

Empreendedorismo: o que a universidade pública precisa enfrentar para inovar de verdade?

Sávio Cavalcante

INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS DA UNICAMP



Neste contexto de pandemia em que ainda estamos, tenho participado de frentes de ação da Força-Tarefa Unicamp contra a Covid-19, que, entre tantas outras coisas, me aproximaram de muitos pesquisadores (professores e estudantes) de áreas com as quais eu tinha um contato mais indireto ou mesmo inexistente. Em uma dessas frentes, integrei uma equipe que buscou registrar depoimentos e um pouco do cotidiano e das experiências desses pesquisadores. Pensando sobre as conversas que tivemos e o que ouvimos, foi possível perceber um ponto para o qual, invariavelmente, os depoimentos convergiam: seria muito triste, para dizer o mínimo, passarmos por essa pandemia e voltarmos, sem nenhuma modificação relevante, ao que chamamos de normalidade.

Em minha área de formação e atuação acadêmicas, a sociologia, temos certa predisposição a questionar a realização efetiva desse anseio. Não se trata de pessimismo ou má vontade. É que o conhecimento acumulado nas ciências humanas nos leva a considerar que mudanças estruturais se efetivam de forma muito lenta e são poucos os eventos históricos que têm essa capacidade de tornar insuportável, para a maioria da sociedade, o que antes era o modo de existência aceitável.

Porém, vamos supor por um momento que não apenas essa possibilidade de mudança exista, como também haverá pessoas que queiram promovê-la. O que, de fato, queremos mudar? Em outras palavras, qual era o problema do “normal”?

Nos depoimentos que ajudei a registrar, as respostas para essas perguntas geralmente passavam por afirmações como: “pensar mais nas pessoas, e menos nas coisas”, “dar valor ao que realmente importa”, “garantir o direito à saúde e à vida de toda a população”, “defender a ciência” e “agir mais coletivamente, e menos individualmente”. Todas essas respostas, de uma maneira ou outra, expressavam problemas morais. Cada uma a seu modo, essas frases revelavam certo déficit social no que estávamos acostumados a viver, ou seja, a sociedade não parecia ser justa para todos.

Contudo, as convergências provavelmente começariam a se desfazer se precisássemos buscar as razões desse problema e o que poderia ser feito para enfrentá-lo. Mais difícil ainda: o que colocar no lugar do que não parecia estar se saindo muito bem?

Faço essa pergunta imaginando que me dirijo a futuros profissionais, estudantes de uma universidade pública, que serão aqueles/as que não apenas irão se submeter, mas também ajudarão a construir a dimensão técnica e social do “normal” daqui para a frente ao entrarem no mercado de trabalho. Por isso, pergunto a vocês: os modelos de negócio que os esperam nesse mercado são

compatíveis com a preservação dos direitos sociais do trabalho, parte fundamental do arco amplo dos Direitos Humanos?

É importante começar pelos marcos e instituições multilaterais que lidam diretamente com o tema. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), única agência tripartite da ONU (agrega Estado, entidades sindicais e patronais), “trabalho decente” é o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos: o respeito aos direitos no trabalho, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a ampliação da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

Quão próximos estamos desses objetivos?

O quadro até aqui é negativo: os modelos de negócio “modernos” buscam deliberadamente contornar direitos trabalhistas e não se responsabilizam por problemas que atentam contra a dignidade de parte expressiva das pessoas que precisam trabalhar para viabilizar esses mesmos modelos. A noção de que é suficiente dar oportunidade de renda para as pessoas, sem que isso venha acompanhado de empregos formais, costuma ser justificativa para a degradação das condições de trabalho.

Essa justificativa não tem nada de recente e está de acordo com a ideologia do pensamento liberal: as empresas precisam ser competitivas, tecnicamente qualificadas e gerar lucros para seus acionistas. Ao fazerem isso de

forma competente, toda a sociedade poderia se beneficiar dos bons serviços e produtos que colocam à disposição de consumidores cada vez mais exigentes. Mesmo a “atenção ao social” – que pode significar preocupação (sincera ou não) com o meio ambiente ou programas de promoção da diversidade – precisa prestar contas com essa exigência. Se um agente externo, como o Estado, impõe uma norma que as empresas não tomariam por si mesmas, essa exigência – ainda que bem-intencionada, isto é, ainda que seja *moralmente válida* – seria, sempre nessa lógica liberal, um obstáculo à eficiência, ao aumento de empregos e à própria inovação.

Para deixar essa história mais concreta, conto aqui um caso que presenciei ao fazer pesquisa de campo em grande evento nacional de empreendedorismo em 2019. Num desses grandes eventos em São Paulo, num estande de uma empresa, fiquei observando um momento de perguntas e respostas em que jovens empreendedores tinham a chance de ouvir um famoso empreendedor (já empresário relativamente consolidado) que se destacou por criar empresas que funcionavam no sistema de plataforma de prestação de serviços. Em determinado momento, uma participante interveio expondo o aplicativo que estava desenvolvendo para serviços de cuidado com saúde. Enfim, se uma família precisasse de uma enfermeira ou técnica de enfermagem para alguém que exigisse cuidados (geralmente idosos), o serviço integraria na plataforma cuidadoras e demandantes do serviço

e se viabilizaria ao cobrar uma porcentagem pela intermediação. Enfim, como já vem sendo usado em estudos do trabalho, seria uma forma de uberização dos cuidados com saúde.

