

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Sociologia

Antônio Olegário Ferreira Neto

**MÁQUINA DE FAZER MOTORISTAS: a formação de condutas no cotidiano de trabalho
dos motoristas de aplicativo**

Belo Horizonte
2024

Antônio Olegário Ferreira Neto

**MÁQUINA DE FAZER MOTORISTAS: a formação de condutas no cotidiano de trabalho
dos motoristas de aplicativo**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial à obtenção do título de mestre em sociologia

Orientador: Marden Barbosa de Campos

Belo Horizonte

2024

301	Ferreira Neto, Antônio Olegário.
F383m	Máquina de fazer motoristas [manuscrito] : a formação de condutas no cotidiano de trabalho dos motoristas de aplicativo /
2024	Antônio Olegário Ferreira Neto. - 2024.
	108 f. : il.
	Orientador: Marden Barbosa de Campos.
	Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas.
	Inclui bibliografia.
	1. Sociologia – Teses. 2. Trabalho - Teses 3.Capitalismo - Teses. 4. Economia compartilhada - Teses. I. Campos, Marden Barbosa de. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas.
	III. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Aos 26 (vinte e seis) dias do mês de fevereiro de 2024 (dois mil e vinte e quatro), reuniu-se a Banca Examinadora de Defesa de Dissertação de Mestrado do discente **Antônio Olegário Ferreira Neto**, intitulada: "**MÁQUINA DE FAZER MOTORISTAS: A FORMAÇÃO DE CONDUTAS NO COTIDIANO DE TRABALHO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO**". A banca foi composta pelos(as) professores(as) doutores(as): **Marden Barbosa de Campos** (Orientador - DSO/UFMG), **Dimitri Fazito de Almeida Rezende** (DSO/UFMG) e **Ricardo Fabrino Mendonça** (UFMG) e **Leonardo Fernandes Nascimento** (UFBA). Procedeu-se a arguição, finda a qual os membros da Banca Examinadora reuniram-se para deliberar, decidindo por unanimidade pela:

Aprovação da Defesa (X)

Reprovação da Defesa ()

Belo Horizonte, 22 de fevereiro de 2024.

Assinatura dos membros da banca examinadora:



Documento assinado eletronicamente por **Ricardo Fabrino Mendonça, Professor do Magistério Superior**, em 26/02/2024, às 13:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Dimitri Fazito de Almeida Rezende, Chefe de departamento**, em 28/02/2024, às 08:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Marden Barbosa de Campos, Chefe de departamento**, em 28/02/2024, às 10:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Antônio Olegário Ferreira Neto, Usuário Externo**, em 29/02/2024, às 11:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Leonardo Fernandes Nascimento, Usuário Externo**, em 05/03/2024, às 10:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

Agradecimentos

Agradeço a minha família pelo apoio e pela paciência nos dois anos de trabalho que resultaram nesta dissertação de mestrado.

Agradeço a meu orientador Marden pela parceria e companheirismo desde meus anos de graduação. Agradeço também pela orientação cuidadosa durante o tempo de mestrado. Se este texto tem méritos, devo-os ao trabalho que desenvolvemos juntos. Pelos erros, assumo total responsabilidade.

Agradeço a meus amigos e amigas pelos momentos de distração durante os últimos dois anos e pelas aventuras que vivemos quase sempre.

Agradeço a CAPES pela bolsa de pesquisa concedida, a qual me ofereceu a renda necessária para me dedicar exclusivamente aos estudos.

Agradeço aos funcionários e professores do PPGS/UFMG pela formação de excelência que o programa oferece a seus alunos.

Agradeço aos professores presentes no exame de qualificação Dimitri Fazito e Henrique Amorim pelos valiosos comentários e sugestões.

Agradeço aos membros da banca Ricardo Fabrino, Leonardo Nascimento e Dimitri Fazito pelo interesse e disponibilidade em ler e avaliar minha dissertação de mestrado.

"You got to be clever on this job. You got to be cleverer'n a rat and that's sayin' something."

"You've almost got to be a rat yourself," I said. (Roald Dahl)

Resumo

O presente trabalho tem como objetivo analisar o processo da formação de condutas no cotidiano de trabalho de um grupo de motoristas de aplicativo operantes no estado de Minas Gerais. Para tal, realizei uma revisão bibliográfica preocupada com os desenvolvimentos deste dilema nas últimas décadas da história do capitalismo, período que abrange o fordismo, o pós-fordismo e o capitalismo de plataforma. Feito isso, e a partir de uma metodologia orientada pelos princípios da teoria fundamentada, conduzi a análise de 25 entrevistas realizadas com motoristas de aplicativo do estado de Minas Gerais. Os resultados deste processo analítico, cristalizados em uma série de categorias inter relacionadas, apontam para a existência de um processo de envolvimento pelo trabalho, o qual, produzido pelas ferramentas de organização, distribuição e controle do trabalho orquestradas pelas plataformas de transporte privado individual, preenche de conteúdo as práticas cotidianas de sua força de trabalho.

Palavras Chave: Trabalho por Plataformas; Uberização; Capitalismo; Formação de Condutas.

Abstract

The present work aims to analyze the process of conduct formation in the daily work of a group of app drivers operating in the state of Minas Gerais. In order to do so, I carried out a bibliographical review concerned with the developments of this dilemma in the last decades of the history of capitalism, a period that encompasses fordism, post-Fordism and platform capitalism. Having done this, and using a methodology guided by the principles of grounded theory, I conducted the analysis of 25 interviews carried out with app drivers in the state of Minas Gerais. The results of this analytical process, crystallized in a series of interrelated categories, point out to the existence of a process of involvement by work, which, produced by the tools of organization, distribution and control of work orchestrated by individual private transport platforms, fulfills of content the everyday practices of the workforce in question.

Key Words: Platform Work; Uberization; Capitalism; Conduct Formation.

Lista de Figuras

Figura 1: Mecanismos Produtores do Envolvimento Pelo Trabalho.....	79
Figura 2: Visualização da Categoria Fabricação de Comportamentos.....	83
Figura 3: Visualização da Categoria Organização do Tempo de Trabalho.....	86
Figura 4: Visualização da Categoria Definição de Metas.....	90
Figura 5: Visualização do Processo Analítico no Geral.....	90

Lista de Tabelas

Tabela 1: Fordismo e Formação de Condutas.....	23
Tabela 2: Pós Fordismo e Formação de Condutas.....	36
Tabela 3: Plataformas de Transporte Privado Individual e Formação de Condutas.....	46
Tabela 4: Marco Teórico Geral.....	47
Tabela 5: Exemplo de Codificação.....	52
Tabela 6: Exemplo de Categorização.....	54

Sumário

Introdução.....	12
1. A Formação das Condutas no Capitalismo Contemporâneo.....	15
1.1. A Formação das Condutas no Ambiente de Trabalho Fordista.....	17
1.1.1. Fordismo e Ambiente de trabalho.....	17
1.1.2. Condutas Fordistas.....	22
1.2. Crise do Fordismo e emergência das formas flexíveis de acumulação.....	25
1.3. A Formação de Condutas no Ambiente de Trabalho Pós-Fordista.....	28
1.3.1. Pós-Fordismo e Ambiente de Trabalho.....	28
1.3.2. Condutas Pós-Fordistas.....	35
1.4. A Formação das Condutas no Cotidiano de Trabalho dos Motoristas de Aplicativo.....	38
1.4.1. Plataformas de Transporte Privado Individual e Ambiente de Trabalho.....	39
1.4.2. Condutas nas Plataformas de Transporte Privado Individual.....	45
1.5. Marco Teórico.....	48
2. Teorizando Sobre o Social: a teoria fundamentada como princípio metodológico.....	51
2.1. Metodologia Geral e Teoria Fundamentada.....	51
2.2. Aplicando A Teoria Fundamentada.....	53
2.3. Percurso Metodológico.....	60
2.4. Características da Amostra.....	60
3. A Formação de Condutas no Cotidiano dos Motoristas de Aplicativo.....	64
3. 1. A Noção de Envolvimento Pelo Trabalho.....	65
3. 2. Os Pressupostos Sociais do Envolvimento Pelo Trabalho.....	70
3.3. As Manifestações Cotidianas do Envolvimento Pelo Trabalho.....	81
4. Discussão.....	93
5. Considerações Finais.....	101
6. Referências Bibliográficas.....	103
7. Anexos.....	107

Introdução

O objetivo deste trabalho é analisar a formação de condutas no cotidiano de trabalho de um grupo de motoristas de aplicativo brasileiros. Meu intuito é construir uma teoria sobre as práticas desenvolvidas pelos trabalhadores em sua interação com o ambiente de trabalho construído pelas plataformas.

Nas últimas décadas, o mundo passou por grandes transformações na economia capitalista e nas formas de trabalho que a acompanham. Essas mudanças, muitas vezes acompanhadas de novas aplicações da ciência e da tecnologia, trouxeram novos tipos de relações sociais para o cotidiano laboral das classes trabalhadoras além de inéditas maneiras de se portar no ambiente de trabalho.

Uma dessas transformações se associa à emergência de plataformas digitais. Estas plataformas vêm se tornando uma fonte de renda para um grupo cada vez maior de pessoas. Interfaces como a Uber, Airbnb ou Clickwork possibilitam a obtenção de renda ao oferecer uma infraestrutura digital capaz de conectar prestadores e consumidores de determinado serviço, intermediando o fluxo monetário entre eles.

Dentre os diversos tipos existentes de plataformas, aquelas que se caracterizam por organizar o transporte privado individual vem ganhando contínua atenção por seu crescimento e capilaridade. Estas empresas, representadas pelas marcas Uber e 99Pop, conectam motoristas possuidores de carro com passageiros que se movimentam por determinada área, cobrando uma taxa por cada corrida realizada.

No Brasil, a Uber e a 99 pop já se encontram estabelecidas. Uma pesquisa realizada pelo Ipea, utilizando dados de 2021, fala de 945 mil motoristas de aplicativo no país (Ipea, 2022). Isso mostra a presença estrutural destas plataformas no cotidiano das grandes metrópoles brasileiras e sua crescente importância para o mercado de trabalho do país.

Diversos estudos, nacionais e internacionais, discutem as relações de trabalho que se dão no seio das plataformas de transporte privado individual. Dessa maneira, autores têm se esforçado em identificar as formas digitais de controle e gestão do trabalho desenvolvidas pelas empresas produtoras de interfaces digitais modeladas em plataformas (Abílio, 2020; Sharma, 2022; Moore e Joyce, 2020; Amorim, Cardoso e Bridi, 2022). Existem também trabalhos que se ocupam de tipificar as diferentes plataformas existentes, tentando entender o que aquelas associadas aos motoristas de aplicativo tem de específico (Srnicek, 2017; Zukerfeld, 2021). Outros estudos tentam identificar a natureza dos sistemas de avaliação presentes nesta forma de labor, entendendo os mecanismos empresariais de influência e

controle dos comportamentos da sua força de trabalho (Castro, 2019; Rosenblat et al., 2017; Scheiber, 2017). Além disso, há um número crescente de textos que tratam dos motoristas como parte de um fenômeno maior de plataformização do trabalho, tentando construir sínteses do que constituiria o processo como um todo (Van Doorn, 2017; Grohmann, 2020; Duggan et Al, 2022).

O trabalho desempenhado pelos motoristas no seio das plataformas de transporte privado individual é, no entanto, uma atividade complexa cujos contornos não foram ainda totalmente compreendidos. Um elemento que aparece de forma muito embrionária na literatura sobre o tema é a questão da formação de condutas, ou seja, as formas de se portar desenvolvidas pelos trabalhadores em seu cotidiano de trabalho. Nesse sentido, muito embora alguns textos façam referência a mecanismos digitais de modulação dos comportamentos (Grohmann, 2020; Castro, 2019) ainda são poucos os estudos focados nas atitudes concretas que surgem a partir deles. Faltam tentativas de compreender as práticas que os motoristas desenvolvem para lidar com a objetividade do processo de trabalho que os envolve.

Estas práticas, por sua vez, são entendidas como articuladoras de condutas estáveis que se fazem presentes entre uma coletividade de trabalhadores. Por condutas, entendo uma maneira específica de se portar associada a um trabalhador em seu cotidiano de trabalho. Sua formação diz respeito, portanto, ao modo de produção de ações em determinado espaço e aos mecanismos sociais de fabricação das atitudes.

Estudar esse processo de maneira sociológica significa reconstruir a natureza do espaço social em que o grupo estudado se insere, entendendo o tipo de arranjo produtivo e organizacional que determina sua formação. Dessa forma, se lido com a formação das condutas que se apresenta em um ambiente de trabalho especificamente determinado, será necessário entender as características desse ambiente que definem os comportamentos e atitudes ali presentes.

Essa tarefa será desenvolvida a partir de uma pesquisa qualitativa, a qual tentará abarcar teoricamente os múltiplos processos envolvidos com a formação de condutas dos motoristas; partindo sempre partir do ponto de vista dos sujeitos implicados diretamente em tal dinâmica. Teoria, por sua vez, se refere neste trabalho ao processo de construção de referenciais analíticos a partir de técnicas de análise e coleta de dados estabelecidas pela tradição da teoria fundamentada (Charmaz, 2006; Bryant, 2019). Tais referenciais devem emergir do processo de análise em si, capturando as práticas e as representações a partir das quais o contexto estudado é produzido e reproduzido.

Em termos de justificativa, para a sociologia, uma análise como a que proponho pode contribuir para um melhor entendimento entre processo de trabalho e formação de condutas, avançando no debate sobre os impactos individuais da transformação do capitalismo. Este debate, advindo principalmente da tradição marxista, se encontra bastante presente na sociologia do trabalho desenvolvida nas últimas décadas, a qual se pergunta como as transformações do processo/ambiente de trabalho capitalista impactam as atitudes dos trabalhadores imersos em tal espaço (Sennett, 2006; Alves, 2011; Durand, 2007; Boltanski e Chiapello, 2009).

Dito isso, o texto apresentado a partir de agora se organiza da seguinte forma: o capítulo 1 corresponde a revisão de literatura, na qual apresento uma discussão sobre a formação das condutas no capitalismo contemporâneo e uma caracterização do trabalho nas plataformas de transporte privado individual. De acordo com a intenção de teorizar independentemente sobre o fenômeno estudado, minha opção foi de organizar a revisão em termos históricos, procurando mais a forma como autores descreveram a formação de condutas no capitalismo de sua época do que um modelo geral que guie a análise. Posicionada ao fim deste capítulo, a seção marco teórico tem como objetivo delinear os principais pressupostos conceituais que informam a análise da formação das condutas entre os motoristas de aplicativo.

O capítulo 2 corresponde a metodologia que proponho para conduzir esta análise, nele serão encontrados os dados e os métodos que pretendo utilizar, além de demonstrações práticas dos passos percorridos durante a elaboração analítica. No capítulo 3 exponho os resultados gerais do trabalho e o produto do processo geral de análise, apresento no capítulo 4 as considerações finais, a discussão com a bibliografia e algumas breves conclusões.

1. A Formação das Condutas no Capitalismo Contemporâneo

A relação entre organização social e formação das condutas individuais está presente na teorização sociológica desde seu princípio (Marx [1844], 2008; Marx [1867]; 2017). De certa forma, a necessidade de formular explicações sobre as mudanças ocorridas com o advento da modernidade traz consigo também a tarefa de entender e decifrar as transformações ocorridas nas práticas dos grupos que compõem essas sociedades. A modernização transforma, neste sentido, não só a política e a economia da sociedade mas também suas práticas subjetivas, se por subjetividade entendemos os valores e práticas que informam a existência e a formação de condutas em determinado tempo.

Nas últimas décadas, os debates sobre a natureza da modernidade e sua relação com os valores e as formas de conduta individuais têm experienciado um retorno. Tais discussões se concentram em torno de uma suposta mudança de paradigma que, iniciada nas últimas décadas do século XX, se arrasta até os dias de hoje. Neste sentido, termos como “Modernidade Líquida” (Bauman, 2000), “Sociedade Pós Moderna” (Jameson, 1984; Harvey, 1992; Boltanski e Chiapello, 2009), “Razão Neoliberal” (Dardot e Laval, 2016) abundantes na teoria social desde os anos 1980, buscam capturar conceitualmente o conteúdo e a forma de tais transformações, tentando elaborar teoricamente seu significado para as sociedades modernas atuais e para a vida que se descortina no interior destas.

