo nas escolas de ensino médio e escolas técnicas. São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 2015.

SASSEN, S.. The demise of pax americana and the emergence of informalization as a systemic trend. In: TABAK, F.; CRICLOW, M. (Org.). **Informalization: process and structure**. Baltimore/London: The Johns Hopkins University Press, 2000.

SCHULTZ, T. **Capital humano: investimento em educação e pesquisa**. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

SENA, V.. Ibope aponta que entregadores de apps não querem carteira assinada. **Exame**, 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/pesquisa-indica-que-entregadores-nao-querem-carteira-assinada-sera/>. Acesso em 05 Nov 2021.

SENA, V.. Pesquisa mostra que aplicativos como Uber atraem legião de desempregados. **Exame**, 2020b. Disponível em: <https://exame.com/carreira/pesquisa-mostra-que-aplicativos-como-uber-atraem-legiao-de-de-sempregados/>. Acesso em: 01/07/2025.

SENNET, R.. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SILVA, D.; LORETO, M.; BIFANO, A.. Ensaio da história do trabalho doméstico no Brasil: trabalho invisível. **Cadernos de Direito**, Piracicaba, v. 17, n. 32, 2017.

SILVA, E.. **Refazendo a fábrica fordista: contrastes da indústria automobilística no Brasil e na Grã-Bretanha**. São Paulo: Hucitec, 1991

SILVA, R.. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho: obstáculos e alternativas para a equidade no Brasil. **Revista ciências do trabalho**, n. 26, 2024.

SILVA, R. B.. Motoboys, circulação e trabalho precário na cidade de São Paulo. **Geosp- espaço e tempo**, ed. especial, 2009.

SILVA, R. B.. **Os motoboys no globo da morte**: circulação no espaço e trabalho precário na Cidade de São Paulo. Dissertação (mestrado em Geografia Humana) FFLCH-USP. São Paulo, 2009b.

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

SMITH, A.. **Riqueza das nações**. São Paulo: Folha de São Paulo, 2010.

SOFTEX. **Persona TI**: Caracterização do Profissional de TI e evolução de suas principais especificidades nos últimos 10 anos. SOFTEX – Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro, 2019.

SORIANO, C.; CABAÑES, J.. Entrepreneurial solidarities: social media collectives and filipino digital platform workers. **Social Media & Society**, v. 6, 2020.

SOUZA, A.. O empreendedorismo neopentecostal no Brasil. **Ciências sociais e religião**, n. 15, 2011.

SOUZA, A. T., Sobre o “americanismo e fordismo” de Antonio Gramsci. **Historia e Perspectiva**, v. 5, 1991.

SOUZA, J.. “O CLT não tem um dia de paz!” - a memeficação do trabalho formal no Brasil e o descontentamento viral de uma geração. **Labdeep**, 2025. Disponível em: <<https://labdeep.com/wp-content/uploads/2025/05/Portuguese-version-Memeification-of-brazilian-labour-protections-.pdf>>. Acesso em: 02/07/2025.

SRNICEK, N.. **Platform Capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2016.

SRNICEK, N.. Valor, renda e capitalismo de plataforma. **Fronteiras**, v. 24, n. 1, 2022.

SRNICEK, N.; WILLIAMS, A.. **Inventar el futuro**: poscapitalismo y un mundo sin trabajo. Barcelona: Malpaso, 2017.

STANDING, G.. A Revolt Is Coming for Cloud Labor. **Huffington Post**, 27 out2016. Disponível em: <http://www.huffingtonpost.com/guy-standing/cloud-labor-revolt_b_8392452.html>. Acesso em: 25 abr. 2020.

STEPHANY, F.; KÄSSI, O.; RANI, U.; LEHDONVIRTA, V.. Online Labour Index 2020: new ways to measure the world’s remote freelancing market. **Big data & Society**, 2021.

STOL, K.-J.; FITZGERALD, B.. Two’s company, three’s a crowd: a case study of crowdsourcing software development. **Proceedings of the 36th International Conference on Software Engineering**. New York, NY, USA: Association for Computing Machinery, 2014.