O que me chamou atenção nesse caso, contudo, não foi a repetição do modelo já conhecido em um “mercado ainda a ser desbravado”, mas o tom aparentemente sincero da dúvida levantada pela jovem empreendedora a respeito da legalidade do que estava a criar: não haveria vínculo trabalhista (com repercussões legais ainda mais extensas, em se tratando de serviços de saúde) entre a empresa que ela queria criar e as cuidadoras que seriam chamadas pelos usuários da plataforma? O pressuposto dessa dúvida – e, imagino, ela já deveria estar prevendo o tamanho do problema – é que o *app*, para ser eficiente e funcionar de acordo com uma demanda nem sempre previsível, precisaria de um número significativo de cuidadoras não apenas disponíveis para o trabalho, mas também precisando do serviço a ponto de aceitar os termos ali oferecidos. Relação de emprego que se torna ainda mais estreita se é o aplicativo que “cria” o preço do serviço, isto é, impede que o pretense “colaborador autônomo” diferencie seu serviço ante os demais.

A resposta do empreendedor-palestrante expressa bem o que seria “inovação”: se proteger juridicamente desde o início com bons advogados e, se preciso, ignorar as leis até o ponto em que a própria legislação seja alterada. Nenhum comentário sobre a complexidade do serviço

de cuidado. Nenhum comentário sobre a complexidade da elaboração técnica do aplicativo ou da plataforma.

A pergunta que a jovem empreendedora fez se refere à própria inovação que ali se apresentava. Não se tratava de uma inovação tecnológica, pois isso já existe para tantos outros serviços. Tampouco é inovação sobre serviços ofertados, pois ali se oferecia um tipo de serviço talvez milenar. Na verdade, a única inovação de fato está na relação jurídica entre contratante e contratado. A resposta do empreendedor-palestrante, cercado de bons advogados, era a garantia de que não haveria vínculo trabalhista ou repercussões legais mais amplas entre quem viabiliza uma plataforma e quem nela oferece seus serviços. Sob esse prisma, a inovação que os empreendedores propõem pode ser vista como um avanço social?¹

Nos últimos anos, a Unicamp, assim como outras universidades (públicas e privadas), tem se empenhado em programas para fomentar o empreendedorismo e a inovação entre seus estudantes. Além de se pautar pela qualificação técnica em pesquisa necessária pela criação

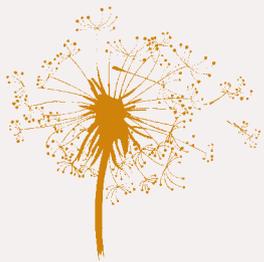
1 Um depoimento de Bruno Nardon, da Rappi, veiculado pelo programa *Greg News*, revela a preocupação: “na verdade, [no início] foram obstáculos muito mais ligados à legislação trabalhista, onde a gente precisou, em todos os negócios que participei, que estive à frente, se precaver e ter bons advogados para a gente ter certeza que não existisse esse vínculo trabalhista, em alguns casos, ou que, se tivesse, como a gente iria tratar”. É interessante que o mais importante da declaração (o que fazer havendo “risco” de vínculo trabalhista) não diz exatamente o que precisa ser feito ou “como a gente iria tratar”. Os casos concretos mostram que a escolha mais comum é investir em campanhas, advogados e lobby político para evitar a tipificação do vínculo.

de novos produtos, tecnologias e serviços, os programas se dedicam a promover uma “cultura empreendedora” capaz de preparar melhor seus estudantes para o mercado de trabalho que encontrarão ao se formarem.

A Agência de Inovação (Inova) da Unicamp é o órgão diretamente voltado a esses objetivos. Para tanto, busca aproximar as empresas cujos fundadores têm ou tiveram vínculos com a universidade.² As empresas cadastradas, que hoje já superam a marca de mil, são chamadas de “filhas da Unicamp”. A quase totalidade (89,6%) são micro ou pequenas empresas. Algumas, porém, destacam-se por seu protagonismo e volume de negócios alcançados, como a QuintoAndar e, talvez a “filha” mais famosa da Unicamp, o iFood – que hoje é parte do Grupo Mobile, de alcance internacional.

Se o interesse é inovar de verdade, vale a pena refletir com mais cuidado o *case* de sucesso da “filha” mais conhecida da Unicamp. É importante dizer, de início, que minha intenção aqui não é realizar uma crítica descontextualizada ao capitalismo em geral. É de formas democráticas e socialmente legítimas de regular e lidar com os mercados que estou tratando. Igualmente, não se trata de reduzir o problema moral (ser justo ou não) às pessoas que estão nele envolvidas, muito menos a

2 O outro argumento lançado nessas discussões é o fato de que essa aproximação com as empresas poderia criar uma fonte alternativa aos recursos públicos para financiamento da universidade. A meu ver, embora possa ser regulamentada, a proposta apresenta também inúmeros riscos no tocante à manutenção da autonomia e do caráter públicos das pesquisas. Mas esse seria um tema para outro momento.



seu caráter. Enfim, não parto de uma caricatura reducionista em que existe, de um lado, uma força do bem e, de outro, uma força do mal. Isso seria

apenas repetir o discurso maniqueísta que tenho ouvido nos vários eventos de empreendedorismo em que vou pesquisar: inovação, tecnologia, riqueza, empreendedorismo, eficiência num polo; no outro, o atraso, o Estado, as leis, o serviço público.