Por trás de tais interpretações, no entanto, está localizada a constatação que algo se transformou em algum momento da última metade do século passado. As orientações que determinavam a forma de ser do mundo de 1960 ou 70 anos atrás já não fazem muito sentido, e as estruturas sociais que organizavam a economia e política de então tem se transformado de forma contínua e radical (Bauman, 2000; Harvey, 1992). Isso coloca mais uma vez para a sociologia o desafio de compreender a formação das condutas neste mundo que surge, de entender os processos que orientam a constituição do sujeito neste novo arranjo social, econômico e político que surge da transformação dos regimes produtivos e dos modos de socialização que eles objetivam. Para um trabalho preocupado com a constituição das condutas em uma empresa surgida no coração deste período, tal esforço se torna especialmente importante.

Estas transformações amplas na forma social de se conduzir são observadas também no ambiente de trabalho e no processo de constituição das atitudes dos trabalhadores. Desde Marx (2017) e sua teorização sobre os impactos objetivos e subjetivos da expansão do trabalho fabril, os estudiosos do labor vem acompanhando com atenção como a mudança dos

processos de valorização trazem transformações para a vida individual. Assim como em outras instâncias da sociedade, as passagens de uma fase a outra da acumulação estão em inerente sintonia com transformações da conduta daqueles em interação cotidiana com seus aparatos produtivos. Os exemplos disto são muitos e vão desde a descrição clássica de Marx dos efeitos subjetivos da divisão do trabalho e da mecanização na força de trabalho do século XIX (Marx, 2017) aos estudos de EP Thompson (2006) sobre a alteração da temporalidade de vida com a racionalização do tempo institucionalizada pelo capitalismo produtivo.

O objetivo deste capítulo é compreender a transformação dos regimes produtivos capitalistas que se opera de meados dos anos 1970 em diante, tentando captar seu sentido para a constituição de condutas no espaço social de trabalho. A partir da análise da passagem do “fordismo” para o “pós-fordismo” e então para o “capitalismo de plataforma”, meu intuito será demonstrar como a transformação do mundo laboral media e é mediada pela formação da força de trabalho que se faz presente nesse ambiente específico. Fordismo, pós-fordismo e capitalismo de plataforma são entendidos como elos contínuos de um desenvolvimento capitalista, elos esses que encerram em suas diferenças e continuidades modos específicos de socialização da força de trabalho que os compõem. Os regimes que descrevo serão entendidos como ferramentas de sociabilidade, ou seja, espaços nos quais se formam, a partir do trabalho coletivo, arranjos de relações sociais.

Em outras palavras, posso dizer que tentarei identificar o trânsito que existe entre a objetivação de um aparato organizacional/produtivo e a objetivação de maneiras de se portar relativamente em sintonia com suas exigências. Para tal, utilizarei autores de diversas correntes teóricas que tratam das condutas disseminadas no trabalhador coletivo em sua interação com determinado arranjo produtivo. O pressuposto, porém, é de que o sujeito dessa formação não é o indivíduo isolado, mas o coletivo de trabalhadores, a força de trabalho, por assim dizer. As contribuições de autores como Sennett (2006), Boltanski e Chiapello (2009) que compartilham de uma perspectiva individualista serão aceitas criticamente, como reveladoras de aspectos individuais do processo amplo de socialização a que me referi anteriormente. Os outros autores utilizados como, por exemplo, Gramsci (2011), Antunes (2009) e Abílio (2020) estão alinhados com o pressuposto geral que orienta minha exposição.

Essa exposição servirá tanto para contextualizar as principais características do capitalismo existente nos dias de hoje, oferecendo conceitos úteis para a análise do cotidiano de trabalho dos motoristas de aplicativo quanto para delimitar um quadro capaz de direcionar teoricamente a análise de um processo de formação de condutas em uma nova modalidade de trabalho. Meu intuito neste trabalho é abordar meu objeto a partir de uma perspectiva

histórica, utilizando um arcabouço teórico informado pelas transformações do capitalismo nas últimas décadas.

1.1. A Formação das Condutas no Ambiente de Trabalho Fordista

1.1.1. Fordismo e Ambiente de trabalho

As discussões sobre o trabalho desempenhado contemporaneamente costumam ter por princípio uma avaliação das grandes mudanças que abalaram a organização capitalista do labor dos anos 1970 em diante (Harvey, 1992; Huws, 2019; Antunes, 2009). Trata-se da crise do fordismo e da emergência de um novo tipo de acumulação. Os textos com os quais discutirei tratam deste momento como um marco inicial de uma série de reconfigurações cujo efeito é sentido até hoje em diversos contextos empíricos de trabalho.

Por fordismo, podemos entender um regime produtivo que, baseado em uma forma específica de organizar e regular os circuitos sociais de produção industrial, construiu uma hegemonia política, econômica e social no decorrer do século XX. Apesar das controvérsias em torno de sua origem e expansão, é possível dizer que o regime acumulativo em questão foi aplicado depois da crise de 29, conhecendo seu apogeu nos anos imediatamente após a segunda guerra mundial. O sociólogo Ricardo Antunes por exemplo, em um texto sobre a mudança e os desafios do trabalho no período de tempo que se arrasta desde os anos 70, caracteriza a experiência do fordismo/taylorismo como um arranjo focado na produção em massa de mercadorias, de maneira bastante homogeneizada e a partir de uma organização verticalmente determinada (Antunes, 2009, p. 38). Este é um sistema que, organizado em torno da expansão industrial, objetivava produzir grande quantidade de bens homogêneos, capazes de serem consumidos em quantidades tão grandes quanto. Para tal, o fordismo lançou mão de uma série de mecanismos políticos e econômicos orientados para a construção de uma ordem social específica, capaz de produzir e reproduzir a produção em larga escala.

A este esquema de produção em massa de mercadorias, soma-se uma forma localizada de regulação das relações sociais entre os grupos que compõem e dinamizam o empreendimento industrial. O geógrafo David Harvey, fala das relações de mediação mútua que se desenvolveram entre Estado, capitalistas e trabalhadores, absolutamente vitais para a constituição dos “tempos fordistas”. Ocorre aqui a fabricação de um compromisso entre estes três setores da sociedade, ou seja, um arranjo de negociações que estabelece as condições para a produção (Harvey, 1992). Tal compromisso se baseava na regulação estatal da economia,

com serviços de assistência social e de planejamento realizados continuamente pela burocracia do Estado. Também o capital e o trabalho interagiam em ambiente relativamente acordado: a derrota dos movimentos revolucionários do início do século XX e formação de sindicatos burocraticamente organizados significou a emergência de um acordo tácito com o capital, que, de sua parte, garantia a determinados grupos de trabalhadores condições como a estabilidade e a progressão contínua das carreiras, ainda que estas concessões fossem, como normal nas sociedades capitalistas, reguladas pela extração de valor.

Este arranjo que descrevo se orientava em torno do crescimento constante com base no aumento da produtividade (Harvey, 1992, p.129). As mercadorias e os serviços produzidos a partir da aplicação racional do poder corporativo e da organização planejada dos aparatos produtivos eram assimilados pelas políticas de consumo em massa. Os aumentos regulares dos salários, garantidos pelo poder de negociação dos órgãos trabalhistas, funcionavam também como a condição de possibilidade do consumo generalizado: a relação entre salários “altos” e capacidade de consumir foi, por exemplo, uma das intuições de Henry Ford, o qual, não por acaso, empresta seu sobrenome ao regime produtivo que abordo nesse momento (Braverman, 1987). O planejamento das relações produtivas e aplicação racionalizada da tecnologia disponível no pós guerra criaram um tipo de instituição produtiva extremamente sólida, construída para crescer continuamente ao longo do tempo e estável o suficiente para resistir a mudanças pontuais na vida econômica e política de uma nação. A necessidade de produzir de maneira contínua e homogênea exigiu que nascesse uma forma corporativa relativamente racionalizada, cuja eficiência era garantida a partir de rígidos parâmetros burocráticos (Harvey, 1992).

A combinação entre planejamento socioeconômico racionalizado e taxas de crescimento em aumento constante engendraram o que a estudiosa do trabalho Ursula Huws (2019) chama de “era de ouro do capitalismo” ou ainda de “Les trente glorieuses”. Trata-se de um momento na história da acumulação de capital em que o tipo de compromisso que mencionei anteriormente garantiu aos trabalhadores, uma vez devidamente treinados em suas posições, direitos como a estabilidade empregatícia a longo prazo, a aposentadoria integral e determinados tipos de assistência social emergencial aspectos que, por sua vez, estabelecem uma conduta especializada e disciplinada (Huws, 2019, p.58). Esses tempos “gloriosos” conseguiram passar, segundo Antunes (2009, p. 40) a impressão de que o capitalismo poderia ser efetiva e duradouramente regulado por forças estatais e lutas trabalhistas. Tal esperança de continuidade vinculada ao funcionamento do fordismo é debatida também por Huws, que relata o pensamento comum a época de que o compromisso tripartite seria capaz de travar o

movimento dialético de transformação capitalista, baseado na constante mudança dos padrões de organização e uso da força de trabalho (Huws, 2019)

Sempre existiram, no entanto, algumas contradições intrínsecas ao funcionamento do sistema produtivo fordista. As possibilidades de estabilidade e progressão de carreiras quase sempre foram estabelecidas ao redor de grupos específicos (geralmente trabalhadores homens e brancos), o que excluía as mulheres e grupos racializados dos postos de emprego formais, empurrando-os para o trabalho doméstico ou para setores informais do mercado (Huws, 2019). Além disso, o funcionamento amplo e efetivo do regime fordista permaneceu, na maioria das vezes, restrito aos países de capitalismo desenvolvido, que, através da força de suas instituições trabalhistas e estatais foram capazes de instituir um compromisso duradouro, ainda que frágil, com o capital (Antunes, 2009). Estas questões são algumas das razões que levam estudiosos do trabalho, como a já citada Ursula Huws, a falar de uma “aristocracia operária”, que, operante nos grandes parques industriais dos países centrais concentrou ao seu redor os benefícios garantidos por uma política de planejamento produtivo relativamente racionalizado. Apesar disso, é preciso considerar a determinação tendencial e hegemônica que o fordismo construiu em torno de si, ou seja, mesmo que seu funcionamento não tenha englobado todos os segmentos sociais e todos os países, suas consequências foram sentidas de forma ampla e generalizada. Consequências estas que, longe de serem relacionadas apenas a termos produtivos, foram determinadas também pela cultura, política e condutas.

A noção de técnicas e habilidades produtivas leva a considerar a especificidade do ambiente de trabalho constituído pelo regime fordista. É importante notar que os temas que abordei até aqui, relacionados ao compromisso entre classes e o crescimento contínuo das taxas de produtividade apontam também para uma certa organização do cotidiano laboral e para a produção de um tipo localizado de conduta entre os trabalhadores que o habitam, tratava-se de formas de agir pautadas pela especialização e pela estabilidade. Mais tarde, será possível notar que estas questões são verdade também para o moderno modelo de acumulação pós-fordista para “seu” ambiente de trabalho.

Para entender o tipo de cotidiano laboral que serviu de base para o triunfo do regime fordista é necessário evocar, mesmo que rapidamente, o nome de um de seus personagens principais. Trata-se de Frederick Taylor, cuja obra, em especial seus estudos sobre a administração industrial científica, se tornaram paradigmáticos. Trata-se, como coloca Harvey (1992), da implementação de uma administração científica em todas as facetas da organização corporativa, o que significava também, como lembram Boltanski e Chiapello, na formação de uma série de profissionais capazes de administrar racionalmente os empreendimentos

industriais erigidos à época (Boltanski e Chiapello, 2009). Surgem as figuras dos gerentes, um coletivo de trabalho incumbido de dirigir de forma racionalizada as atividades cotidianas no regime fordista de produção.

Um dos elementos mais debatidos nesta aplicação de elementos administrativos ao processo produtivo, diz respeito à divisão do trabalho. Esta divisão se processava inicialmente pela separação rígida entre o trabalho intelectual e manual, ou seja, entre os grupos que executavam e os que organizavam a produção de mercadorias e outras atividades no interior de um empreendimento qualquer (Braverman, 1987). Essa divisão se manifestava de forma ainda mais intensa na experiência propriamente operária, ligada ao cenário da linha produtiva. Como coloca Antunes, o trabalho exercido de maneira parcelar e fragmentada, colocava cada trabalhador diante de uma estação particularizada de trabalho, a qual exigia dele a realização repetitiva de uma dada atividade (Antunes, 2009, p.39). O produto destas diversas atividades só se tornava visível ao fim de um ciclo de produção (a produção de um automóvel, por exemplo).

A linha produtiva se colocava assim como a organização espacial de todas estas atividades parcelares, articulando os diversos trabalhos especializados em uma esteira programada para funcionar em um determinado ritmo (Antunes, 2009, p.39). No fundo, tratava-se de uma maneira específica de organizar e cronometrar os esforços de um trabalhador coletivo abstrato, cujo trabalho integral só era conhecido em sua completude ao fim da linha de produção. Os trabalhadores encarregados da execução das atividades eram excluídos das tarefas de organização, regulação e controle do cotidiano laboral, ou seja, eram coagidos a deixar suas operações intelectuais de fora da manutenção e continuidade do próprio trabalho. A personalidade e as opiniões individuais eram postas em segundo plano por um tipo de regime caracterizado por uma relação fundamentalmente impessoal de prestação de serviços. Da mesma maneira, os temas relacionados ao controle da qualidade, da inovação tecnológica ou da administração de estoques eram deixados a cargo da gestão científica (Antunes, 2009).

A este cenário, somam-se a profunda padronização dos contratos de trabalho e a rigidez das jornadas e dos mecanismos de pagamento salarial. Com efeito, as oito horas diárias de trabalho, distribuídas em cinco dias da semana, se tornaram um clássico da “intuição” corporativa de Henry Ford, uma vez que foram capazes de proporcionar tanto uma alta produtividade do trabalho na linha produtiva quanto o espaço de lazer necessário para o consumo das enormes quantidades de mercadorias diariamente produzidas (Harvey, 1992, p.122). De forma semelhante, a padronização e a rigidez do tempo de trabalho eram capazes

de fornecer a exatidão necessária para a racionalização das atividades produtivas, fornecendo o substrato adequado para o planejamento a longo prazo.

Outro ponto essencial para a compreensão do trabalho fordista é a noção de hierarquia, ou seja, a ordenação de posições desiguais que informava a organização das instituições desse período, em especial a organização das firmas e indústrias. O sociólogo Richard Sennett (2006), interessado em comparar duas fases distintas da acumulação capitalista, traça os impactos da burocracia para a formação de condutas individuais. Essas condutas individuais, no entanto, como fiz lembrar na introdução, são aspectos aparentes, fragmentários, de um circuito de formação coletiva do grupo de trabalhadores. Da mesma forma, a organização hierárquica deve ser entendida como um dos elementos estruturantes da gestão científica do trabalho, ou seja, como uma técnica social produzida para estabelecer o controle capitalista sobre o processo de trabalho (Braverman, 1987)

Segundo Sennett, o tipo de ambiente que apresento neste momento arranjava-se em uma estrutura hierárquica piramidal, na qual cada membro ocupa um lugar relativamente fixo. A totalidade das operações que informavam o funcionamento da organização eram, dessa maneira, divididos em diversos níveis que obedeciam a esquemas fixos de subordinação. À medida que se percorre, de baixo para cima, a linha de sucessão das posições, os números das fileiras diminuem, os quadros administrativos se multiplicam e aproxima-se cada vez mais das fontes organizacionais da pirâmide fordista. Este esquema específico de organização das operações de uma firma ou de uma repartição pública, implica que cada membro deve conhecer e respeitar sua posição estabelecida, assim como obedecer as ordens que chegam dos níveis hierárquicos superiores (Sennett, 2006, p. 33).

A administração científica das facetas corporativas encontra na hierarquização dos papéis produtivos uma maneira de tornar eficiente as atividades desempenhadas neste espaço. A racionalização da produção e seu cálculo a longo prazo só poderiam ser alcançados com sucesso caso a organização do processo de trabalho adquirisse a previsibilidade e a rigidez que um quadro de posições fixas, hierarquicamente orientadas, pode oferecer. Quadro este que, como lembra David Harvey (1992, p.129) foi em grande medida orientado por uma organização corporativa de tipo burocrático, ou seja, baseava-se na constituição de um corpo corporativo formado por funcionários contratados, detentores de funções racionalmente especificadas e de condutas determinadas impessoalmente (Weber, 2000, p.144). Trata-se aqui de espaços compostos por pessoas contratadas por serem capazes de realizar profissionalmente uma função, obedecendo aos controles e necessidades de seu cargo, seja ele o de apertar parafusos ou o de calcular o envio de estoques para o exterior. Tem-se um

sistema voltado para a captura, impessoal e sistematizada, do “savoir-faire” do trabalho (Antunes, 2009, p. 39)

Esse apelo racional da organização do empreendimento fordista, é um dos elementos que Boltanski e Chiapello (2009), preocupados com as formas de justificação e mobilização do capitalismo, irão identificar como um dos elementos fundantes do espírito desse regime de acumulação, ou seja, como um elemento capaz de oferecer a legitimação necessária para o engajamento de amplos setores da população a seu redor. O Espírito é, nesse sentido, a expressão subjetiva, eticamente orientada, de um regime de acumulação. Neste trabalho, porém, falar de espíritos é sempre falar de uma eticidade socializada, ou seja, de um modo de atribuição de valor coletivo que se processa em relação a um objeto historicamente construído.