TAVARES, M. A.. **Informalidade e precarização do trabalho**: a nova trama da produção capitalista. São Paulo: Cortez, 2021.

TAVARES, M. C.. Problemas de industrialização avançada em capitalismos tardios e periféricos. **Rev. Brasileira de Economia Social e do Trabalho**, v. 6, 2004.

TAYLOR, F. **Princípios da administração científica**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1990.

TELLES, V. da S.. Mutações do trabalho e experiência urbana. **Tempo Social**, n. 18, v. 1, 2006.

THEODORO, M.. As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil. In: SILVA, F.; DELGADO, G.; CASTRO, J.; CARDOSO JR., J.; THEODORO, M.; BEHIN, N. (Org.). **Questão social e políticas sociais no Brasil contemporâneo**. Brasília: IPEA, 2005.

THOMPSON, E. P.. **Costumes em comum**. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

TICONA, J.. MATEESCU, A.. Trusted Strangers: Carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy. **New Media & Society**, v. 20, n. 11, 2018.

TOKMAN, V.. De la informalidad a la modernidad. **Boletín Cinterfor**, N. 155, 2001.

TRAB21.. Pesquisa datafolha encomendada pela Uber e iFood tem vícios na sua metodologia que comprometem o resultado. **Trab21**. 07 de julho de 2023. Disponível em: <<https://trab21blog.wordpress.com/2023/07/07/pesquisa-datafolha-encomendada-pela-uber-e-ifood-tem-vicios-na-sua-metodologia-que-comprometem-o-resultado/>>. Acesso em: 26/11/2023.

TUBARO, P.; CASILLI, A.; CORNET, M.; LUDEC, C.; CIERPE, J.. Where does AI come from? A global case study across Europe, Africa and Latin America. **New Political Economy**, 2025.

TUBARO, P.; COVILLE, M.; LE LUDEC, C.; CASILLI, A.. Hidden inequalities: the gendered labour of women on micro-tasking platforms. **Internet Policy Review**, v. 11, n. 1, 2022.

UBER. Uber recebe prêmio em Programa de Igualdade de Gênero promovido pela ONU Mulheres. **Uber**, 2021. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-recebe-premio-onu-mulheres/>>. Acesso em: 16/09/2025.

UNIP. Sobre o curso de empreendedorismo da Unip. **Unip**, 2024. Disponível em: <<https://www.unip.br/cursos/graduacao/tecnologicos/empreendedorismo.aspx>>. Acesso em: 20/12/2024

UNIVERSAL. Segunda-feira: prosperidade com Deus. **Universal**, 2024. Disponível em: <<https://www.universal.org/agenda/post/palestra-motivacional-para-o-sucesso-financeiro/>>. Acesso em: 20/12/2024.

VALLAS, S.; SCHOR, J.. What do platforms do? understanding the gig economy. **Annual reviews**, v. 46, 2020.

VALE, G. F.; REBECHI, C. N. . **Uberização do trabalho doméstico remunerado**: formas prescritivas de trabalho na plataforma Donamaid. In: XVII Encontro Nacional da ABET - Crises e horizontes do trabalho a partir da periferia, 2021, Uberlândia. Anais do Encontro Nacional da ABET: Crises e horizontes do trabalho a partir da periferia, 2021.

VAN DIJCK, J.. Datafication, dataism and dataveillance: big data between scientific paradigm and ideology. **Surveillance & Society**, v. 12, n. 2, 2014.

VAN DOORN, N.. Platform Labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy. **Information, Communication & Society**, v. 20, n. 6, 2017.

VAN DOORN, N.. Stepping Stone or dead end? The ambiguities of platform-mediated domestic work under conditions of austerity. Comparative landscape of austerity and the gig economy: New York and Berlin. In: BAINES, D.; CUNNINGHAM, I. (Org.). **Working in the context of austerity: challenges and struggles**. Bristol: Bristol University Press, 2021.