Para tentar superar esse maniqueísmo, que é usado para impedir o debate que precisa ser enfrentado, precisamos reconhecer que o problema que agora nos importa não é a existência do mercado ou de empresas privadas que almejam lucros, mas que tipo de sociedade gostaríamos de construir pressupondo a existência dele. Mais ou menos democrática? Mais ou menos inclusiva? Mais ou menos diversa? Mais ou menos desigual? Mais ou menos justa?

Essas são questões cruciais para pensar o significado mais amplo de inovação, mas, infelizmente, costumam ser simplesmente descartadas em nome de uma visão apologista a respeito do desenvolvimento tecnológico. Como se qualquer ponderação a ser feita nesse sentido fosse apenas um atraso em relação a uma história de progresso necessariamente positiva para todos; impossível de ser cessada ou, pelo menos, questionada. É uma forma de fetiche: imaginar que as coisas que chamamos de tecnologia tenham uma lógica independente,

autônoma e externa às relações sociais (classes, grupos, indivíduos, corpos) que a produzem.³

Como toda ideologia, o fetichismo da técnica tem uma dimensão concreta, bastante palpável, a que ele faz alusão e, ao mesmo tempo, mistifica. Vejamos um caso típico que pode ser ampliado para uma família, especialmente com filhos pequenos: é tarde da noite, você trabalhou ou estudou ao longo do dia intercalando essas atividades com algumas exigências domésticas. Comeu coisas leves compradas semiprontas em mercados ou padarias e vem a fome de algo mais consistente. Parar para preparar a comida leva tempo, seja no ato em si, seja no aprendizado sobre o que fazer. De repente, trocando as telas do aplicativo de mensagens ou e-mail, abre-se um *app* que dá acesso a centenas ou milhares de restaurantes. O aplicativo é rápido e intuitivo. Em poucos toques na tela, faz-se um cálculo em que toda a racionalidade reside numa avaliação que varia em torno do desejo, do dinheiro em sua conta e do tempo. Feito o cálculo, finaliza-se uma compra e, em talvez menos de 30 minutos, a refeição está servida. Exerço meu lugar de consumidor, e ele me dá em troca eficiência na resolução

3 Um caso representativo para reflexão: em alguns países, a Uber lançou em 2019 o *quiet mode* para certos serviços *premium*, isto é, a possibilidade de silenciar o motorista "parceiro" se o usuário não quer conversar. Além de ser um sinal óbvio do poder da empresa sobre o que ela chama de motorista autônomo, fico pensando nos/nas programadores/as a quem foi dada a tarefa de criar a função. Teria ele/a se dedicado à inovação e aos estudos técnicos para resolver problemas como esse: "como silenciar uma pessoa"? Qual o limite moral do que se pode pedir para programar?

de um “problema”: alimentar-se para continuar produtivo e eficiente no trabalho ou nos estudos.

Mas qual foi, de fato, a inovação do iFood para que a comida chegasse na sua casa? Vamos partir da forma pela qual a própria empresa se apresenta:

O iFood é uma empresa brasileira que aproxima clientes, restaurantes e entregadores de forma simples e prática. E para proporcionar uma experiência incrível a cada um deles, a nossa entrega vai muito além do delivery [...] *Food tech*: Somos uma empresa de tecnologia aplicada ao universo da alimentação. Se você quer um nome moderninho para isso, pode nos chamar de *foodtech* também :) [...] Uma FoodTech (ou fuditêque mesmo) usa a tecnologia para criar as melhores soluções no universo da alimentação. Como? Desenvolvendo formas mais inteligentes de produzir, vender e levar os pratos até a sua mesa.

Em um evento recente, um dos proprietários da empresa afirmou que os planos passam por aumentar a escala de serviços e o número de usuários da plataforma e de refeições entregues. Limite? O máximo de pessoas possível pedindo três refeições por dia. Em março de 2020, 39 milhões de pedidos foram feitos no mês.

É um caso emblemático: embora não produza um prato de arroz e feijão sequer, embora não tenha a propriedade (em termos jurídicos) de frotas de veículos para serem usados em entregas – ou seja, embora se valha de tecnologias há bastante tempo conhecidas e colocadas em prática por outras pessoas que cozinham e dirigem motos –, o iFood é um case de sucesso do “universo da

alimentação”, pois “aproxima” usuários da plataforma por meio da tecnologia. Mas como aproxima? Ou melhor, quem se desloca no espaço para tornar o que é uma ideia em realidade de fato?