Um último ponto se faz necessário para compreender melhor os mecanismos operantes no espaço fordista de trabalho. Trata-se dos esquemas de controle e disciplina desenvolvidos para assegurar o funcionamento do ambiente a que me refiro. Os textos que revisei indicam a necessidade de um controle externo constante, caso o desejo seja um aumento contínuo e planejado da produtividade. Com efeito, Harvey (1992, p.122) fala que um dos grandes desafios do regime de acumulação fordista foi o de alcançar a disciplina necessária para submeter os trabalhadores às longas horas de trabalho na linha produtiva. De certa forma, os quadros administrativos originados da divisão entre trabalho manual e intelectual, assim como o esquema hierárquico de vinculação de ordens cumpriam a função de regular e organizar o processo de trabalho como um todo, destituindo o conhecimento do ofício a nível do trabalhador e o reconstruindo como propriedade da produção capitalista (Braverman, 1987)

A organização hierárquica significa também que cada nível da pirâmide deve reportar-se àquele imediatamente acima, o que implica em um controle determinado externamente ao ambiente em que se está. Ordens, advertências e punições moldavam o dia-a-dia dos diversos trabalhadores envolvidos com a firma fordista, e, em certo sentido, a própria administração técnica implementada aqui, responsável pela profissionalização do gerenciamento (Boltanski e Chiapello, 2009) aponta para a necessidade de um controle e um disciplinamento executado por indivíduos pagos e treinados para tal.

1.1.2. Condutas Fordistas

O tema da disciplina construída no ambiente de trabalho é fundamental para a compreensão do tipo de conduta coletiva que emerge do arranjo de coisas que descrevi acima. De forma geral, é possível entender o sistema de linhas produtivas, os arranjos hierárquicos, a hierarquização burocrática não só como fatores estruturais, estáticos de um mundo do trabalho passado, mas principalmente como elementos com os quais os trabalhadores habitantes deste universo interagem cotidianamente em seu processo de formação. Eles são, neste sentido, ferramentas capitalistas de produção das disposições psicofísicas vitais aos trabalhadores que serão produzidos para habitar um ambiente de produção historicamente determinado (Gramsci, 2011).

Vem de Gramsci a ideia de que o fordismo é muito mais que uma fábrica de coisas e serviços, fundada em uma relação classista, mediada pelo estado e assim por diante. Para tal pensador, o desafio central deste regime de acumulação é o engendramento de um novo tipo de trabalhador: o desenvolvimento de certas aptidões psicofísicas capazes de funcionar no ritmo e no estilo adequados a produção americanista, como ele a intitula (Gramsci, 2011). Nisso está um dos pontos centrais do esforço deste trabalho, ou seja, a compreensão de que um novo tipo de produção é incompleto sem a criação de um novo “modo de vida” (Gramsci, 2011, p. 262; Amorim, Moda e Mevis, 2021).

Tratando do tipo de conduta coletiva que emerge da interação cotidiana com os elementos produtivos e organizacionais do regime fordista uma primeira questão diz respeito, como já colocado por Gramsci, a própria noção de disciplina, ou seja, a necessidade de disciplinamento e controle das ações no ambiente de trabalho e, em alguns momentos, também fora dele. O trabalhador fordista deve controlar seus impulsos e paixões, adequar seu corpo e suas expressões físicas ao funcionamento do processo de trabalho (Gramsci, 2011, p. 269; Foucault, 2014). Esse mecanismo que remete ao próprio funcionamento do maquinário, era garantido pela vigilância atenta dos administradores e gerentes e pela programação das ferramentas utilizadas.

Os critérios de impessoalidade e profissionalismo implicados na administração científica exigiam que os funcionários da empresa deixassem do lado de fora dos portões seus aspectos espirituais e humanitários (Gramsci, 2011, p. 247). A conduta deveria ser formada ao redor do núcleo estritamente profissional do trabalhador ou trabalhadora, o qual se apresentava no ambiente de trabalho como portador de uma habilidade específica, vinculada a um processo específico, rigidamente estabelecido e sob o qual ele ou ela não eram comumente chamados a opinar. Com efeito, o planejamento racionalizado das atividades corporativas que

descrevi com ajuda de David Harvey implicava que a potencialidade de pensamento e criatividade dos trabalhadores fosse deixada de fora do processo produtivo e organizacional.

A divisão do trabalho operada neste tipo de ambiente exigia que os grupos de funcionários definissem sua conduta em relação a sua posição específica no esquema produtivo, seja ela de natureza manual ou intelectual. Para o trabalhador isso significava conhecer bem e se ater aos requisitos de sua função particular, uma vez que qualquer fuga de seus pressupostos poderia impactar de forma perniciosa o trabalho coletivo resultante. Realizar de forma adequada e constante a especialidade designada era um dos valores do regime de acumulação fordista, e a especialização informava, em certa medida, o valor de determinada força de trabalho. Da mesma forma, trabalhar em um ambiente hierarquicamente organizado significa ser formado para entender e respeitar as dinâmicas do nível em que se encontra, ou seja, formar uma personalidade laboral ao redor dos requisitos e controles exigidos por sua colocação na pirâmide organizacional. Esse esquema rígido de especialização, como aponta Harry Braverman, erode o conhecimento corporificado do processo de trabalho que os artesãos possuíam, criando as condições de possibilidade para uma conduta especializada (Braverman, 1987).

Outra questão importante neste ponto é a estabilidade experimentada pelas condutas. Isso significa que a rigidez e o planejamento a longo prazo penetravam de maneira específica na vivência individual, determinando a experiência do tempo ao nível do coletivo de trabalhadores dentro e fora de seu ambiente de trabalho (Sennett, 2006). A adequação a uma posição estabelecida e o imperativo de cumprir ordens mais ou menos arbitrárias informam um tipo de carreira orientada para o longo prazo, na qual as condutas eram moldadas para resistir às intempéries do mundo e nunca para se adequarem a elas. A temporalidade vivenciada pela força de trabalho, como podemos perceber com Sennett, era de natureza racionalizada, na qual o passar dos anos aprofunda e desenvolve um conhecimento das condições “ambientais” e amplia os benefícios de participar delas. A estabilidade oferecida pelas instituições fordistas implica que os sujeitos experimentam sua experiência laboral no longo prazo, rejeitando os prazeres momentâneos, aceitando as ordens e os controles hierárquicos em nome de uma continuidade racionalizada (Sennett, 2006, p.34). Esse benefício geralmente era simbolizado pelas políticas de bem estar do Estado e pelos planos públicos de aposentadoria.

A soma de elementos estruturais, político e econômicos com o modo de produção de condutas que brota deles, junto é claro com seus contextos culturais ou artísticos é o que permite a Gramsci e Harvey, falar de um modo de vida total que se produziu no período

especificado. A questão para a continuidade do cenário que abordo aqui é que modos de viver também se transformam, ou seja, passam por crises que desafiam, e então, interrompem sua reprodução, originando novos arranjos sociais.

Abaixo segue uma tabela que sintetiza o que foi argumentado nesta seção:

Tabela 1: Fordismo e Formação de Condutas

Fordismo	Estrutura Produtiva/Organizacional	Condutas
1945 - 1973	- Produção em Massa - Burocracia Piramidal - Padronização da Produção (linha produtiva)	- Especialização - Disciplina - Continuidade (carreira)

Fonte: Novas Sociabilidades na Era Digital (2023)

1.2. Crise do Fordismo e emergência das formas flexíveis de acumulação

O fordismo já mostrava sinais de crise desde a segunda metade dos anos 60. Antunes, por exemplo, diz que a eclosão de revoltas estudantis generalizadas, somadas a um reavivamento da militância operária, foram talvez um dos sinais de que o compromisso tripartite estabelecido no pós guerra começava a se corroer (Antunes, 2009, p.42). A "civilização" constituída pelo regime fordista começa a ser questionada em suas próprias bases, na medida em que os operários rompem o cenário de acordo tácito com o capital e iniciam um processo de questionamento dos processos repetitivos e alienantes de trabalho a que estavam submetidos.

Essas tensões, no entanto, se transformam em um abalo sísmico a partir da queda constante da taxa de lucro que antecede a grande recessão de 1973. Embora mecanismos monetários fossem constantemente utilizados para manter a expansão necessária à sobrevivência do sistema, a rigidez do planejamento e da racionalização fordistas, com seu apego a produtividade crescente e a engenharia a longo prazo, não favoreciam a formação de estratégias organizacionais e mercadológicas flexíveis o suficiente para adaptar-se a um cenário cada vez mais instável (Harvey, 1992, p.136). Isso porque, com os aumentos constantes da produtividade industrial, somada à entrada de países recém industrializados no jogo de comércio internacional constituiu-se um cenário de saturação incapaz de manter elevadas as taxas de lucro que as corporações fordistas haviam conhecido até então (Antunes,

2009, p.32). A estagnação que segue, junto da cada vez maior globalização das atividades econômicas, exige das organizações a que me refiro um tipo de poder de resposta que elas não possuíam.

Esta crise de superprodução, que já se arrastava, conheceu seu ápice com o choque de 1973. A recessão iniciada aqui, juntamente com o choque do petróleo desencadeado naquele ano podem ser vistos como um incentivo à mudança generalizada de paradigma que acometeu a organização do empreendimento capitalista. Talvez a palavra mais adequada para definir este momento venha de um texto elaborado por um autor alemão contemporâneo: esgotamento (Dörre, 2015). De fato, após a crise de 1973-1975, ficou claro que o universo erigido em torno da combinação entre produtividade industrial/mercadológica e organização militar-burocrática tinha atingido seu limite.

O esgotamento, porém, se processa não só em relação às taxas de lucro, mas também ao terreno movediço das condutas e estilos de vida que perpassam uma atividade econômica: A forma de individualização produzida pelo fordismo começa a sofrer críticas por sua fixação em padrões de consumo homogêneos, o que abre espaço para uma sociabilidade focada na heterogeneização dos padrões de compra (Dörre, 2015). Da mesma maneira, as condutas especializadas e hierarquicamente orientadas já não encontravam correspondência entre os fenômenos culturais e artísticos da época.

A crise do sistema de produção fordista, implica que as organizações capitalistas passarão por uma certa transformação de suas estruturas produtivas e organizacionais. Talvez o ponto fundamental deste novo esquema de engenharia institucional seja o conceito de flexibilidade (Harvey, 1992; Dal Rosso, 2017), isso se ele aparecer como o fundamento de um projeto de renovação da lucratividade e superação dos desafios postos pelo esgotamento da máquina fordista. Trata-se aqui de uma resposta parcial à rigidez organizacional do fordismo que se torna cada vez mais inefetiva para a resolução adequada dos problemas postos por mercados saturados, altamente competitivos e organizados globalmente. Isso não quer dizer, porém, que todas as características do fordismo sejam subitamente apagadas do mapa, mas que o arranjo de suas características é alterado, reformulado e escondido pelas “novas” corporações.

Por flexibilidade, portanto, entendo uma filosofia corporativa que caracteriza o novo tipo de empresa que surge das cinzas da crise mencionada. De maneira abstrata, pode-se definir esta flexibilidade como certa capacidade empresarial de ser móvel e adaptável em um cenário de intensa concorrência internacional (Dal Rosso, 2017). Trata-se aqui de políticas e estratégias mobilizadas capitalisticamente em nome da perseguição do lucro em um cenário

econômico particularmente instável. Lucro este que, como aponta Dörre (2015, p.568) se tornará o principal objetivo das firmas capitalistas, substituindo a preocupação fordista com as taxas de produtividade e a captura de mais-valor. Uma das grandes questões surgidas neste momento da acumulação é como desvincular a produção de valor da produção e venda em massa de mercadorias, criando novas estratégias empresariais de valorização.

Harvey lembra que a adoção de um tipo de acumulação flexível significa a entrada deste processo flexibilizador na configuração do trabalho, dos mercados e da produção de mercadorias (Harvey, 1992, 140; Amorim, Cardoso, Bridi, 2022). Sua definição de flexibilidade aponta para a mudança rápida e constante de padrões de desenvolvimento, mudança essa que busca demolir a rigidez das organizações anteriores e expandir o poder de transformação - seja tecnológica, industrial ou gerencial - contínua das empresas. Tem lugar aqui uma operação corporativa diferente daquela operada pela corporação fordista: enquanto esta se preocupa mais com a solidez necessária para resistir aos imprevistos do mundo, a firma flexível pretende que algumas de suas operações sejam leves e dinâmicas o suficiente para fluir junto das circunstâncias.

Esse novo esquema flexível de acumulação é baseado na fluidez de mercados, pessoas e mercadorias. Fluidez essa arranjada a partir da destruição do compromisso firmado em tempos fordistas: trata-se aqui da corrosão dos mecanismos de proteção da classe operária, resultando em uma nova rodada de mercantilização da força de trabalho (Dörre, 2015) e de destruição das organizações sindicais em todo o mundo (Antunes, 2009). A relação entre capital e trabalho torna-se novamente conflituosa, na medida em que o Estado deixa de garantir os benefícios sociais outrora fixos e de mediar a partir de regulações trabalhistas firmes a exploração da mão de obra em empreendimentos capitalistas. O capital avança em um ataque aos mecanismos que garantiam o planejamento a longo prazo da economia, insistindo em reformas que estabeleçam o espaço de manobra em curtos espaços de tempo.

Essa investida, no entanto, seria infrutífera sem uma reformulação geral das condutas da força de trabalho. A implementação de novos mecanismos produtivos encontraria uma barreira à sua objetivação se não houvesse trabalhadores capazes de operá-los. Sociologicamente dizendo, a crise do fordismo implica em um novo processo de socialização da força de trabalho e na produção de um novo “modo de vida”. Ao questionar os mecanismos rígidos de ação corporativa, a flexibilidade erode parcialmente os princípios orientadores da conduta fordista tornando a disciplina, a especialização e a continuidade virtudes insuficientes no espaço de trabalho. Os aparatos produtivos desenvolvidos pós crise exigirão que se criem novas habilidades, ainda que somadas à manutenção das antigas. Para

entender esse processo é necessário abordar mais detalhadamente as características deste período.

1.3. A Formação de Condutas no Ambiente de Trabalho Pós-Fordista

1.3.1. Pós-Fordismo e Ambiente de Trabalho

O conceito de toyotismo, tal como proposto por Giovanni Alves (Alves, 2007; Alves, 2011) ajudará a dar o passo analítico a que me referi acima. O toyotismo é compreendido por ele como um espírito, ou seja, como uma formulação ética que orienta os empreendimentos capitalistas de determinada época, indicando o que se compreende como bom ou ruim na organização empresarial. Mais uma vez, é importante lembrar que essa eticidade é orientada pelo tipo de sociabilidade encontrada historicamente no capitalismo e, por isso, tem como ponto de partida a produção privada de valor. Esse espírito provê os elementos para a objetivação do pós-fordismo enquanto circuito organizacional/produtivo.

Como aponta Alves (2007), este regime sucede o fordismo por sua capacidade de acrescentar um degrau a mais no processo de racionalização da acumulação capitalista e da gestão do trabalho vivo. Esta racionalização, porém, deve ser explicada pela interação das táticas toyotistas de gestão da produção com o momento sócio econômico que encontra o mundo a partir da segunda metade dos anos 70: a saturação dos mercados, a alta competitividade global e as limitadas taxas de lucro que passam a determinar o universo empresarial pós crise fordista encontram sua solução em um modelo que fora desenvolvido sob as mesmas condições no Japão (Alves, 2011, p.45).

Em sua aventura pelo mundo, o toyotismo se ocupa de construir um novo senso comum da conduta organizacional e produtiva. Há um movimento dialético de “superação” do fordismo, ou seja, de superar conservando algumas das características do regime de produção anterior (Alves, 2011, p.65). No fundo, trata-se de propor respostas para um cenário de crise estrutural do capital, formulando alternativas empresariais e institucionais capazes de desarticular a rigidez fordista e abrir caminho para tipos de acumulação mais alinhados com o cenário político/econômico das últimas décadas. Essas novas formas de acumulação prezam pela eliminação sistemática do desperdício na cadeia organizacional e produtiva (seja ele de mercadorias ou de pessoal) tentando enxugar ao máximo a outrora massiva pirâmide hierárquica fordista. Surge aqui um espírito que ronda os mais diversos empreendimentos e determina o que chamamos de pós-fordismo.