VAN DOORN, N.; BADGER, A.. Platform Capitalism’s hidden abode: producing data assets in the gig economy. **Antipode**, v. 52, n. 5, 2020.

VAN DOORN, N.; FERRARI, F.; GRAHAM, M.. Migration and migrant labour in the gig economy: an intervention. **Work, Employment and Society**, v. 37, n. 4, 2022.

VIANA-BRAZ, M.; TUBARO, P.; CASILLI, A.. Quem são os brasileiros que alimentam a IA. **Outras Palavras**, 2024. Disponível em: <<https://outraspalavras.net/tecnologiaemdisputa/quemsao-os-brasileiros-que-alimentam-as-ias>>. Acesso em: 01/07/2025.

WEBER, M.. **A Ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo, Companhia das Letras, 2004.

WORKANA.. Termos e condições de uso da Workana. **Workana**, 2023a. Disponível: <<https://help.workana.com/hc/pt/articles/360041499974-TERMOS-E-CONDICOES-DE-USO-DA-WORKANA>>. Acesso em: 26/11/2023.

WORKANA.. O que são planos de Benefícios?. **Workana**, 2023b. Disponível em: <<https://help.workana.com/hc/pt/articles/360041612574>>. Acesso em: 26/11/2023.

WOOD, A.. Algorithmic management consequences for work organisation and working conditions. **JRC Working papers series on labour, education and technology**, n 2021/07, 2021.

WOOD, A.; GRAHAM, M.; LEHDONVIRTA, V.; HJORTH, I.. Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. **Work, employment and society**, v. 33, 2019.

WOOD, A.; LEHDONVIRTA, V.; GRAHAM, M.. Workers of the internet unite? online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries. **New Technology, work and employment**, v. 33, n. 2, 2018.

WOODCOCK, J.. O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. In: ANTUNES, R. (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

WOODCOCK, J.. Compreendendo a resistência às plataformas. In: ANTUNES, R.. (Org.). **Icebergs à deriva: trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo, 2023.

WOODCOCK, J.; GRAHAM, M.. **Economia gig: uma abordagem crítica**. São Paulo: Senac, 2022.

WOODCOCK, J.; JOHNSON, M. R.. Gamification: what it is, and how to fight it. **Sociological Review**, n. 66, v. 3, 2017.

WORKANA.. Termos e condições de uso da Workana. **Workana**, 2023a. Disponível: <<https://help.workana.com/hc/pt/articles/360041499974-TERMOS-E-CONDICOES-DE-US-O-DA-WORKANA>>. Acesso em: 26/11/2023.

ZARIFIAN, P.. Engajamento subjetivo, disciplina e controle. **Novos Estudos Cebrap**, v. 64, São Paulo, 2002.

ZUBOFF, S.. **A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021.

Anexo 1 - roteiro de entrevistas

Eixo 1 - Dados de identificação

- Nome; Idade; gênero; raça; grau de escolaridade; cidade em que mora

Eixo 2 - Trajetória profissional

1. Com quais aplicativos você trabalha? (Estimular: tem algum que trabalha mais? tem algum que prefere trabalhar e por que?)
2. Há quanto tempo você está trabalhando com aplicativos? (Estimular: tem mais algum trabalho ou trabalha exclusivamente nos aplicativos hoje?)
3. Por que entrou nos aplicativos?
4. Que outros empregos já teve? (Estimular que tipos de contrato tinha nestes outros empregos)

Eixo 3 - Opiniões sobre a organização do trabalho

1. Como você seleciona que trabalho vai realizar? (estimular: a empresa envia atividades diretamente à ele ou ele precisa procurar as atividades? tem punição caso recuse uma atividade?)
2. Você prefere trabalhar no modelo dos aplicativos ou nas outras formas contratuais que já teve? (estimular: vantagens e desvantagens de trabalhar com os aplicativos; se gostaria de ter carteira assinada)
3. Você considera que você trabalha para os aplicativos? (estimular: opinião sobre a forma de contrato existente entre ele e a empresa; garantia de direitos trabalhistas por parte da empresa; se ele se considera um empreendedor, empresário-de-si-mesmo ou funcionário)