Aqui, chegamos ao ponto que considero ser o divisor de águas do debate mais amplo, e sempre polissêmico, em torno do empreendedorismo: a vontade de inovar tecnicamente e criar soluções para a sociedade é mediada pela outra camada de relações mercantis não necessariamente justas e legítimas. Para tanto, não devemos tomar como certo os nomes que as empresas declaram em contratos ou pressupor que estes definem o conteúdo real das relações. Se, por um lado, muitos profissionais qualificados são necessários para criar sistemas de informação eficientes para os objetivos que as empresas dizem ser o seu negócio (e pode ser muito motivador trabalhar em locais “criativos” assim), por outro, a “inovação” mais importante pode estar justamente na modificação das relações sociais que garantam proteções mínimas a quem vende força de trabalho no mercado.

Novamente, é preciso evitar maniqueísmos. Qualquer agente de mercado pode identificar possibilidades abertas por relações constituídas por quem quer comprar (clientes) e por quem quer vender (restaurantes). Modelos de negócio no capitalismo sempre se guiarão pela perspectiva de auferir um lucro diante dessas possibilidades, e não é equivocado, em princípio, que a universidade pública dirija sua atenção à parte técnica a ela

correspondente. Todo/a pesquisador/a gostaria de ver o resultado de anos de investigação beneficiando de algum modo a sociedade.

Porém, não me parece interessante, para não dizer legítimo, que o sentido de inovação e empreendedorismo discutido numa universidade pública tenha como sinal de sucesso apenas o tamanho que empresas alcançam no mercado (*Market Share*) ou, mais precisamente, que não atente para todas as dimensões desse modelo que ficam ocultas na forma pela qual uma empresa como o iFood se apresenta.

Enfim, o lado oculto precisa ser formulado sem rodeios, identificando o que a empresa objetivamente é, não apenas o que ela diz ser ou mesmo o que ela gostaria de ser. O iFood *não é uma empresa de tecnologia que aproxima clientes da plataforma. É uma empresa de transporte que entrega comida*. E, como tantos milhares de outras empresas, se vale de sistemas de informação, de relações com outras empresas e da força de trabalho de entregadores para atingir seus objetivos. Qualquer tentativa de contornar essa definição tem apenas dois interesses: primeiro, não se responsabilizar totalmente pela proteção ampla ao trabalhador de entrega com o qual ela deveria moral e legalmente arcar. Segundo, dar uma nova roupagem a um mecanismo tão antigo quanto o capitalismo: sistemas de gestão e controle baseados no salário por peça. Se quiser um nome ainda moderninho para isso é: aumento da exploração do trabalho humano

pela transferência do custo pelo tempo ocioso para o próprio trabalhador.

Numa relação de trabalho formal, quando se compram, por exemplo, oito horas do dia de uma pessoa em troca de um salário fixo, o contrato não determina exatamente quanto cada trabalhador vai produzir. Para ampliar a produtividade, são usados métodos de gestão adequados a esse fim. Nas formas de pagamento por peça, o empregador se vale de um conjunto de mecanismos outros para ter o que realmente precisa de modo a eliminar o custo do tempo ocioso. Em serviços de entrega, uma atividade que tem picos e oscilações ao longo do dia e da semana, os modelos atuais do negócio se valem de “autônomos” constantemente logados que arcam individualmente com o tempo de espera (em qualquer local na rua), e são pagos apenas pelo deslocamento propriamente dito.⁴

Por isso, as alegações de que essas empresas oferecem oportunidades de renda para desempregados (especialmente no contexto da pandemia) contêm uma verdade, mas uma verdade parcial e, também por isso, perversa: os algoritmos só atingem sua eficiência máxima porque há uma oferta em massa de pessoas pressionadas

4 Em *Riding for Deliveroo: Resistance in the New Economy* (Cambridge: Polity Press, 2019), Callum Cant, que trabalhou para empresas com esse modelo de negócios no Reino Unido, realiza uma descrição e análise muito interessantes sobre a experiência de trabalho de entrega em plataforma. Cant aponta, depois de ter passado pelo trabalho, não apenas os inúmeros riscos que correu ao “acelerar” o aumento de entregas nos horários de pico, como também o fato de ter “normalizado” a gravidade dos riscos por ser obrigado a assumir que eram condições necessárias de trabalho. Ver também texto preciso de Leo Vinícius sobre tempo de espera e salário por peça em: <https://passapalavra.info/2020/11/135017/>

pela sobrevivência a se cadastrarem e ficarem logadas sem previsão e estabilidade de quanto vão exatamente ganhar. Em outras palavras, o modelo de negócio dessa “empresa neoliberal” se torna mais exitoso quanto mais precário for o mercado de trabalho. “Resolvem”, portanto, um problema que ajudam a criar.

Não deixa de ser curioso que, na mesma página do site da empresa em que constam a missão, os valores etc., há uma singela imagem de uma bolsa de entrega carregada por um *drone* com o logo do iFood (ver Figura 1). Essa imagem quer sinalizar que uma *foodtech* é aquela que inova a forma de prestar serviços e tem como horizonte a eliminação do trabalho humano de entrega.



Figura 1. Como se apresenta uma *foodtech*.