Além da gestão produtiva e organizacional, falar em pós-fordismo é falar também em novas formas de gestão do trabalho. Tanto Alves (2007; 20011) quanto Antunes (2009) lembram que a nova fase do capitalismo inaugura novos sistemas de organização e controle do labor, criando um tipo de gestão bastante específica e localizada, a qual se baseia no tipo de constituição que o toyotismo confere a seus ambientes de atividade. Este novo princípio de organização do trabalho vivo é orientado pelo que Alves chama de “Captura da Subjetividade” mas que circula em toda a bibliografia sobre trabalho pós-fordista a partir das noções de envolvimento prescrito. Este ponto é de grande importância para meus propósitos porque sugere alguma internalização de um controle antes exercido externamente, ou seja, inaugura formas individualizantes de coerção empresarial relativamente inéditas. É importante notar, porém, que a relação externo/interno já estava presente no fordismo e permanece relevante no regime que descrevo a partir de agora. Não existe uma forma de internalização do controle que não passe pela interação com objetos externos de poder e que não se processe em relação ao objetivo capitalista de produzir o processo de trabalho a sua “imagem e semelhança”.

É importante agora abordar de forma mais completa a organização empresarial que fundamenta o regime pós-fordista. Para tal, usarei aqui o esquema formulado pelo sociólogo do trabalho Jean-Pierre Durand que, em um livro intitulado “The Invisible Chain” (2007) esclarece as mudanças institucionais que determinam o cenário pós-fordista. Os conceitos mobilizados por Durand servirão também para abordar os tipos de conduta que são formados no toyotismo.

O primeiro elemento a se considerar, segundo Durand, são os mecanismos específicos de integração mobilizados pela corporação moderna em seu esforço de sobreviver (e lucrar) em um ambiente de saturação dos mercados e alta competitividade. O primeiro elemento desta nova integração é relacionado a aplicação imediata de novas tecnologias na esfera da produção, organização e distribuição de bens e serviços. Isso significa que as corporações pós-fordistas tentarão sempre ser as primeiras a aplicar determinada inovação tecnológica a seus objetivos industriais, no sentido de transformar essa aplicação em vantagem comercial clara e objetiva (Durand, 2007, p.9), radicalizando assim a lógica da inovação presente desde os primórdios do capitalismo. Conseqüentemente, as firmas contemporâneas são obrigadas a conhecer e observar de muito perto a ciência e a tecnologia desenvolvidas em determinado período, organizando formas de aplicar rapidamente as descobertas encontradas em produtos inéditos. Em complemento a tal fenômeno, é necessário que as firmas saibam de maneira aproximada as mudanças no padrão de consumo privado e

nas práticas de suas concorrências, reinventando continuamente sua entrada no mercado (Durand, 2007, p.10).

A necessidade de incorporar rapidez e dinâmica na formulação de um produto, informa também a segunda forma de integração que se encontra aqui. A organização do trabalho em projetos, permite que diferentes profissionais de níveis e funções muito diferentes sejam reunidos em torno de um objetivo comum, intensificando cooperativamente a antiga divisão do trabalho fordista. O que se observa nesse tipo de organização são grupos de pessoas que trabalham simultaneamente em algo, dependendo para tal da circulação de informações de cima para baixo em um ritmo muitas vezes confuso e atordoante para os funcionários. Os gerentes de projeto atuam quase como regentes de uma orquestra, tentando organizar e dinamizar o conjunto do trabalho de forma coerente (Durand, 2007, p.12). Neste arranjo, o objetivo é diminuir o tempo e o custo das operações corporativas. A simultaneidade dos projetos implica que os esforços coletivos serão postos em peças requeridas pelos clientes no tempo e na quantidade demandada, evitando o desperdício de esforços e materiais.

Esse ponto conduz a uma das características mais marcantes da firma toyotista: sua organização em rede. A operação simultânea em projetos e as atividades multifocais exigem que a sequencialidade fordista seja substituída por outra forma de integração do trabalho coletivo. A forma encontrada para tal é a distribuição dos encargos em múltiplos pontos em conexão, de cuja interação sairão os projetos. Diferentemente da corporação pensada por Ford, que centraliza em suas fileiras todas as atividades minimamente necessárias para a constituição de seu produto final, a firma moderna contrata apenas uma pequena parte do pessoal mantendo os demais “ingredientes” de seu sucesso em uma rede que ultrapassa barreiras espaciais. A corporação pós-fordista pode ser entendida como a síntese de uma miríade de relações entre contratados, terceirizados, trabalhadores temporários, consultores, prestadores ocasionais de serviços e assim em diante, atualizando e racionalizando as formas de cooperação que caracterizam o capitalismo como modo de produção e que estavam presentes de forma distinta na fábrica fordista (Marx, 2017; Antunes, 1999)

Este tipo de integração depende de fluxos contínuos de informação, cuja validade, devido a temporalidade acelerada do ambiente corporativo, só pode ser determinada a posteriori (Durand, 2007). A distribuição em rede permite que as empresas se tornem muito mais adaptáveis às circunstâncias cambiantes da competição, assim como as demandas de mudança e flexibilidade que emergem dos desígnios dos investidores. Neste esquema, o tamanho da organização pode aumentar ou diminuir em função da demanda e novos produtos e serviços podem ser rapidamente implantados. (Durand, 2007, p.22).

Outro elemento constitutivo do ambiente de trabalho que descrevo é a dinâmica de fluxo tensionado (*tight flow*) essencial para o funcionamento adequado da “nova” produção. De forma geral, o que está em jogo é um regime produtivo que funciona sem a mediação de estoques, ou seja, elabora-se uma produção de bens e serviços no exato tempo e quantidade que são necessários (trata-se do conhecido *just-in-time*). Isso significa que as empresas modernas tentam eliminar os custos da produção em massa de bens estocáveis, desenhando uma corrente corporativa que vai diretamente do fornecedor ao cliente, sem encontrar intermediários no caminho (Durand, 2007, p.28).

O sistema produz de acordo com as demandas de seus clientes, tornando-os, em certa medida, organizadores da produção. Dessa forma, cada estação de trabalho pede a seus vizinhos imediatos produtos em um dado tempo e em dada quantidade, sendo que nada mais que isso deve ser organizado e produzido (Durand, 2007). Em termos da estrutura do ambiente do trabalho, isso significa que os trabalhadores terão de desenvolver habilidades capazes de lidar com as novas técnicas de produção, constituídas para operar de forma flexível, com a multiplicidade de demandas presentes no mercado moderno. A entrega de bens materiais e imateriais em tempos e quantidades rigidamente estipulados necessita de uma grande e constante atenção e cooperação por parte da força de trabalho, uma vez que qualquer erro, em qualquer posição da corrente, pode prejudicar severamente e irreversivelmente o trabalho final.

O trabalhador toyotista, neste sentido, tem de ser exposto a um tipo diferente de divisão do trabalho em relação àquela que existia no fordismo, incorporando novas formas e conteúdos a suas responsabilidades cotidianas. Essa incorporação, no entanto, só é possível se os legados tecnocientíficos do fordismo forem respeitados, enquanto condições históricas de controle capitalista do processo de trabalho. Os trabalhadores precisam então conhecer minimamente bem uma série de operações, assim como ter uma visão geral do mecanismo produtivo como um todo: o bom desenvolvimento do trabalho passa a ser, pelo menos na visão dos capitalistas, responsabilidade do “time” que trabalha nele. Para o trabalhador isso significa ter a adaptabilidade e a capacidade de operar em múltiplas posições e conhecer diversos processos. Por fim, há o que tanto Alves como Durand descrevem como a necessidade de constante desenvolvimento, ou seja, a política empresarial de incentivo à contribuição intelectual de funcionários, que a partir de críticas e sugestões são convidados a pensar sobre a aprimoração de seu processo de trabalho. Essa necessidade de aprimoramento vem da necessidade de constantes cortes de custo e reorientações produtivas.

Este cenário significa a adição de mais um nível de racionalização industrial à divisão fordista entre trabalho manual e intelectual (ou gerência e execução). A firma pós-fordista exige que todos os seus trabalhadores empreguem ativamente suas habilidades intelectuais no processo de trabalho, confundindo sistematicamente as fronteiras entre corpo e intelecto, entre o meu trabalho e o trabalho do outro (Alves, 2011). É valioso notar, porém, que essa confusão advém da organização que as empresas imprimem a cooperação no ambiente de trabalho, não sendo assim um processo de puro “desenvolvimento” individual.

Existe aqui também certa transformação nos mecanismos de controle da produção. O envolvimento que o regime de fluxo tensionado exige do trabalhador e a atenção que ele requer cotidianamente implicam que a presença das hierarquias rigidamente demarcadas e do disciplinamento através de ordens se tornem menos centrais. O próprio fluxo da produção e suas altíssimas exigências atuam como controles do ritmo e dos comportamentos da força laboral, isso na medida que demandam autocontrole e concentração individual. Como aponta Durand, uma vez que o trabalhador aceita os imperativos da corrente produtiva, ele será obrigado a formular formas de controlar seu trabalho e o de seus colegas, entregando toda sua energia para assegurar o correr suave do fluxo (Durand, 2007, p.44). De forma semelhante, a ligação direta com o cliente, implica que as demandas do consumidor, uma vez que passadas diretamente a equipe de “fornecedores”, atuam como um controle externo a produção permitindo que as empresas transformem moderadamente os seus elementos disciplinadores internos (Boltanski e Chiapello, 2009).

Como exposto anteriormente, o esforço de manutenção do fluxo tensionado é um trabalho coletivo. Isso quer dizer que no mundo assombrado pelo espírito do toyotismo o labor passa a ser dividido entre equipes de trabalho, ou seja, unidades de realização de projetos que intensificam a coletividade do trabalho presente na linha produtiva fordista. Uma diferença é que, enquanto no fordismo o trabalho coletivo só era conhecido a posteriori, no produto somado dos esforços individuais, no pós-fordismo ele aparece no processo mesmo de produção. A parte a isso, nos dois regimes referidos a valorização não pode prescindir do estabelecimento de um “modo de cooperação” entre os trabalhadores.

A divisão do ambiente de trabalho em elos de uma corrente implica que cada um destes momentos será administrado por um grupo de pessoas reunidas para aquela função. Este grupo, uma vez ciente das demandas dos clientes, é responsável coletivamente pelo trabalho realizado, devendo as outras equipes por eventuais problemas na corrente de produção: o engendramento das equipes laborais significa que todos os componentes do grupo devem ser capazes de intervir em qualquer segmento da atividade coletivamente

desempenhada (Durand, 2007, p.48). Mais uma vez, aparece aqui o tema da versatilidade requerida para a sobrevivência no ambiente de trabalho pós-fordista, uma vez que o membro de um grupo deve compreender a multiplicidade de tarefas que envolvem seu locus de operações. A indispensabilidade de ser versátil em relação às tarefas administradas pela empresa é cobrada também pela organização do trabalho em projetos, uma vez que o fim de um deles e início de outro muitas vezes exige uma reorientação do processo de trabalho e uma rotação dos membros da equipe.

Neste ponto, é possível observar certa diferença entre a organização em equipes de trabalho e administração científica de Taylor. O trabalho em grupos e a responsabilidade coletiva significam que o padrão e a qualidade do trabalho não são mais produzidos apenas por burocracia gerencial treinada para tal, mas assegurados também informalmente entre colegas de equipe (Durand, 2007, p.50). Neste sentido, as cobranças são realizadas entre trabalhadores, o que proporciona mais uma possibilidade de diminuição (ainda que incompleta) da rígida hierarquia fordista (Alves, 2011, p.124). Isto aparece claramente nos estudos que Boltanski e Chiapello (2009) fazem da literatura gerencial do capitalismo moderno, que rejeita a formalidade, a impessoalidade e o suposto autoritarismo da burocracia por maneiras informais, cotidianas e pessoais de assegurar a qualidade de uma tarefa. É necessário relativizar, no entanto, a perspectiva desses autores. Pois mesmo que a literatura gerencial aponte para algo categoricamente, ainda são necessários mecanismos institucionais de controle que transformem o material das páginas de texto em modos de agir estruturados.

Por fim, a existência de equipes de trabalho significa também a ascensão da figura do líder. Este reúne algumas responsabilidades como a distribuição de tarefas, o controle da coerência do trabalho coletivo, o treinamento e a incorporação de novatos. Como lembram Boltanski e Chiapello, as qualidades buscadas aqui têm cada vez mais a ver com os critérios de motivação, comunicação e gestão de pessoas, que, como as empresas procuram estabelecer, são encontrados no estoque de qualidades pessoais que um indivíduo carrega (Boltanski e Chiapello, 2009). Essas qualidades pessoais se somam, porém, sempre que necessário, a mecanismos disciplinadores que não foram esquecidos pelas organizações capitalistas ao se moverem (parcialmente) do regime fordista. As empresas optam por deixar a pressão pessoal e a coerção do processo de trabalho liderarem os mecanismos de controle sabendo que elas só funcionam diante da sombra da demissão, da advertência e do desemprego.

Essa exposição leva a última característica do esquema proposto por Durand em sua empreitada de explicação da organização toyotista do trabalho. Refiro-me aqui à chamada

lógica da competência, ou seja, a uma política empresarial de contratação e agenciamento de dada força de trabalho. O que está em jogo aqui são os requisitos e características cobradas dos funcionários em seu ambiente de trabalho. Tal cobrança, se dá mais pela interação com as dinâmicas intrínsecas ao ambiente de trabalho (fluxo tensionado, redes ou equipes) do que pela intervenção de uma equipe disciplinar propriamente dita. É valioso notar que, enquanto no fordismo os trabalhadores eram selecionados de acordo com suas qualificações, ou seja com a habilidade técnica e impessoal de realização de uma tarefa racionalmente estipulada (Boltanski e Chiapello, 2009) no mundo do trabalho pós-fordista, determinado pelo espírito do toyotismo, a seleção e a avaliação se dão pela competência. Competência esta entendida aqui como uma série de atitudes e comportamentos diante do trabalho, que acompanham a capacidade de realizá-lo, é claro, de acordo com os padrões instituídos (Durand, 2007, p.63).

Em termos amplos, quero dizer que o empreendimento capitalista complementa a exigência do “saber fazer” com um certo “saber ser” . O que se estabelece aqui é a obrigação individualizante de se envolver com os valores e os objetivos da empresa, utilizando-os para compor o tipo de comportamento esperado no mundo corporativo. A qualificação formal trazida pelo trabalhador passa de centro do sucesso de suas pretensões profissionais a somente um ponto na lógica mais abstrata da competência. Como aponta Durand, o foco aqui é totalizante, o que implica que o trabalhador será julgado não apenas pela forma como realiza seu trabalho mas pela forma que age e se comporta em relação a ele.

Uma das consequências disto é que a avaliação no trabalho deixa de ser apenas uma consideração sobre o detentor de uma posição ou de uma habilidade e passa a se concentrar também na avaliação de uma personalidade, dobrando os fatores com os quais o trabalhador deve se preocupar. Como aponta Alves (2011, p.122) os bônus e acréscimos de pagamento se concentram não mais em negociações coletivas, mas em avaliações de desempenho do indivíduo, que, através de sua performance e personalidade, é enquadrado em técnicas capitalistas de individualização das métricas empregatícias.

Estes elementos pessoais que começam a dissolver a antiga impessoalidade fordista, serão utilizados também, como mostram Boltanski e Chiapello (2009), para legitimar o espírito do novo capitalismo, que se apresenta como mais dinâmico, lúdico e flexível do que sua contraparte fordista uma vez que permite (ou compra) o desenvolvimento da personalidade do trabalhador. Essa permissão/compra porém sempre esbarra na necessidade desmedida de valorização do capital, ou seja, só devem ser desenvolvidas as “habilidades pessoais” que tornem a força de trabalho mais produtiva. Mesmo que individualizante, a

socialização capitalista não se transforma nunca no desenvolvimento das livres capacidades do indivíduo (Marx, 2012; Heinrich, 2021)

A operacionalização desses novos elementos de justificação, no entanto, exige que o trabalhador se envolva ativa e pessoalmente com os parâmetros corporativos. A avaliação de comportamentos necessita que haja uma continuidade entre a objetividade de um certo ambiente de trabalho e a subjetividade do trabalhador, uma vez que a interação com o regime produtivo de fluxo tensionado demanda o comprometimento e a atenção integral do sujeito que ali labora. Além disso, a organização da produção em mercados crescentemente competitivos e o aumento do poder dos investidores em influenciar as decisões no interior da firma, tornam o julgamento dos resultados do trabalho crescentemente incertos, o que pode direcionar a avaliação para o nível de envolvimento do trabalhador (Durand, 2007, p.68).