Eixo 4 - Jornada de trabalho

1. Você trabalha quantas horas por dia e quantos dias da semana?
2. Quanto tempo você gasta se deslocando até o seu local de trabalho? Como você escolhe seu local de trabalho?
3. Dentro da sua jornada de trabalho, você sabe mais ou menos quanto tempo fica trabalhando e quanto tempo fica esperando/procurando um novo trabalho? (Quanto tempo você gasta procurando trabalho e organizando suas atividades?)
4. Considerando a sua jornada de trabalho total (o tempo gasto trabalhando, o tempo gasto esperando/procurando trabalho e o tempo gasto se deslocando até o trabalho), qual é a sua

jornada diária de trabalho? Você trabalha mais ou menos do que nos outros empregos? Você tem hoje mais ou menos tempo livre?

Eixo 5 - Rendimentos

1. Quanto você recebe bruto por semana/mês nos aplicativos, excluindo o valor retido pelo aplicativo por trabalho?
2. Quanto você recebe de gorjeta por semana/mês?
3. Você tem mais alguma fonte de renda?
4. Quanto você gasta por mês para realizar seus trabalhos? (gastos com compra e manutenção de equipamentos/materiais; gastos com plano de celular; gastos com alimentação enquanto trabalha e deslocamento para o trabalho; gastos com MEI/Aposentadoria Privada/Poupanças).
5. Quanto você recebe de líquido por semana/mês? (valor bruto + valor das gorjetas - gastos para trabalhar)

Eixo 6 - organização política

1. O que poderia melhorar em seu trabalho?
2. Você já entrou em contato com a empresa para fazer alguma reclamação? Se sim, como foi esse contato? Você foi atendido?
3. Você já sofreu alguma punição da empresa? Por que? Como foi sua penalidade?
4. Você conversa com outros trabalhadores sobre os seus trabalho? Como estas conversas são realizadas (presencial, grupos virtuais)?
5. Você já participou de alguma ação coletiva para melhorar suas condições de trabalho?
6. Você acha que deveria existir um sindicato para representar os trabalhadores por aplicativo? Por que?

Anexo 2 - perfil dos entrevistados

Nome	Categoria	Idade	Gênero	Cor/raça	escolaridade	Cidade
Daniel	Entregador	37	masculino	Branco	Superior incompleto	São Paulo/SP
André	Entregador	39	Masculino	Branco	Médio completo	São José dos Pinhais/PR
Alexandre	Entregador	48	Masculino	Branco	Médio completo	São Paulo/SP
João	Entregador	35	Masculino	Branco	Superior incompleto	São Paulo/SP
Amanda	Entregadora	47	Feminino	Negra	Superior completo	São Paulo/SP
Anderson	Entregador	30	Masculino	Pardo	Superior completo	Brasília/DF
Andreia	Diarista	45	Feminino	Branca	Fundamental completo	Suzano/SP
Luciana	Diarista	45	Feminino	Parda	Superior incompleto	São Paulo/SP
Karina	Diarista	30	Feminino	Negra	Médio completo	Curitiba/PR
Joana	Diarista	45	Feminino	Negra	Médio completo	São Paulo/SP
Iara	Diarista	36	Feminino	Parda	Médio completo	Barueri/SP
Rose	Diarista	48	Feminino	Negra	Médio completo	Rio de Janeiro/RJ
Mario	Desenvolvedor	23	Masculino	Branco	Superior completo	Rio de Janeiro/RJ
Geraldo	Desenvolvedor	22	Masculino	Pardo	Superior completo	Anápolis/GO
Matheus	Desenvolvedor	25	Masculino	Branco	Superior completo	Taubaté/SP
Leandro	Desenvolvedor	30	masculino	Branco	Superior completo	São Simão/SP
Cristian	Desenvolvedor	28	masculino	Branco	Superior incompleto	Cabo Frio/RJ
Igor	Desenvolvedor	27	masculino	Branco	Superior incompleto	São Paulo/SP