Novamente, o iFood pode até querer ser uma empresa de alimentação nesses moldes. Enquanto não for isso, precisa encarar a realidade daqueles que tornam seu modelo de negócio viável e rentável. Em julho de 2020, grandes protestos de entregadores em diversas cidades

brasileiras no contexto da pandemia, os chamados “Breque dos apps” (Figuras 2 e 3), expressavam a injustiça desses contratos. Para tanto, para todas as empresas do setor, reivindicaram:

Aumento do valor por km: Com o aumento da demanda pelo serviço de entrega em meio à pandemia de Covid-19, os entregadores afirmam que o lucro dos aplicativos aumentou, mas nenhum reajuste foi repassado aos trabalhadores.

Aumento do valor mínimo: Os entregadores reivindicam o aumento no valor mínimo de entrega para que possa ser compensado o deslocamento de cada um deles, tanto de bikers quanto de motoboys.

Fim dos bloqueios por meio dos aplicativos: Segundo a categoria, aplicativos rastreiam participantes de protestos e movimentos e realizam bloqueios e desligamentos da plataforma.

Fim da pontuação e restrição de local pela Rappi: Para os entregadores, a pontuação força o trabalhador a longas jornadas de trabalho, já que para conseguir mais corrida e acesso a determinadas áreas é preciso conquistar uma pontuação mínima por semana. Ou seja, quanto mais entregas, mais pontos acumulados.

Seguro de roubo e acidente: A categoria pede segurança contra roubos e em casos de acidentes durante a jornada de trabalho.

Auxílio-pandemia: Distribuição de EPIs e licença remunerada em caso de doença.⁵

5 CARVALHO, Diana. Quais as reivindicações de entregadores que entram em greve nesta quarta... *Ecoa*, 29 jun. 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/ecoa/ultimas-noticias/2020/06/29/brequedosapps-promove-mobilizacao-e-pede-apoio-a-greve-dos-entregadores.htm>. Acesso em: 26 fev. 2021.



Figura 2. Protesto em 2020 por melhores condições de trabalho. #BrequeDosApps, São Paulo, 1º jul. 2020, por Annelize Fotografia.



Figura 3. Protesto em 2020 por melhores condições de trabalho. #BrequeDosApps, São Paulo, 1º jul. 2020. Foto de Pedro Stropasolas/ Brasil de Fato.

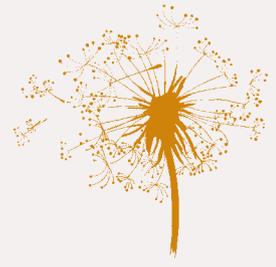
O iFood reagiu e apresentou suas posições em uma aba em seu *site* chamada “abrindo a cozinha”,⁶ em que explica os termos dos contratos com trabalhadores “em nuvem” ou por OL (operadores logísticos).⁷ Afirma oferecer benefícios em planos de saúde, seguros e cursos para aperfeiçoar o uso do aplicativo por parte dos entregadores (talvez, pense o iFood, sejam eles que usam mal o *app*). Contra as críticas de que as remunerações são baixas e as condições de trabalho precárias,⁸ indica pesquisas internas que denotam o grau de aprovação dos entregadores com a plataforma, citando números, também internos, que mostram um rendimento médio maior do que o salário mínimo.

Contudo, esses números precisam ser abertos para qualquer debate democrático mais amplo, algo difícil de ocorrer por sintomaticamente representar informações sensíveis de sigilo de mercado. De todo modo, o essencial permanece sem sequer ser arranhado, pois a empresa reforça o argumento de que os trabalhadores de entrega são “autônomos” ou microempreendedores, ainda que as condições objetivas e as relações reais

6 iFood. Abrindo a cozinha. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha>. Acesso em: 26 fev. 2021.

7 O OL é uma forma de terceirização para garantir fornecimento de força de trabalho em períodos predeterminados. O pagamento vai direto para um OL que redistribui a seus entregadores.

8 Ver, por exemplo, ABÍLIO, Ludmila *et al.* Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, ed. especial Covid-19, p. 1-21, 2020.



continuem a reproduzir a assimetria e a subordinação estrutural entre as partes.

O formato dessa ação coletiva e as pautas estipuladas não deixam de ser sintoma da contradição dessa relação também por parte dos próprios entregadores. Ou seja, embora as demandas não questionem formalmente o *status* de autônomos, o que elas exigem, na prática, é um tipo de “acordo coletivo” que o modelo de negócios dessas empresas faz de tudo para evitar, ao dobrar a aposta em contratos individualizados por empresa e contornar a existência de vínculo empregatício. As chamadas para novos Breques dos Apps em 2021 é um sinal objetivo da preservação de condições duras impostas aos entregadores.