De forma semelhante o imperativo de produzir recursos para a manutenção de uma rede, a competição instaurada entre colegas de equipe, a responsabilização coletiva pelo sucesso ou insucesso de um trabalho e o contato direto com a cobrança do cliente, tornam o discurso de envolvimento corporativo um senso comum, uma maneira natural de laborar para os ambiente de trabalho pós-fordistas. Para conceituar esse fenômeno Durand cria o conceito de envolvimento constrangido, o qual aponta para os mecanismos que tornam obrigatório o alinhamento subjetivo do trabalho com os objetivos da empresa. De maneira parecida, a noção de captura da subjetividade, cunhada por Giovanni Alves, indica também a produção de uma união artificial entre fins corporativos e subjetividade pessoal. O disciplinamento fordista e a conseqüente interiorização dessa disciplina, essencial para a constituição do trabalhador naquele “antigo regime”, são complementados pelo desenvolvimento de uma série de atitudes relativamente pró-ativas, que colocam a fantasia, inteligência e criatividade do trabalhador a serviço do capital (Alves, 2011, p.117).

1.3.2. Condutas Pós-Fordistas

É possível agora considerar de forma mais completa o tipo de formação de condutas que se faz presente no espaço social de trabalho produzido pelas empresas pós-fordistas. Assim como traçar suas transformações e continuidades em relação ao modos de se conduzir que estavam presentes no regime fordista

Uma primeira noção importante, diz respeito ao modo como a rígida especialização produzida no fordismo pelos métodos tayloristas de gestão científica do trabalho é penetrada por um certo elogio da versatilidade. Dessa forma, o trabalhador exposto a um processo

produtivo marcado pelo fluxo tensionado e pela organização do trabalho em equipes (Durand, 2007) deve incorporar em seu comportamento a capacidade de ser capitalisticamente versátil, ou seja, metamorfosear suas habilidades e suas formas de atuação na medida em que os projetos e as demandas dos clientes se transformam. De maneira semelhante, a forma de cooperação presente neste regime de acumulação exige que o trabalhador possua a capacidade técnica de intervir em momentos diferentes da produção, incorporando em sua conduta diária os saberes que antes estavam espalhados em múltiplas estações individuais. Essa incorporação, porém, é mediada sempre pela necessidade corporativa em questão.

No discurso empresarial, a produção de um trabalhador coletivo versátil é geralmente apontada como uma forma benéfica de flexibilização, a saber, com a construção de um empregado mais qualificado, capaz de se orientar autonomamente entre diversos processos (Boltanski e Chiapello, 2009). É importante notar, porém, que esse tipo de formação flexível tem como pressuposto o total domínio corporativo do processo de trabalho na forma do fluxo tensionado (Durand, 2007; Amorim e Graza, 2022). Portanto, as funções versáteis que o trabalhador é chamado a desenvolver são sempre determinadas pela produtividade (seja ela material ou imaterial) e só fazem sentido no contexto específico da acumulação capitalista. Nesse cenário, adotar uma postura flexível significa a submissão individualizante e formativa ao processo de produção.

O tipo de organização social que descrevo transforma também alguns elementos constitutivos da disciplina observada no fordismo. Como notado pelos autores abordados acima, um dos temas centrais trazidos pelo pós-fordismo é o envolvimento prescrito, ou seja, a obrigação trabalhista de se envolver pessoalmente com os objetivos da empresa. Para a formação de condutas, isso significa que o trabalhador é levado a tomar as metas corporativas como suas e a laborar para sua realização. Neste sentido, a coerção de uma cadeia burocrática vertical é substituída (nunca completamente!) por mecanismos de produção empresarial de autocontrole, os quais buscam apresentar para o trabalhador envolvido ferramentas para o controle de seu próprio trabalho

Mais uma vez, é importante notar que isso só pode acontecer devido a alguma forma de disciplinamento, que, apesar da diminuição da pirâmide burocrática, ainda subsiste no ambiente de trabalho. Dessa maneira, as próprias condições econômicas que encontram o trabalhador pós-fordista, marcadas pelo desemprego estrutural, precarização do labor e corte dos programas de assistência social (Huws, 2019; Dörre, 2016), fazem do envolvimento uma forma de conquistar e manter um emprego muitas vezes escasso. Além disso, o processo de trabalho moderno, na medida que responsabiliza individualmente os membros da equipe pelo

produto apresentado, torna a vigilância e a reflexão sobre o próprio rendimento algo institucionalizado, engendrando formas específicas de auto-gerenciamento (Amorim e Graza, 2022)

Outro aspecto importante para a compreensão das condutas formadas pela interação com o arranjo organizacional e produtivo do pós-fordismo é a noção de descontinuidade, ou seja, a forma como o trabalho passa a ser orientado a curto prazo. Dessa maneira, a sucessão de projetos e a transformação do foco de ação de acordo com as demandas dos clientes fazem com que a continuidade experienciada no fordismo seja, em alguns casos, modificada. O trabalho organizado pelas empresas modernas exige que os empregados sejam capazes de oferecer respostas imediatas a problemas imediatos. O trabalhador deve ter a competência (entendida pelo capital como uma propriedade estritamente individual) de responder criativamente aos problemas pontuais postos pela corrente produtiva e se adaptar às mudanças na demanda dos clientes ou a eventuais transformações na estrutura empresarial (corte custos ou redução de pessoal, por exemplo).

Para o trabalhador, isso pode ter como consequência a determinação do trabalho como uma série de operações desconectadas entre si, as quais, embora exijam versatilidade e envolvimento, ainda reproduzem um desconhecimento sistemático de algumas partes processo de trabalho, principalmente daquelas que refletem o controle capitalista sobre os pressupostos da acumulação. Nesse sentido, o pós-fordismo não rompe em nada com aquela atribuição de tarefas característica de um mundo no qual o saber do ofício foi fragmentado capitalisticamente (Braverman, 1987)

Esses aspectos que venho descrevendo estão presentes na teorização de um autor que foi usado, com alguma importância, na seção anterior. Me refiro neste ponto a Richard Sennett, que, através da comparação com o fordismo, tenta descrever as habilidades que o trabalhador do “novo capitalismo” deve cultivar para se adaptar ao moderno ambiente corporativo (Sennett, 2008). Segundo ele, a socialização pós-fordista passa pela capacidade de administrar individualmente relações fugidias, pela necessidade de readequar periodicamente seus talentos e habilidades e pelo esforço de se desvencilhar do passado, orientando a conduta pelos possíveis ganhos futuros (Sennett, 2008). Me refiro a estes aspectos aqui porque, em minha opinião, eles permitem enxergar de forma individualizada, o “modo de produção” da força de trabalho presente neste regime de acumulação, e como esta produção tenta transformar um modo de sociabilidade laboral prescrito em virtudes pessoais intransferíveis.

É importante notar, porém, que estas habilidades desenvolvidas pelo novo trabalhador são geralmente desprovidas de conteúdo. Elas são, por assim dizer, formas a

serem preenchidas pelas necessidades da acumulação e do processo de trabalho: dizer, por exemplo, que o trabalhador precisa ter uma conduta versátil é dizer que ele precisa lidar com uma série de processos administrados a ele corporativamente, adaptando-se às necessidades da organização por fluxo tensionado (Durand, 2007). Isso quer dizer que a personalidade laboral deve ser um receptáculo para a conduta capitalisticamente adequada e que só serão desenvolvidas as habilidades úteis à produtividade crescente da força de trabalho. Se envolver com a empresa é, portanto, não só aplicar ativamente sua fantasia na produção (Alves, 2011), mas ter sua fantasia determinada pela própria produção.

Abaixo anexo uma tabela que sintetiza o conteúdo desta seção:

Tabela 2: Pós Fordismo e Formação de Condutas

Pós-Fordismo	Estrutura Produtiva/Organizacional	Condutas
1975 - 2008	<ul style="list-style-type: none"> - Integração em Rede - Fluxo Tensionado - Equipes de Trabalho - Lógica da Competência 	<ul style="list-style-type: none"> - Versatilidade - Envolvimento prescrito - Descontinuidade

Fonte: Novas Sociabilidades na Era Digital (2023)

1.4. A Formação das Condutas no Cotidiano de Trabalho dos Motoristas de Aplicativo

As últimas três seções deste capítulo tiveram como objetivo analisar a formação de condutas no capitalismo contemporâneo e os princípios culturais, econômicos e trabalhistas que a guiam. A partir de agora, meu intuito será analisar especificamente o contexto do trabalho em plataformas, o qual radicaliza de forma transformadora as tendências presentes no pós-fordismo. Trata-se de refletir sobre o cotidiano de trabalho associado aos motoristas de aplicativo e as plataformas nas quais eles se inserem, tentando definir de forma mais clara e didática o que elas são, como surgiram e qual o significado que elas imprimem ao já conturbado cenário do trabalho no século XXI.

Dessa forma, primeiramente serão abordadas as características definidoras das plataformas, buscando uma conceitualização clara de suas principais determinações. O objetivo é definir de forma adequada o que entendo por plataformas de transporte privado e como seu surgimento está ligado aos temas que debati nas últimas seções. Feito isso, passarei

ao processo de trabalho vinculado a estas interfaces digitais, tentando compreender suas especificidades e as consequências que ele gera para os motoristas.

Por fim, abordarei os sistemas de avaliação e a gamificação do trabalho encontrados nesse tipo de labor, entrando na discussão sobre o controle e o julgamento de performances produzidas nesta modalidade de trabalho.

1.4.1. Plataformas de Transporte Privado Individual e Ambiente de Trabalho

Por plataformas digitais, entendo firmas capitalistas que, através de uma interface digital, intermedeiam as relações sociais entre dois ou mais grupos de pessoas (Srniczek, 2017). As plataformas são, neste sentido, empresas que metamorfoseiam capital em ferramentas tecnológicas capazes de organizar a troca (Sharma, 2022) de bens ou serviços entre múltiplos agentes, os quais são colocados em contato através da entrada no espaço digital produzido por tais companhias. Trata-se de uma acumulação dinamizada por um modo de produção de interfaces online.

O surgimento destas empresas, assim como das formas de relação social que elas medeiam, são geralmente tratados como consequência das transformações do capitalismo das últimas décadas, transformações essas aprofundadas pela crise que atingiu a economia mundial no ano de 2008 (Srniczek, 2017; Van Doorn, 2017; Moore and Joyce, 2020). Dessa maneira, as condições de possibilidade de suas operações estão dadas em um mundo econômico marcado pela aplicação tecnológica, pela transformação de estruturas organizacionais e pelo cenário de recessão, desemprego e reestruturação do trabalho que atinge o cotidiano de grandes camadas da população a partir da década de 1980 (Van Doorn, 2017, p.3). A organização específica das plataformas aprofunda as dinâmicas presentes no pós-fordismo, criando novas modalidades de acumulação.

Como efeito, Srniczek (2017) indica que as raízes de interfaces digitais como essas devem ser procuradas nos processos de reestruturação produtiva que foram descritas na seção anterior. Pertencentes a uma nova fase do capitalismo (Zuckerfeld, 2021), as plataformas são um desenvolvimento ulterior das tendências colocadas no mundo pós-fordista, o qual, particularmente instável depois da crise de 2008, abre espaço para o surgimento de estruturas organizacionais inovadoras, construídas a partir da aplicação massiva das novas tecnologias de informação e comunicação para gerir um modelo bastante específico de negócios. Parece, portanto, que o tipo de empresa que analiso incorpora alguns dos aspectos do espírito toyotista descrito na última seção, uma vez que a aplicação de tecnologia e a criação de esquemas

inovadores de organização compõem o contexto de práticas flexíveis que domina o cenário de acumulação capitalista dos dias de hoje e informa o “manual” de sobrevivência a crises e estagnação. Não é coincidência, então, que eles apareçam de forma tão marcante em um tipo de firma que emerge da recessão de 2008.

As plataformas constroem sua relevância através da produção de mecanismos digitais capazes de organizar uma relação entre dois ou mais grupos. Existem, no entanto, muitas formas de operacionalizar esta intermediação. Sendo assim, a bibliografia sobre o assunto vem trabalhando sistematicamente em categorias que distinguem e especifiquem diferentes tipos de plataformas (Srnicsek, 2017; Zuckerfeld, 2021; Duggan et Al, 2022), compreendendo as diferenças que existem entre empresas como o Facebook, a Amazon e a Uber. As plataformas que me interessam aqui foram classificadas por Srnicsek como plataformas enxutas, ou seja, empresas que oferecem um serviço sem possuir necessariamente todos os ativos econômicos que o operacionalizam (Uber e 99 pop); dessa maneira, as empresas estruturam seus serviços a partir dos carros, dos celulares e da internet trazidos por motoristas e passageiros. Essa terceirização, no entanto, tem como contraparte a centralização absoluta do controle da plataforma digital e da rígida vigilância corporativa sobre a produção das tecnologias que a compõem.

Em termos práticos isso significa que as plataformas de transporte privado operam a partir da constituição de uma rede organizacional bastante particular na qual uma interface (ou aplicativo) oferece as condições de possibilidade para contato entre prestadores de serviço (motoristas de aplicativo) e consumidores de um serviço (passageiros). Neste sentido, o motorista que, utilizando seu smartphone, se cadastrar em uma delas, usará seu carro particular para atender as corridas que lhe chegam através do aplicativo, recebendo um determinado valor para tal. Sua função será transportar passageiros que recorrem aos serviços de tais interfaces para se movimentarem em determinado espaço. A tais passageiros, caberá também a tarefa de avaliar os condutores finda a prestação de serviço, avaliação esta que se torna um dos critérios para a administração das corridas. A interação que constrói o sucesso de tais empreendimentos é determinada, portanto, por um particular modo de controle e produção de uma relação de prestação de serviços, a qual, apesar de parecer espontânea, é orquestrada pelo capital tecnológico de algumas empresas.

Tendo em vista o problema da integração a que Durand (2007) faz referência e que compõe o espírito toyotista citado anteriormente, pode-se notar que este tipo de plataforma se estrutura em um tipo bastante original de rede, formada pela interação tripla (Duggan et al, 2022) entre passageiros, motoristas e plataformas. Essa interação, no entanto, e

diferentemente daquelas observadas nos outros momentos da história capitalista abordados neste trabalho, se caracteriza por utilizar sistematicamente o espaço digital como meio técnico de sociabilidade. Isso significa que as relações entre trabalhadores e entre trabalhadores e empresas serão muito mais fugidias, determinadas por mensagens, sinalizações e instruções administradas via internet e não por contatos face-a-face. Ao propor uma rede baseada em perfis online de trabalhadores reais, os quais se orientam cotidianamente a partir de sinais emitidos digitalmente, a empresa individualiza a experiência laboral e assume o controle da relação de prestação de serviços.

Os componentes dessa rede plataformizada, integrados pelo uso social de tecnologia, são chamados e dispensados na medida em que a empresa precisa deles, em uma dinâmica just-in-time (Van Doorn, 2017) que lembra os mecanismos produtivos pós-fordistas. Assim como no cenário descrito na última seção, as plataformas de transporte privado recorrem estruturalmente ao outsourcing, buscando ter posse efetiva apenas sobre o estritamente necessário para o controle operacional (as plataformas, os softwares e seus desenvolvedores). Isso as faz dinâmicas e fluídas para enfrentar suficientemente um cenário de crise mundial evitando a solidez de um quadro produtivo expandido.

A chave para o entendimento deste particular modelo de negócios está no conteúdo da arquitetura digital erigida por estas empresas. Nos últimos anos, descobertas significativas foram feitas a respeito de formas concretas de gerenciamento e controle das corridas por parte dos algoritmos que organizam a interface na qual prestadores e consumidores de um serviço se encontram. Por algoritmos, entendo ferramentas digitais automatizadas que realizam tarefas programadas no interior de um aparelho digital (Gillespie, 2018). Para a construção de um algoritmo, as empresas precisam, além de estruturar um domínio digital popularmente utilizado, de bancos de dados suficientemente grandes para padronizar suas ferramentas digitais, estes dados, como Srnicek (2017) sugere, são produzidos e acumulados a partir das interações.

Callum Cant (2018) afirma que estamos diante de uma forma específica de gerenciamento automatizado do trabalho, na qual a tecnologia de informação substitui as linhas burocráticas de controle do trabalhador e institui novas formas de assegurar o domínio sobre o processo laboral. Neste ponto, pode-se notar como as plataformas dão uma interpretação específica ao paradigma da desburocratização que acompanha a reestruturação produtiva e a crise do fordismo em geral. A automatização do gerenciamento e controle do trabalho é uma forma de desmontar a pirâmide burocrática estática mantendo, ao mesmo tempo, ferramentas de controle corporativo. Além disso, este esquema de operação permite

um significativo corte de custos em termos de pessoal, uma vez que diversos níveis do que seria uma cadeia piramidal de comando são cortados. Isso permite que as plataformas funcionem da maneira leve e enxuta que se propõem.

Através da administração de corridas, do envio de mensagens, do estabelecimento de metas e rotas, além do controle estrito dos sistemas de admissão e avaliação, as plataformas organizam o cotidiano de trabalho dos milhares de motoristas vinculados a elas. Como a bibliografia sobre o assunto vem destacando nos últimos anos (Castro, 2019; Sharma, 2022; Abílio, 2020) o aplicativo e suas ferramentas algorítmicas centralizam o processo de trabalho a seu redor, incorporando em seus códigos de programação o conhecimento necessário para gerenciar continuamente a interação entre motoristas e passageiros (Amorim, Cardoso e Bridi, 2022). É por esse motivo que as plataformas de transporte privado podem prescindir dos carros, dos celulares e demais meios necessários para realizar o transporte de pessoas nas grandes cidades: controlar a plataforma e os mecanismos de produção dos algoritmos já é suficiente para dominar toda a relação e estabelecer gerenciamentos sobre o processo de trabalho em questão.

Isso explica também por que os critérios de admissão e treinamento são especialmente frouxos neste ramo de serviços. Uma vez que se engendra um tipo de capital capaz de dirigir digitalmente o trabalho, são necessários somente indivíduos capazes de observar e entender seus comandos (Sharma, 2022). Neste ponto, percebe-se que tal instrumental é desenhado especialmente para gerir e produzir uma mão de obra informal, formada por trabalhadores não especializados. Dessa forma, as faculdades de organização, distribuição e condução do trabalho localizam-se não somente nos hábitos dos motoristas, mas na plataforma em que estão inscritos. Tenta-se ao máximo tornar irrelevantes as distintas características da força de trabalho, o central é ter um número de trabalhadores suficientes para tornar eficiente a gestão da demanda em termos locais (Castro, 2019).

As plataformas digitais, dessa forma, decompõem as funções de transporte em determinado espaço em uma série de tarefas a serem cumpridas por uma força de trabalho reunida a partir da demanda (Duggan et al, 2022; Abílio, 2020). Nota-se neste ponto o modo de organização que Alves (2011) e Durand (2007) identificam no pós-fordismo. Modo esse marcado pela eliminação completa e total dos estoques, sejam eles de materiais ou força de trabalho. Dessa forma, as corridas são administradas aos motoristas a partir da demanda exata e localizada dos passageiros, em um fluxo parecido com aquele descrito por Durand, que flui diretamente em direção ao cliente. É importante notar também que as tarefas são sempre referidas ao trabalhador individual: a própria noção de prestadores de serviço independentes

ou ainda de empreendedores, vinculada ao discurso das plataformas, aponta para essa tentativa de individualização total da força de trabalho.

Sendo assim, a suposta autonomia que serve de base ao discurso empreendedor no ambiente das plataformas privadas parece não resistir a um exame mais concreto do cotidiano de trabalho que se desenvolve sob sua mediação. A independência, proatividade e controle pessoal que este discurso parece prometer e que são valores inconfundíveis do contemporâneo mundo empresarial (Boltanski e Chiapello, 2009) são contrastadas por formas novas de gerenciamento tecnológico do trabalho que disputam encarecidamente com o suposto empreendedor pelo domínio do tempo e da execução de suas tarefas, enquadrando um certo paradoxo da autonomia. Esse paradoxo se refere a um tema já abordado na seção sobre pós-fordismo, ou seja, o incentivo corporativo a uma autonomização que aumente (e somente se aumenta) a produção do trabalhador individual.

Além disso, o tipo de trabalho desempenhado no seio dessas interfaces guarda muitas semelhanças com aquele descrito pelos teóricos preocupados com o pós-fordismo. A noção de fluxo tensionado abordada por Durand (2007) é especialmente interessante na medida em que implica em um controle do trabalho a partir do processo mesmo de sua realização. Dessa maneira, o próprio funcionamento do aplicativo a que os motoristas se cadastram para trabalhar gerencia seu cotidiano laboral, tornando descartáveis os profissionais que antes se encarregavam disso. O discurso que se refere aos motoristas como prestadores de serviço individuais pode encontrar uma de suas bases na naturalização do controle que daí advém. Estas disposições controladoras se mostram presentes também no sistema de avaliação.

Isso porque, após completar uma corrida, o motorista que trabalha em uma plataforma de transporte privado é avaliado pelo passageiro que transportou: essa avaliação consiste na atribuição de notas que variam de uma a cinco estrelas e, eventualmente, de algum comentário sobre a execução da tarefa (Rosenblat et al, 2017). De forma geral, a avaliação serve para fornecer um tipo de feedback às plataformas sobre a performance e o desempenho de “seus” motoristas, auxiliando no gerenciamento de uma força de trabalho difusa e individualizada (Abílio, 2020; Castro, 2019).

A síntese das notas recebidas por um motorista é convertida em sua nota geral no aplicativo, a qual aparece para os passageiros no momento de aceite de uma corrida qualquer. É importante notar que as firmas geralmente estabelecem uma nota mínima para os trabalhadores, sendo que aqueles que se posicionarem abaixo dela não poderão mais se conectar laboralmente à plataforma digital.

O discurso institucional das plataformas aponta para os mecanismos de accountability presentes em tal esquema de avaliação (Rosenblat et al, 2017). A atribuição de notas seria, neste sentido, uma forma de monitorar e conhecer as atitudes dos trabalhadores e incentivar a adoção de bons hábitos na interação entre motoristas e passageiros, mantendo certos padrões de relação e convivência entre as partes que se comunicam através da plataforma.

É importante notar, porém, que os esquemas de atribuição de nota desenvolvidos em espaços plataformizados de labor são formas digitalmente determinadas de julgar os comportamentos e as atitudes encontrados em um ambiente específico de trabalho. Eles constroem, dessa maneira, um conhecimento individualizado das condutas presentes entre os trabalhadores. Além disso, a noção de accountability implica que certos comportamentos são valorizados pelas empresas que controlam a atuação dos motoristas e devem, de uma ou outra forma, ser observados pelos trabalhadores. Como de praxe nessa forma de serviço, estas atitudes valorizadas são informadas a partir de recursos próprios à interface digital, ou seja, o esquema de avaliação e as recomendações que a plataforma anexa a ele (textos, imagens ilustrativas, dicas personalizadas etc). (Rosenblat et Al, 2017; Castro, 2019).

Tal mecanismo de avaliação dos trabalhadores desenvolve de forma digitalizada algumas das características do ambiente de trabalho descrito na seção anterior. Primeiramente, há a avaliação do trabalho por parte dos clientes, parte constitutiva de uma corrente corporativa determinada pelo fluxo tensionado, a qual oferta serviços na medida exata em que são demandados. Além disso, como Boltanski e Chiapello (2009) indicam, esta avaliação por parte dos clientes é também um importante elemento de controle no mundo do trabalho contemporâneo, uma vez que permite às firmas terceirizar parte do julgamento sobre o trabalho que oferecem e diminuir os quadros administrativos. É importante relembrar que estas duas estratégias são constitutivas do modo de operação das plataformas enxutas.

Esses aparatos digitais de avaliação também expandem os contornos gerais da lógica da competência caracterizada por Durand (2007), uma vez que pretendem avaliar e controlar automaticamente as atitudes e comportamentos de uma força de trabalho, instituindo entre seus membros uma forma específica de se conduzir no ambiente laboral. Essa forma de condução, na medida que se cristaliza na nota referente a um indivíduo e descreve sua reputação no aplicativo (Rosenblat et Al, 2017), adquire os contornos de personalidade característicos de um mundo empresarial preocupado com o “saber ser”. Nesse cenário, o objetivo de melhorar a nota, progredindo nos rankings da companhia se faz presente para

muitos motoristas e implica em técnicas específicas de autocontrole (Alves, 2011; Boltanski e Chiapello, 2009).

Essa noção de melhoria e progresso nas fileiras das plataformas de transporte privado me leva a considerar outro ponto importante da forma de trabalho que apresento aqui, a saber, os processos de gamificação. Por gamificação pode-se entender o uso de elementos motivadores pertencentes ao universos dos jogos em contextos variados, principalmente naqueles vinculados ao mundo dos negócios (Castro, 2019; Grohmann, 2019). No caso específico das empresas de que se trata aqui isso significa o envio e a transmissão corporativos de metas, desafios e incentivos aos motoristas, os quais prometem algum benefício caso um objetivo seja cumprido (Castro, 2019, p.175).

Tal administração individualizada de objetivos pode ser vista como um desdobramento da gestão algorítmica do trabalho que toma lugar nesse ramo de atividades, uma vez que constrói mecanismos capazes de incentivar a realização de mais corridas ou o deslocamento para esta ou aquela região de uma cidade. A realização laboral desses incentivos significa geralmente o acúmulo de pontos, conquistas e o trânsito entre diferentes níveis de classificação (Castro, 2019, p. 180) os quais aparecem em uma série de recursos gráficos incentivadores (Scheiber, 2017).

A gamificação, na medida em que introduz reiteradamente a lógica do incentivo e do desempenho no cotidiano laboral dos trabalhadores das plataformas, pode ser analisada em relação ao panorama do envolvimento estrangido (Durand, 2007) e da captura da subjetividade (Alves, 2011) apresentados na seção 1.3. Com efeito, pode-se observar claramente o intuito de envolver o trabalhador nos objetivos de uma corporação, alinhando sua personalidade e seus desejos à atividade comercial que ele desempenha. A noção de captura parece especialmente adequada para captar esse processo, uma vez que as plataformas utilizam uma série de recursos manipuladores para assegurar e manter o envolvimento de sua força laboral (Scheiber, 2017).

Na medida, porém, em que os trabalhadores encontram nessa atividade uma fonte importante de sua renda e que a progressão nos rankings afeta positivamente o recebimento de tarefas (Rosenblat et Al, 2017), pode haver um aprofundamento daquela obrigação de se envolver a que me referi anteriormente. Em consonância com a lógica geral do capitalismo contemporâneo, as plataformas de transporte privado também cobram por um investimento pessoal e um envolvimento constante por parte do trabalhador e, a partir da aplicação digital automática dos mecanismos de captura da subjetividade, levam esse dilema às últimas consequências. Aprofundam-se, portanto, os dilemas laborais que discuti até aqui.

1.4.2. Condutas nas Plataformas de Transporte Privado Individual

Os mecanismos de organização das plataformas, além de seus esquemas de gestão e avaliação da atividade dos motoristas constroem tipos específicos de se portar no ambiente de trabalho. Assim como procedi na análise do fordismo e do pós-fordismo, nesta seção pretendo mostrar que tipo de atitudes emergem da interação com o espaço laboral frequentado pelos trabalhadores. Este espaço é determinado por uma série de infraestruturas digitais que atuam ativamente na organização das tarefas que se dão em seu interior.

Para a questão das condutas esse ponto já oferece uma primeira pista. Os aparatos digitais utilizados para subverter as linhas burocráticas fordistas e para cortar os custos de uma operação econômica significam que o trabalhador será socializado em seu espaço de trabalho enquanto indivíduo prestador de serviços, ou seja, como uma figura que detém a independência necessária para controlar pessoalmente o ritmo, a frequência e o conteúdo de seu dia-a-dia de trabalho. Entre outras coisas, ele terá que organizar parte de seu trabalho estabelecendo metas e objetivos capazes de reproduzir sua existência social. Assim como no pós-fordismo, aqui também a submissão do trabalhador a determinado processo de trabalho é construída corporativamente como mérito individual e o trabalhador deverá assumir a posição, apenas formal, de gestor de si mesmo (Abílio, 2020).

Além disso, o gestor de si engendrado pelas plataformas deverá ter em mente os riscos, as oportunidades e os cálculos que antes pertenciam a empresa e desenvolver formas de lidar com os problemas que surgem cotidianamente. A noção de autonomia (Munoz, 2020), reiteradamente vinculada a estas formas de trabalho, supõe um tipo de conduta rigidamente individualizada, que gira em torno das métricas pertencentes ao trabalhador individual. O envio de mensagens personalizadas pela plataforma aos motoristas reforça seu auto entendimento como indivíduo autônomo e suscita um tipo de atividade construída de acordo com o desempenho pessoal de alguém (suas notas, seus rendimentos, suas metas diárias).

A noção de gerenciamento algorítmico do trabalho indica, por sua vez, o papel importante que a plataforma exerce nesta organização individualizada do labor. Como indica Poier (2018) em sua etnografia, o motorista se torna progressivamente um leitor ávido dos sinais algorítmicos contidos na interface digital, e deve saber interpretar os melhores lugares e horários para trabalhar. A autogestão de si mesmo (Abílio, 2020), uma vez combinada a aplicação de ferramentas digitais de controle do trabalho, cobra dos trabalhadores o

desenvolvimento de atitudes que se enquadram nas métricas produzidas e distribuídas algoritmicamente, as quais passam a se confundir com ações mais ou menos espontâneas.

Estas noções podem em alguns casos se traduzir naquilo que uma parte da literatura chama de empreendedorismo (Grohmann, 2019; Castro, 2019; Amorim, Moda e Mevis, 2021), ou seja, na emulação por parte dos motoristas da conduta que Schumpeter (2017) identificou nos empresários de sucesso. Neste sentido, os aparatos desenvolvidos pelas plataformas valorizariam um tipo de atitude ousada, aventureira e disposta a correr riscos. Estas “habilidades” não são porém desenvolvidas por aqueles sujeitos extraordinários que frequentam as fileiras dos aplicativos, mas se relacionam aos tipos de ações que o espaço de trabalho cobra deles enquanto gestores da própria sobrevivência. Mais uma vez, essa conduta se mostra como um constructo desprovido de conteúdo, uma vez que a postura empreendedora não vem acompanhada de um controle individual da administração do trabalho.

O ponto culminante dessa lógica é observado no sistema de avaliações inaugurado pelas plataformas digitais. A interação com estes aparatos cobra dos trabalhadores uma constante revisão dos seus comportamentos, uma vez que o desajuste entre estes e aqueles recomendados pelas empresas pode acarretar em punições e, em alguns casos, expulsão. Somado a isso, a avaliação pelos passageiros cobra dos trabalhadores a performance de um tipo específico de atitude quando em interação, ou seja, um trabalho racionalizado de adequação da conduta aos parâmetros daquele que avalia. Ao dispor de um elemento avaliativo automatizado, que cristaliza em reputações os comportamentos do cotidiano de trabalho, as empresas expandem a lógica do “saber ser” e colocam a performance individual no trabalho como um dos pontos centrais da experiência do motorista (Durand, 2017). De forma semelhante surge novamente a obrigação do cultivo, por parte da força de trabalho, de atitudes proativas condizentes com a “filosofia” da empresa.

A gamificação do trabalho por sua vez, na medida que transmite incentivos sistemáticos ao trabalhador individual, pode indicar uma crescente racionalização das ações pessoais em direção a um fim corporativo. Neste sentido, as metas empresariais e pessoais se confundem e cria-se um tipo de conduta orientada para o cumprimento de objetivos. Trata-se de um trabalhador que enxerga seu valor como indivíduo na realização de tarefas profissionais arbitrárias e que se dedica pessoalmente a elas. Há neste ponto uma intensificação do panorama do envolvimento constrangido (Alves, 2011; Durand, 2007)

Tanto os mecanismos de avaliação quanto às estratégias de gamificação do trabalho produzidas pelas plataformas individualizam a atividade que se realiza em seu interior. A

necessidade de produzir comportamentos de acordo com as métricas corporativas e a racionalização das condutas cotidianas em direção a metas pessoais corporativamente determinadas podem engendrar formas específicas de autocontrole que se somam ao controle embutido nos algoritmos, amplificando as tendências postas no regime pós-fordista.

Outro aspecto interessante a se considerar é como esses últimos dois aparatos que descrevi parecem formas capitalistas, diretas e tecnologicamente racionalizadas, de determinar as condutas dos trabalhadores. Nesse sentido, as plataformas produzem, a partir da construção de uma capital tecnológico extremamente moderno, mecanismos de modulação explícita do comportamento dos trabalhadores que amplificam a determinação produtiva da performance no ambiente de trabalho (Scheiber, 2017). Se o tema das condutas sempre foi essencial para o gerenciamento capitalista, ocupando o pensamento de Taylor (Braverman, 1987) e dos consultores pós-fordistas (Boltanski e Chiapello, 2009) nesse cenário ele atinge um patamar histórico particularmente elevado a partir da produção de estratégias tecnológicas feitas especificamente para formar comportamentos. Em outras palavras, pode-se dizer que desenvolve-se aqui um certo “modo de incorporação” dos preceitos práticos valorizados pelas empresas.