O fato de o trabalhador ter a propriedade jurídica dos veículos é inegável, mas isso não o torna um autônomo verdadeiro, muito menos um empreendedor. Mesmo a CLT não é avessa à flexibilização da jornada ou a algum tipo de rendimento por produtividade. Em artigo que publiquei com Vitor Filgueiras, professor de economia da UFBA, identificamos 11 aspectos que caracterizam o vínculo de emprego entre esse modelo de negócios e os trabalhadores.⁹ Essas empresas, em geral:

- 1) determinam quem pode trabalhar para elas. Se são mais ou menos exigentes na admissão (cadastro), isso não muda o fato de que são elas que decidem de acordo com suas conveniências (estratégias);
- 2) delimitam o que será feito; no caso, uma entrega. Logados nas plataformas ou aplicativos, os trabalhadores não podem, em tese, prestar serviços não contemplados por elas;
- 3) definem, pelos algoritmos, que trabalhador realizará cada serviço (no mínimo, definindo quais trabalhadores podem concorrer pelo serviço) e não permitem captação autônoma de clientes. Ou seja, as empresas contratam (ou não) o serviço de cada trabalhador (as notas dos clientes são apenas um instrumento para uma decisão de alocação que é da empresa);
- 4) delimitam como as atividades serão efetuadas. Isso ocorre nos mínimos detalhes, seja o trajeto, o estado do veículo, até o comportamento dos trabalhadores diante dos clientes;
- 5) determinam o prazo para a execução do serviço;
- 6) estabelecem, de modo unilateral, os valores a serem recebidos. Essa é uma variável-chave, pois os pagamentos são manipulados para dirigir o comportamento dos trabalhadores. Aqui entram de novo os algoritmos, que nada mais são do que programas, comandados pelos objetivos das corporações, para processar grande volume de informações (tempo, lugar, qualidade), que permitem

⁹ FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, SÁVIO. O trabalho no século XXI e o novo adeus à classe trabalhadora. *Revista Princípios*, v. 159, p. 11-41, 2020.

direcionar a força de trabalho segundo a demanda em todos os seus momentos. Há uma espécie de “leilão invertido” que coloca todos os trabalhadores em concorrência permanente, a cada novo serviço a ser executado. As “plataformas” intencionalmente procuram formar um estoque de trabalhadores disponíveis, criando uma espécie de “mercado de trabalho” no interior de cada empresa, visando ao enfraquecimento do poder de negociação dos trabalhadores, com consequências nítidas para o rebaixamento salarial. Em outras palavras, elas não precisam imobilizar capital em frotas de veículos próprias, isto é, não possuem propriedade jurídica das motos, porque elas já obtêm o principal, a *posse efetiva*: a força em comandar totalmente como, quando e onde aquele veículo deverá estar presente.

7) determinam como trabalhadores devem se comunicar com elas. Por exemplo, vedam usar redes sociais ou outros meios distintos dos não estipulados por elas para reclamar ou fazer críticas;

8) pressionam, direta ou indiretamente, os trabalhadores a serem assíduos e não negarem serviços demandados;

9) pressionam para trabalhar mais tempo com o uso de incentivos, sendo comuns as chamadas promoções, que atuam como metas com horários a serem cumpridos pelos entregadores, para incitar que fiquem à disposição para entregas por mais tempo;

10) usam o “bloqueio” para ameaçar os trabalhadores, o que implica ficar sem poder exercer sua atividade por

tempo determinado, por inúmeras razões definidas pelas plataformas;

11) utilizam a possibilidade de dispensa a qualquer tempo e sem necessidade de justificativa, sem nenhuma espécie de aviso, como um mecanismo de coerção e disciplinamento. Isso aparece patentemente nas entrevistas e nos “termos de uso” de diversas empresas.

Em suma, *não é possível atingir a eficiência do serviço prestado pelo iFood sem um controle sofisticado da força de trabalho total mobilizada pela empresa*. Nenhuma comida chega até o usuário num tempo relativamente curto sem que todas as condições de trabalho sejam detalhadamente programadas. O iFood pode até estabelecer relações de parceria com restaurantes (e o quanto elas podem se tornar uma solução ou um problema futuro para os restaurantes é outra questão). Mas, com os entregadores, não há indícios concretos que façam a palavra “parceria” ser mais adequada para expressar essa relação.

A alegada autonomia do entregador, ainda que tenha repercussões reais em sua vida, perde força ante um sistema de coerção sofisticado do trabalho, que deixa poucas lacunas para uma efetiva autonomia. Toda a precificação do negócio é baseada na racionalização do controle sobre a disponibilidade de uma força de trabalho sem direitos coletivos e minimamente protegida dos altos riscos inerentes à atividade de conduzir motocicletas nas ruas e avenidas de grandes centros urbanos. Ocultar essa dimensão de subordinação estrutural dos trabalhadores

de entrega à empresa é, na verdade, a grande “inovação” do “ecossistema” do setor.

O quadro retratado se mostra ainda mais complexo quando observamos que empresas como o iFood apresentam cada vez mais preocupação com temas sociais fundamentais e urgentes em relação aos Direitos Humanos, como o combate ao racismo e ao machismo e a atenção às políticas de diversidade que procuram abrir espaço para a dissidência de gênero e sexualidade.¹⁰ Importante também lembrar que os esforços da Unicamp de combate à pandemia receberam recursos importantes da companhia. Essas empresas absorvem, portanto, demandas mais amplas voltadas para a ampliação da cidadania.