Tabela 3: Plataformas de Transporte Privado Individual e Formação de Condutas

Plataformas de Transporte Privado Individual	Estrutura Produtiva/Organizacional	Condutas
2008 - Atualidade	<ul style="list-style-type: none"> - Redes digitais de Interação Tripla - Gerenciamento Algorítmico - Sistema de Avaliação - Gamificação do Trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> - Autogestão prescrita - Revisão de Comportamentos - Performance Pessoal

Fonte: Novas Sociabilidades na Era Digital (2023)

1.5. Marco Teórico

Após abordar o problema da formação de condutas no capitalismo contemporâneo, é possível agora delinear de forma mais clara os pressupostos conceituais que orientam o presente trabalho.

Primeiramente, a revisão que fiz nas últimas seções mostra que o capitalismo passou nas últimas décadas por grandes transformações. A passagem do fordismo para o pós-fordismo, mediada pela intervenção do espírito toyotista, reorienta os mecanismos produtivos e organizacionais do capital e impõe um novo senso comum de como manejar a produção de valor. Mais recentemente, com a ascensão da internet e das tecnologias digitais, surgem também as plataformas digitais e as formas de trabalho associadas a elas. Estas novas companhias, como tentei mostrar na seção 1.4, criam um novo tipo de experiência do trabalho a partir do aprofundamento das técnicas pós-fordistas de gestão laboral.

As transformações do capitalismo implicam também em mudanças significativas no cotidiano de trabalho experienciado pelos trabalhadores de determinada época. A transição de regimes produtivos modifica o espaço social de trabalho, ou seja, o ambiente em que o labor é desempenhado diariamente por uma determinada força de trabalho. Na sociedade capitalista, este arranjo espacial de trabalho tem como objetivo produzir mais valor, ou seja, valorizar os investimentos de uma dada firma através da produção de bens materiais ou imateriais (Marx, 2017). Para que este propósito se objetive, porém, é necessário não só aparatos técnicos e organizacionais, mas uma série de comportamentos capazes de interagirem significativamente com eles. Trata-se de atitudes capazes de responder adequadamente às necessidades do aparato produtivo em questão.

No regime fordista, a produção em massa de mercadorias, a organização em forma de uma burocracia piramidal e a rigidez da linha produtiva fazem surgir condutas especializadas, disciplinadas e contínuas.

No Pós-Fordismo, a integração em rede, o regime de fluxo tensionado, as equipes de trabalho e a lógica da competência engendram condutas pautadas na descontinuidade, no constante aprimoramento e no desapego.

Nas Plataformas de Transporte Privado Individual a organização em redes digitais, o gerenciamento algorítmico, o sistema de avaliação e a gamificação do trabalho se associam a condutas pautadas pela autogestão, pela revisão constante de comportamentos e pela dedicação pessoal, performaticamente orientada, com as metas corporativas. Abaixo se encontra uma tabela que sumariza o marco conceitual geral presente neste capítulo.

Tabela 4: Marco Teórico Geral

Regime	Estrutura Produtiva/Organizacional	Condutas
--------	---------------------------------------	----------

Fordismo	<ul style="list-style-type: none"> - Produção em Massa - Burocracia Piramidal - Padronização da Produção (linha produtiva) 	<ul style="list-style-type: none"> - Especialização - Disciplina - Continuidade (carreira)
Pós-Fordismo	<ul style="list-style-type: none"> - Integração em Rede - Fluxo Tensionado - Equipes de Trabalho - Lógica da Competência 	<ul style="list-style-type: none"> - Versatilidade - Envolvimento prescrito - Descontinuidade
Plataformas de Transporte Privado Individual	<ul style="list-style-type: none"> - Redes digitais de Interação Tripla - Gerenciamento Algorítmico - Sistema de Avaliação - Gamificação do Trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> - Autogestão prescrita - Revisão de Comportamentos - Performance Pessoal

Fonte: Novas Sociabilidades na Era Digital (2023)

2. Teorizando Sobre o Social: a teoria fundamentada como princípio metodológico

2.1. Metodologia Geral e Teoria Fundamentada

O presente trabalho possui natureza qualitativa e foi conduzido a partir do método da teoria fundamentada, método esse criado nos Estados Unidos em meados do século XX. Essa metodologia foi escolhida por permitir uma teorização sobre o objeto de investigação a partir do ponto de vista dos sujeitos estudados.

Por pesquisa qualitativa entendo uma série interdisciplinar de mecanismos interpretativos, os quais buscam compreender processos a partir das significações atribuídas a eles por diferentes pessoas e instituições (Denzin e Lincoln, 2018). Dessa maneira, o investigador qualitativo reúne uma série de métodos, técnicas e materiais capazes de representar e compreender localizadamente o universo estudado. Para a prática de pesquisa em si, isso significa que se deve buscar por casos ricos em informação, ou seja, unidades sociais que tragam consigo os fenômenos relevantes para a empreitada científica. O caráter qualitativo consiste em construir interpretações de processos e fenômenos que se apresentam a partir de pessoas, documentos, imagens etc (Gobo, 2007), ou seja, aspectos que se processam a partir do ponto de vista daqueles que habitam o universo estudado.

A Teoria Fundamentada, por sua vez, se refere a uma corrente histórica da metodologia qualitativa em sociologia criada por Barney Glaser e Anselm Strauss na segunda metade do século XX, que provê uma série de procedimentos para a coleta e análise de dados (Charmaz, 2006). O objetivo deste método é a criação de um arcabouço teórico através da codificação, categorização e comparação entre diferentes materiais reunidos durante o processo de investigação. Ao fim da pesquisa o pesquisador deverá ter uma teoria sobre o fenômeno que estuda, teoria essa que, por resultar da análise de dados, é passível de fundamentação.

Tal metodologia, fundada nas experiências de pesquisa de seus dois fundadores, encontra seu ponto de partida no livro “The Discovery of Grounded Theory”, publicado em 1967 e que introduz os primeiros conceitos e temas característicos da tradição da teoria fundamentada. Esse trabalho tornou-se popular por desafiar os pressupostos da então dominante tradição quantitativa norte-americana, incentivando os pesquisadores a criarem suas próprias teorias sobre o mundo social através de mecanismos heurísticos que garantem tanto a rigorosidade quanto a criatividade na análise qualitativa de dados. Nesta corrente, o

ato de teorizar foi inicialmente tratado como aquele de descobrir construtos conceituais abstratos que, a partir de suas conexões mútuas, permitem explicar o que acontece em um contexto localizado.

Após os estágios iniciais de sua construção e consolidação na década de 60 do século passado, porém, o método pensado por Strauss e Glaser passou por uma série de controvérsias e transformações. Há primeiramente, a disputa que se formou entre os “pais fundadores” da teoria fundamentada, disputa essa informada pelas diferentes concepções de método e sociedade nutridas pelos dois pesquisadores, as quais desembocaram em formas distintas, mesmo que relacionadas, de realizar a teoria fundamentada (Bryant, 2019). Segundamente, há mudanças na forma de conceber o método que advém da própria evolução do pensamento sociológico através das décadas e da emergência de novas ramificações da teoria social. Dessa forma, os princípios de descoberta científica e imparcialidade que guiavam a escrita dos autores no “discovery” são hoje em dia bastante questionados, dando lugar a interpretações da teoria fundamentada influenciadas por correntes construtivistas ou críticas (Charmaz, 2006).

Um dos impactos de tais transformações, como assinala Bryant em seu trabalho publicado no ano de 2019, é a crescente dificuldade de se orientar pelo universo metodológico da teoria fundamentada, ou seja, a confusão que o grande número de perspectivas causa naqueles interessados pelo tema ou nos que iniciam agora a carreira de pesquisadores qualitativos. A resolução dessa questão parece ser um dos grandes objetivos dos trabalhos que tanto Bryant como Charmaz vem publicando ou organizando nas últimas décadas; estes são ensaios, livros e artigos preocupados em oferecer guias práticos e rigorosos de como fazer pesquisa a partir dos pressupostos da teoria fundamentada no século XXI, incorporando no processo de pesquisa os mecanismos heurísticos que especificam e dinamizam esta corrente metodológica sem ter de necessariamente discutir com as múltiplas escolas que os reivindicam.

Nesse trabalho, me baseei principalmente em dois desses materiais, sendo o primeiro o livro de Charmaz “Constructing Grounded Theory” (2006) e, em segundo, o livro de Bryant “The Varieties of Grounded Theory” (2019), ambos já citados. Além disso, recorri a alguns artigos e capítulos redigidos ou organizados pelos dois autores, além de outros manuais sobre pesquisa qualitativa em geral (Hood, 2017; Adu, 2019; Gobo, 2007; Saldanã, 2013)

Os escritos dos autores indicados entendem a teoria como a construção de um arcabouço categorial capaz de entender como e porque os agentes se engajam em determinadas ações e produzem determinados significados em seu contexto particular de existência, revisando a partir do construcionismo os paradigmas clássicos de Glaser e Strauss.

A formulação de tais teorias, como indicado pela tradição da teoria fundamentada em geral, é realizada a partir da coleta e análise cuidadosa de dados qualitativos, dados esses que são o material elementar utilizado na construção do arcabouço analítico. De forma geral, é possível dizer que o pressuposto implicado nesta abordagem é o desenvolvimentos de práticas analíticas que permitem ao pesquisador construir interpretativamente, categorias que explicam os processos que se apresentam em um contexto localizado, utilizando para tal o ponto de vista daqueles imediatamente implicados em sua existência.

2.2. Aplicando A Teoria Fundamentada

A instrumentalização dos aspectos citados anteriormente em uma estratégia prática de coleta e análise de dados passa pela construção de certas técnicas de pesquisa apropriadas ao tratamento qualitativo de dados textuais. Em um nível mais concreto, estas técnicas estão ligadas principalmente ao trabalho de codificação, categorização e escrita de que falam tanto Bryant (2021; 2017) quanto Charmaz (2006). De certa maneira, é possível afirmar que estas formas de lidar com os materiais pesquisados determinam o esqueleto de uma construção adequada da teoria fundamentada, abrindo espaço para a consideração dos demais aspectos. É necessário, portanto, definir como a tradição lida com eles e descrever como foram utilizados em meu projeto.

Codificação, categorização e escrita de memorandos formam, quando realizados de forma sistemática e organizada, o arcabouço heurístico que permite a construção de teorias a partir dos dados recolhidos. É durante os momentos de análise e coleta de informações que as características essenciais da teoria fundamentada perdem sua determinação abstrata e transformam-se em estratégias práticas, pragmaticamente orientadas, de construção de conhecimento.

Por codificação entende-se a fragmentação de textos em uma série de códigos analíticos, os quais dão um nome a um segmento qualquer de dados (Charmaz, 2006, p.46; Adu, 2019). Esses códigos são a ligação elementar entre o corpo de informações coletadas e a teoria que pretende-se desenvolver. Tais fragmentos analíticos definem e/ou interpretam o que acontece em partes específicas do texto e constroem significados que depois serão reunidos e comparados. Mais do que isso, porém, o processo de codificação implica em uma leitura cuidadosa do material que se tem em mãos e no início do processo de pensar sobre as informações que se fazem presentes aí: como aponta Charmaz essa é a hora de perseguir as primeiras ideias analíticas que depois serão transformadas em processos robustos de análise e

coleta (Charmaz , 2006). Neste ponto nota-se como os ideais de desenvolvimento teórico se encontram já nas fases elementares da teoria fundamentada, assim como o critério de se manter sempre analiticamente próximo aos dados.

Neste trabalho, minha escolha foi a de proceder de acordo com uma estratégia de codificação por indicadores empíricos, ou seja, pela atribuição de códigos a passagens de texto que possuem conteúdo relevante para a pergunta de pesquisa (Adu, 2019). Dessa forma, atribui-se um nome a cada segmento de texto que faz referência a um problema de formação de condutas, dando-lhes um conteúdo interpretativo inicial. O tipo de códigos que utilizei nessa fase foram os chamados códigos processuais (process coding) que, escritos no gerúndio, tentam captar as ações e crenças dos interlocutores na forma de processos (Saldaña, 2013). Essa opção faz parte da atitude de capturar processos e ações repetitivas a que Charmaz faz referência diversas vezes em seu “Constructing Grounded Theory” (2006). Abaixo disponho um exemplo desse tipo de codificação, tirada diretamente dos meus materiais.

Tabela 5: Exemplo de Codificação

Citação	Código
<p>“Então eu fico me perguntando o que aconteceu para que a nota não tenha sido 100%. Eu acho que isso é ruim, o fato da pessoa dar a nota baixa e não falar o porquê. Se eu soubesse o motivo, da próxima vez eu não faria dessa forma.”</p>	<p>Revisando comportamentos.</p>

Fonte: Novas Sociabilidades na Era Digital (2023)

Após esta primeira fase de codificação, a análise segue com os códigos construídos em um esquema de contínua abstração. Isso significa que os materiais dessa fase passarão por outro ciclo de codificação, também chamado de categorização, que pretende comparar os diversos códigos iniciais em busca de padrões e transformá-los em categorias com maior poder explicativo. Segundo Charmaz, esse segundo ciclo de codificação se ancora fundamentalmente no uso de métodos comparativos, ou seja, na comparação ativa entre códigos, entre segmentos de texto e entre códigos e segmentos (Charmaz, 2006, p. 54). Essa comparação deve ter como resultado a criação de categorias, ou códigos focalizados (focused

codes), os quais tornam os códigos iniciais mais significantes ou repetitivos em mecanismos explicativos capazes de abranger múltiplos segmentos de texto. Este segundo ciclo de análise cria um arcabouço conceitual mais completo, capaz de explicar o que acontece em diversos pontos do material coletado. Tal potencial explicativo, porém, só será devidamente fiel aos dados caso o pesquisador seja capaz de integrar as ideias que emergem da análise em seu processo de codificação. Tal questão se relaciona com o aspecto do acaso tratado por Bryant (2019), ou seja, a capacidade de se dirigir analiticamente aos lugares que os dados indicam.

A seguir disponho um exemplo do processo de categorização. Basicamente o que eu fiz foi reunir os diversos códigos iniciais (advindos do primeiro ciclo) em grupos baseados em sua semelhança: esse processo foi caracterizado pela busca de padrões entre os diferentes códigos, arranjando os que se parecem em “famílias”. Em seguida, comparei os códigos formadores desses grupos entre si, a análise comparativa dos diversos códigos presentes em um grupo, por sua vez, me levou à criação de uma categoria, elemento de análise mais elevado presente em uma rodada de codificação. Por categoria, ou código focalizado, entendo portanto um aparato conceitual que reúne o conteúdo de diversos segmentos de texto, tendo o potencial de interpretá-los. O que está em jogo é fundamentalmente a criação de construtos analíticos que consigam explicar o que acontece em determinados pontos do material recolhido e que transformem essa explicação em um arcabouço conceitual integrado.

Tendo feito isso, meu próximo passo foi comparar as diversas categorias encontradas entre si, construindo a categoria axial (ou tema) do trabalho. Esse elemento analítico pode ser enxergado como o eixo principal em torno do qual todo o processo de análise gravita, uma vez que traz em si a síntese dos dois ciclos de codificação realizados anteriormente. Apesar disto, esta axis não é mais do que o resultado nominal das relações que o pesquisador encontrou entre suas categorias, assim como as categorias não são mais do que a cristalização das múltiplas conexões, estabelecidas através de comparação, entre os códigos. Neste trabalho, a categoria axial será apresentada como eixo estruturante da exposição dos resultados e as outras categorias serão tratadas como seus elementos constituidores, ou ainda, como suas formas de manifestação prática. De toda forma, permanece aqui a noção de teoria como uma série de conexões entre categorias.

O que diferencia a teoria fundamentada das outras correntes é que essa teorização e exposição analítica de resultados nunca perde os segmentos concretos do texto de referência; ela possui o que Bryant chama de critério, ou seja, a capacidade de se ajustar ao conteúdo dos dados (Bryant, 2019), capturando analiticamente seu sentido.