Voltemos ao *site* do iFood:

Pensamos grande: Nosso propósito é do tamanho da nossa vontade de inovar. Escolhemos pensar grande porque sabemos que não existe revolução sem uma boa pitada de ousadia. *Somos um time de adultos responsáveis*: Entendemos o nosso compromisso com a sociedade e com o gigantesco ecossistema que conta com o iFood todos os dias. Por isso, contratamos, treinamos e empoderamos pessoas que se identificam com essa missão.

As críticas, como as que apontei acima, seriam, desse modo, exageradas e deixariam escapar o que é positivo, como esse propósito de compromisso social?

Penso que não e, aqui, acompanho (com algumas modificações) um argumento importante de Nancy Fraser, filósofa da New School University, em Nova York. Fraser chama de “neoliberalismo progressista”¹¹ o movimento de empresas que absorvem as demandas por ampliação da cidadania que têm origem em movimentos sociais externos a elas. Nos anos 1990, esse movimento se expressou por ações no “terceiro setor” que buscavam atenuar problemas sociais (como fome e pobreza) e ambientais. Aos poucos, as pressões externas levaram as empresas a incorporar em seus próprios quadros algumas dessas demandas.

Ao se apresentarem como moralmente comprometidas com a pauta da diversidade e do fim de discriminações estruturais e, com isso, recrutarem pessoas realmente engajadas para esse fim (as quais, de fato, lutam há muito por essas mudanças!), essas empresas buscam justamente recompor o déficit social e moral que elas mesmas ajudam a criar ao abandonar uma das “inovações” sociais mais importantes do século XX: o direito do trabalho para o conjunto dos trabalhadores que comandam. Buscam ampliar a cidadania de um lado, no interior de seus escritórios e laboratórios de pesquisa, retirando-a de outro.

¹⁰ Ver código de ética: <https://institucional.ifood.com.br/static/CodigodeEtica-edd0d0a-15d08e3751c32b32b284bbc86.pdf>

¹¹ FRASER, Nancy. From Progressive Neoliberalism to Trump—and Beyond. *American Affairs*, v. 1, n. 4, 2017.

Não se trata de ignorar a importância desses movimentos no interior das empresas, mas observar como podem estar articulados a novas e complexas formas de promoção da desigualdade *ao desvincular demandas para ampliação da cidadania dos direitos do trabalho, especialmente a quem mais precisa da combinação dos direitos sociais mais amplos*. De um lado, um segmento minoritário mais ou menos diverso e protegido de profissionais qualificados, com ambientes de trabalho motivadores, políticas de atenção à discriminação e planos de progressão e remuneração robustos. De outro, uma massa cada vez maior de trabalho precário, intermitente e inseguro composto em maioria dos mesmos grupos discriminados historicamente e que, como lembra Saskia Sassen (socióloga da Columbia University), servem o primeiro grupo.¹² Para esse segundo grupo, cada vez mais a palavra “meritocracia” se transforma em uma forma de ofensa, pois a intensidade exigida para o trabalho manual ou de execução, causada pela necessidade de sobrevivência, é a mesma que retira as horas de estudo e preparo para disputa de outros postos.

Vale a pena ter a dimensão dessa desigualdade a partir dos dados oferecidos pelo iFood: a) são 2.500 *Foodlovers*, termo que a empresa (provavelmente, sua equipe de marketing) criou para designar os empregados que ela até aqui

12 SASSEN, Saskia. *Sociologia da globalização*. Porto Alegre: Artmed, 2010.

reconhece;¹³ b) 150.000 entregadores cadastrados (mais de 90% “em nuvem”);¹⁴ e c) 250.000 entregadores cadastrados pelo vínculo com restaurantes.¹⁵ (Ver figura 4.)



Figura 4. A força de trabalho total que o iFood comanda para entrega de comida, por diferentes estratos e vínculos.

Proteger a força de trabalho como um todo, com uma legislação específica que conceda poder de negociação aos trabalhadores – dito diretamente, para negociar o que lhes é mais caro, seu tempo da vida – foi uma das maiores tecnologias sociais criadas pela capacidade humana e pelas lutas sociais para dotar a sociedade, como um todo, de padrões dignos de vida. A ofensiva neoliberal das últimas décadas – com verniz progressista ou espírito conservador – tem disputado corações e mentes no

13 Entre os benefícios para os *Foodlovers*, “trabalho remoto, horários flexíveis, programas de saúde físico e mental, *dog day*, *dress code* casual e serviços de bem-estar”.

14 O número total de trabalhadores cadastrados, mas não ativos por várias razões, é muito maior. Esses trabalhadores perfazem uma versão contemporânea do Exército Industrial de Reserva, conceito criado por Marx para expressar o contingente da classe trabalhadora que supre as oscilações do mercado e que, aspecto fundamental, contribui para ampliar a pressão sobre os ativos em aceitar menores salários e condições mais intensas de trabalho.

15 Esses entregadores já têm algum vínculo com os restaurantes e, ao se cadastrarem nessa categoria, permitem que o iFood rastreie o pedido e, por isso, recebem um real a mais por entrega. Esses entregadores podem atuar como “nuvem” também.



sentido de imputar a esses direitos a causa da ineficiência e do obstáculo à inovação. Os liberais e conservadores, nesse campo dos direitos do trabalho, estão fortemente unidos.

As empresas ainda afirmam que são os próprios trabalhadores que preferem essa “autonomia”, rejeitam acordos formais (como, no Brasil, a CLT) e que se cadastram em muitos *apps* simultaneamente. Empresas como iFood, como já citado, também alegam que criaram oportunidades de renda durante a pandemia para trabalhadores sem emprego e renda. Tudo isso, de fato, corresponde a questões reais, mas se esquece de que tratamos de momentos de transição em que o próprio sentido do que é trabalho decente está em disputa e em construção. Na verdade, essa “escolha pela autonomia” também existe porque esses modelos de negócio estão acabando com os trabalhos formais, restando a esses trabalhadores poucas alternativas à adesão a esses modelos. De todo modo, essas condições não anulam o problema a ser enfrentado e as constantes greves e paralisações denunciavam que muito ainda precisa ser realizado nesse sentido. *É preciso mais ousadia.*

As pesquisas sobre as condições de vida e trabalho de trabalhadores em plataformas (também muito chamados no Brasil de uberizados) têm crescido em ritmo também intenso em vários países.¹⁶ É razoável identificar aqui a

formação de uma nova existência da classe trabalhadora que mescla características dos séculos XIX e XXI. Pelas características deste texto, indico apenas uma convergência importante desses trabalhos: o modelo de negócios praticado pelo capitalismo de plataforma precisa garantir uma maior proteção aos trabalhadores. As políticas de “benefícios e vantagens aos parceiros” de cada empresa, tão variadas e desiguais quanto o número de empresas existentes, não são suficientes ou uniformes para garantir o mínimo correspondente ao trabalho decente em relação a jornada, remuneração, segurança e saúde. Especialmente por se tratar de uma atividade em que a gravidade dos acidentes não é incomum. Para se ter uma ideia, apenas 20% dos entregadores no Brasil contribuem para o INSS de modo a ter alguma garantia de renda em caso de acidentes (eventos, infelizmente, cada vez mais comuns para a intensidade da rotina de trabalho).¹⁷ Férias, 13º salário, FGTS, licença-maternidade, entre outros, são ainda direitos constitucionais distantes para milhares de brasileiros/as trabalhadores/as, principalmente pardos e pretos.

Até o momento, projetos alternativos ao modelo atual vêm sendo debatidos, desde formas “flexíveis” de proteção mínima à categoria,¹⁸ passando pelo ajuste (plena-

16 Um acervo muito rico e extenso é organizado pelo Laboratório de Pesquisa Digilabour, coordenado pelo prof. Rafael Grohmann, da Unisinos (www.digilabour.com.br).

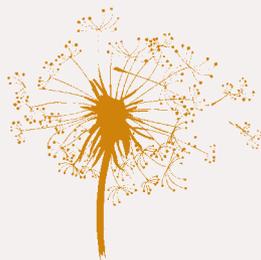
17 Dados na pesquisa da UnB citada na nota 20.

18 Um exemplo é o Projeto de Lei da deputada Tábata Amaral (PDT-SP).

mente) possível à CLT¹⁹ desses contratos, até os projetos de cooperativismo para a categoria.²⁰ De todo modo, já não é possível imaginar que, da forma como está, o modelo se sustenta sem maiores desgastes a todos nele implicados, especialmente aos trabalhadores.

Voltemos à pergunta inicial: por que a inovação não pode prosperar nesse sentido? Por que achar normal a manutenção de modelos de trabalho (remuneração, jornada, insegurança etc.) tão assustadoramente antigos?²¹ Por que não se valer das tecnologias sociais que já existem e garantem uma sociedade mais justa e menos desigual? A ânsia por criar uma nova normalidade pós-pandemia deveria estar atenta a essas questões.

Termo este texto torcendo para que muitos dos/as estudantes da Unicamp se motivem a dar respostas verdadeiramente inovadoras a esses desafios. E que essas respostas sejam criativas e ousadas a ponto de conciliarem as distintas pautas por ampliação da cidadania sem precisar descartar nenhuma delas. Imagino que seja essa



a “cultura empreendedora” que a universidade precisa construir nos marcos dos Direitos Humanos.

19 Ver o comentário de Andréia Galvão, professora do IFCH especialista em relação sindicais e do trabalho, a esse respeito: “O movimento dos entregadores” em: <https://terraeredonda.com.br/o-movimento-dos-entregadores/>.

20 Ver as alternativas surgidas pelo cooperativismo por Rafael Grohmann e Rafael Zanatta em <https://bityli.com/qaNFH>.

21 Além dos inúmeros trabalhos disponíveis na Digilabour, ver o estudo recente de um quadro de toda a América Latina em *Precarización laboral en plataformas digitales: una lectura desde América Latina*, organizado por Kurskaia Cordero e Carolina Daza (Friedrich-Ebert-Stiftung, Ecuador, 2020). Um balanço de parte da categoria pela PNAD-IBGE foi feito por pesquisadores da UnB e se encontra em: <https://bityli.com/J6lqe>.