Tabela 6: Exemplo de Categorização

Fabricação de Comportamentos	Racionalizando comportamentos
	Revisando Comportamentos
	Performances Cotidianas

Fonte: Novas Sociabilidades na Era Digital (2023)

Apesar dos construtos teóricos advindos do primeiro ciclo de codificação significarem uma relativa abstração em relação ao texto propriamente dito, eles podem servir também para reconsiderar os mesmos segmentos que os informam. Dizer que a pesquisa possui caráter processual é dizer que existe a liberdade de ir e voltar em termos analíticos, ou seja, utilizar os produtos de ciclos avançados para pensar os anteriores e vice e versa. Tanto Charmaz (2006) quanto Bryant (2021) defendem que a pesquisa pode passar por múltiplos ciclos de recodificação.

A elevação de categorias a partir de códigos, ou a intersecção entre o primeiro e o segundo ciclo de codificação, e também a concatenação entre as categorias que farão parte da teoria a ser exposta no trabalho final são organizados a partir de exercícios de escrita específicos. Esses exercícios são chamados por Charmaz (2006) e Bryant (2011) de memorandos.

Por memorandos, pode-se entender textos escritos pelo pesquisador em seu processo de interpretação dos dados e formulação de teorias. Os memos são o lugar onde as ideias que emergem do processo de codificação são desenvolvidas textualmente, adquirindo o formato textual em que serão posteriormente apresentadas para os leitores. Para Charmaz, a arte de escrever memorandos é fundamentalmente a arte de fazer perguntas para os dados, alcançado uma maior compreensão do que está acontecendo, do que as pessoas estão fazendo/pensando e de quais tipos de processo ligam estes dois fatores. Ao verter este tipo de questionamentos para o formato escrito, o pesquisador aumenta sua compreensão do contexto estudado, tornando seus códigos e categorias claros para si mesmo (Charmaz, 2006, p.72).

Existem muitos passos que podem ser tomados para a elaboração de um bom memorando e sua correta realização é de muitas formas condicionada pela individualidade do pesquisador que os executa; a escrita livre que está pressuposta neste ponto implica que o melhor memorando é aquele que funciona pragmaticamente para o avanço do processo de pesquisa. Apesar disso, Charmaz (2006) enfatiza que este é o espaço para organizar o processo de análise, desenvolvendo os insights que surgem durante a análise. Os memorandos se tornam progressivamente mais importantes, porém, quando a investigação avança ao segundo ciclo de codificação: neste ponto eles transformam-se em poderosos aliados no processo de definir, explicar e descrever as propriedades das categorias assim como na prática de traçar conexões entre elas. Se as categorias explicam processos, eventos e ideias presentes nos dados, e o fazem de forma minimamente narrativa (Charmaz, 2006, p. 91) são os memorandos que fabrica-se o material para tal.

Neste trabalho, elaborei textos que elucidam a definição da categoria, que explicam suas propriedades e que especificam as condições sociais em que ela se produz ou se transforma. Além disso, tracei as conexões entre as categorias ou, em falta delas, as conexões que existem entre os códigos iniciais que as formam. Além disso, segui as indicações de Charmaz a respeito do tom do texto, deixando as ideias correrem soltas e sem um formato definido. A seguir coloco o exemplo de um memorando escrito por mim.

“Estar envolvido pelo trabalho é coisa que se revela em uma série de ações cotidianas, singularmente desenvolvidas. Assim como na vida, também aqui o diabo está nos detalhes.

Há o caso recorrente entre os motoristas de se revoltar, se corrigir e se enfurecer diante de uma nota ruim; uma certa afetação, um rompante afetivo que demonstra o envolvimento pessoal com o trabalho, ou melhor, pelo trabalho. Isso se dá principalmente quando há a percepção de que a nota é injusta, de que o passageiro que a catalogou o fez de modo aleatório, parcial, ou seja, não avaliou de modo imparcial o serviço prestado.

Uma coisa é importante considerar, porém, que só julga a regra desrespeitada aquele que se propõe a jogar o jogo. O sistema é considerado injusto não por ser um mecanismo de precarização, ou por não ser transparente, ou por simplesmente existir, mas sim por não ser imparcial.

O jeito institucionalmente definido de jogar o jogo dos aplicativos parece ser aquele do prestador de serviços profissional, avaliado imparcialmente pela qualidade de seu serviço. A lógica atua

no sentido de naturalizar o sistema (absurdo) de avaliação, tirando o foco de suas especificidades enquanto tecnologia de controle corporativo e o colocando na incompetência do passageiro.”
(Memorando de elaboração própria)

No exemplo acima o leitor pode observar minha tentativa de desenvolver conceitualmente a categoria de envolvimento com o trabalho, buscando compreender suas propriedades e enxergar como ela se revela nas ações cotidianas dos motoristas. À medida que os textos registrados em memos aumentam, aumenta também a compreensão das propriedades e consequências de uma categoria, assim como a percepção das diversas conexões que integram o arcabouço categorial que está sendo construído.

Enquanto exercício prático de interpretação, a escrita de textos pode indicar também as fragilidades do processo de pesquisa e indicar a necessidade de novas rodadas de coleta de materiais. Isso me leva a considerar um outro ponto exposto por Bryant, a saber, o recurso a amostragem teórica (Bryant, 2019). Falar nesta estratégia de amostragem significa dizer que a coleta de dados é integrada ao processo de sua interpretação, e que a necessidade de mais informações será determinada pelo estado em que os ciclos de codificação se encontram. Desta forma, o recolhimento de mais dados funciona como um mecanismo para aprimoramento das propriedades de uma categoria ou teste de sua relevância (Hood, 2007). Uma das características marcantes do tipo de metodologia que apresento neste capítulo é seu arranjo em múltiplas fases, dentro das quais a amostra é construída organicamente e de acordo com os objetivos do pesquisador que realiza a investigação.

Um dos mecanismos implicados nesta dinâmica é a noção de saturação, ou seja, o ponto em que a análise de mais informações não faz mais que repetir as características mais conhecidas de um código ou categoria. A saturação indica o ponto de maturidade do construto analítico com o qual se trabalha, representando a generalidade de um fenômeno em determinado contexto. Dizer que algo está saturado é dizer que suas propriedades estão suficientemente distribuídas entre os dados colhidos, sendo que o contato com novos textos não acrescenta nada ao cenário já conhecido. Nesta pesquisa, a saturação foi percebida principalmente na repetição dos temas dispostos nas respostas dos entrevistados.

Outra questão a se considerar é a variância alta ou baixa do fenômeno estudado, a saber, se suas características demorarão mais ou menos para ser corretamente apreciadas (Gobo, 2007). Tais processos, porém, só podem ser corretamente assinalados se o pesquisador

desenvolver um profundo conhecimento do material que tem disponível, o que, por sua vez, coloca a produção de memorandos reflexivos mais uma vez no centro das fases de análise.

Em resumo, o processo de escrita cria tanto mecanismos de reflexão sobre os produtos da análise quanto consciência sobre suas falhas. Deve-se a isso o fato apontado por Bryant de que, muito embora a produção de memorandos seja periférica em algumas escolas da teoria fundamentada, hoje sua posição está assegurada como um dos elementos distintivos dessa metodologia (Bryant, 2019, p. 49). Essa essencialidade do processo de escrita está também devidamente registrada no guia de Charmaz, que dedica um capítulo inteiro aos memos no trabalho que venho citando até aqui (Charmaz, 2006).

Os resultados da pesquisa, uma vez que o pesquisador passou pelos distintos ciclos de codificação, escreveu memorandos, coletou dados passíveis de saturação e se atentou as demais atitudes analíticas implicadas na construção da teoria fundamentada, devem ser apresentados fundamentalmente na forma de conexões estruturadas entre categorias, as quais explicam narrativamente o que acontece no corpo de dados analisados. É necessário narrar para o leitor quais são as propriedades e as consequências práticas do aparato conceitual erigido, demonstrando sua capacidade de refletir os processos sociais presentes no material investigado. Além de refletir os dados, porém, a teoria gestada deve também possuir algum nível de abstração, que a permita dialogar com a literatura da área e expandir os horizontes do campo de estudos em que se localiza.

O tema da literatura é um que mostrou-se importante para meu processo analítico. Segundo as indicações de Bryant (2019) e Charmaz (2006) deve-se ter o cuidado de abordar criticamente a bibliografia disponível sobre o tema estudado, considerando atentamente as especificidades próprias ao universo de materiais coletados; todo o processo de emergência e abertura ao acaso encerrados pela teoria fundamentada só funcionam caso tenha-se uma postura crítica em relação às demais publicações da área. Isso não significa, porém, que não deva-se ler nada antes de analisar todo o conjunto de dados, mas que essa leitura seja feita de forma calculada, como uma série de informações que complementam o sentido geral que emerge dos materiais recolhidos, ou como coloca Bryant (2019, p.49) como uma forma de dado ela mesma.

A exposição das minhas categorias, assim como o restante da discussão teórica advinda de minha análise pode ser encontrada no capítulo seguinte. Antes disso, disporei alguns detalhes sobre o grupo de dados analisados, mostrando as especificidades da amostra e informando como foram coletados.

2.3. Percurso Metodológico

O trabalho apresentado aqui se baseia na análise advinda de um processo de pesquisa realizado anteriormente com motoristas de aplicativo do estado de Minas Gerais. Esta pesquisa, conduzida a partir da aplicação de entrevistas semiestruturadas, contou com 25 respostas de trabalhadores. Tais entrevistas foram feitas no contexto de um projeto de pesquisa intitulado Novas Sociabilidades na Era Digital (2019-2023), que tinha como intuito compreender o impacto de tecnologias digitais no mundo do trabalho partindo de estudos qualitativos com trabalhadores da região metropolitana de Belo Horizonte e nos demais municípios do estado.

O roteiro base para a coleta desses dados (disponível no anexos) foi construído a partir de uma pesquisa piloto realizada em fins de 2019 e início de 2020, a qual logo se expandiu em um processo de entrevistamento sistemático no fim de 2020. Em sua completude, essas duas fases da pesquisa compreendem o total de 25 entrevistas semi estruturadas, cuja transcrição foi finalizada em 2021. A amostragem que guiou esse processo de pesquisa, em sintonia com os pressupostos da teoria fundamentada, é aquela de natureza teórica, descrita brevemente na seção anterior. Basicamente o que foi feito neste caso é um arranjo de pesquisa em distintas fases, de modo que os problemas e falhas analíticos corrigem-se a partir dos múltiplos momentos de coleta e análise.

Depois de transcrito, todo esse material passou por dois ciclos de codificação no programa Atlas.ti originando algumas categorias bastante úteis para a compreensão dos pontos de vistas dos trabalhadores sobre seu processo de trabalho. O processo de codificação passou pelos passos descritos anteriormente e seus resultados serão devidamente apresentados junto com o texto de discussão.

2.4. Características da Amostra

Antes de passar a análise das entrevistas propriamente ditas, considero importante fornecer algumas características sociodemográficas da amostra utilizada, detalhando para o leitor as características que acompanham os trabalhadores entrevistados. É preciso entender, no entanto, que a pesquisa qualitativa tem uma relação específica com a sua “população”, estando interessada não necessariamente nos indicadores que acompanham cada indivíduo mas nos fenômenos sociais que se manifestam a partir deles (Gobo, 2007). Neste sentido, o pesquisador guia sua amostragem de acordo com os propósitos teóricos de sua pesquisa,

selecionando casos que possam oferecer uma porta de entrada para os processos que ele deseja conhecer. Os números e as características dispostos abaixo devem ser entendidos dentro deste contexto.

No mais, tanto a pesquisa piloto quanto a pesquisa experimental incorporaram em seu questionário (ou roteiro) algumas questões especificamente orientadas para a colheita de determinações sociodemográficas.

Durante a primeira fase da pesquisa, entre 2019 e 2020, quatro entrevistas foram realizadas. Dentre esses quatro interlocutores dois eram do sexo feminino e dois do sexo masculino. Esses números pareados, porém, dizem menos do estado objetivo da população de motoristas e mais dos interesses concretos da pesquisa naquele momento. Estando em uma fase bastante experimental da investigação, procuramos ativamente por trabalhadoras vinculadas às plataformas de transporte privado individual, tanto como uma maneira de diversificar a coleta de dados como de conhecer as diversas facetas dessa forma de trabalho.

Entre estes quatro entrevistados iniciais, dois responderam sobre seu nível educacional, declarando possuir ensino superior completo. Outros dois não foram expostos a tais perguntas: em função da aplicação de um questionário ainda em processo de construção, nem todas as questões são iguais. Apesar disso, um aspecto que está presente em todas as entrevistas realizadas nesta primeira fase é o questionamento sobre o tempo de atividade nos aplicativos até a realização da conversa. Neste sentido, dos 4 entrevistados, 1 dirigia há relativamente pouco tempo (7 meses), outros 2 apresentavam tempos intermediários (1,4 e 2 anos respectivamente) e um dirigia há mais tempo (3 anos). A média de tempo apresentada aqui é de 1,7 anos de atividade, portanto.

Outra questão respondida por todos os interlocutores nessa fase inicial da pesquisa diz respeito a idade. A média etária presente nesta fase é de 35,7 anos, tendo o entrevistado mais velho 45 anos de idade e o entrevistado mais novo 26.

Após esta rodada de coleta, um roteiro fixo foi estabelecido, roteiro esse que serviu de base para a coleta de 21 respostas registradas e transcritas entre o fim de 2020 e início de 2021. Neste novo questionário foram incorporadas (como pode-se observar nos anexos) as perguntas sociodemográficas presentes na pesquisa piloto somadas a algumas outras acrescentadas especificamente neste momento. Dessa maneira, perguntou-se o gênero, a cor, a escolaridade, além do tempo de atividade no trabalho em questão. Outra questão presente nesta etapa perguntava a cidade e o bairro de residência dos entrevistados. A seguir apresento um resumo das características descobertas após esta fase da investigação.

A primeira coisa que se nota é a diferença entre o número de motoristas do gênero masculino e feminino. Diferentemente da pesquisa piloto, na qual houve o esforço deliberado de entrevistar trabalhadoras, aqui as entrevistas foram feitas mais “livremente”, aspecto que certamente impacta no resultado obtido. Dessa forma, de 21 entrevistados 18 se identificam com o gênero masculino e apenas 3 com o feminino. A média de idade presente nesta amostra é 33,3 anos de idade, tendo o motorista mais novo 23 anos e o motorista mais velho 51.

Dos trabalhadores entrevistados 16 se consideram pretos ou pardos, 4 se declararam brancos e 1 preferiu não responder. Em relação à escolaridade, 9 entrevistados disseram possuir ensino médio completo, 10 possuem ensino superior completo ou em andamento e 2 afirmaram possuir ensino fundamental completo.

Em relação ao tempo de atividade nas plataformas, a média da amostra é de aproximadamente 2,5 anos, sendo que o motorista mais experiente dirigia a 4,5 anos e o mais novo no trabalho tinha 45 dias de vínculo com a plataforma. Em relação ao tempo de atividade, as entrevistas realizadas trazem dois aspectos interessantes, os quais julgo pertinentes de citar nessa seção do meu trabalho. Primeiramente, é interessante notar como os motoristas que dirigiam há mais de 4 anos em 2020 provavelmente viveram os tempos de estabelecimento das plataformas de transporte no Brasil. Segundamente, como as entrevistas foram realizadas durante a pandemia do novo coronavírus, elas registraram respostas de motoristas que ingressaram nas fileiras dos aplicativos devido à crise econômica causada pela emergência sanitária. De toda forma, é importante notar como foram coletadas respostas de trabalhadores com tempos diversos de atividade.

Em relação ao local de moradia dos trabalhadores entrevistados, a maioria dos motoristas reside na região metropolitana de Belo Horizonte. De 21 interlocutores contatados, 12 residem especificamente nesta cidade e outros 5 em municípios adjacentes. A amostra conta também com 3 motoristas que habitam a cidade de Uberlândia e 1 trabalhador residente em Itaúna. Foi realizado, neste sentido, um esforço de coleta que ultrapassa o limite geográfico da capital do estado e ingressa na experiência de motoristas do interior, ainda que o número desses últimos não seja particularmente expressivo.

Por fim, creio que as informações dispostas acima permitem já algumas considerações analíticas, as quais, obviamente, serão retomadas no próximo capítulo. Primeiramente, pode-se observar que há uma predominância masculina bastante clara entre os trabalhadores entrevistados na segunda fase desta pesquisa, o que parece estar em sintonia com o perfil geral da força de trabalho revelado por investigações mais extensas, como aquelas presentes na revisão bibliográfica em geral. Apesar disso, o desenho total da pesquisa

revela uma certa heterogeneidade presente entre os motoristas que trabalham nas plataformas, tendo entrevistado pessoas com diferentes níveis de escolaridade e que, ainda assim, se dedicam a uma atividade comum. Esse fator dialoga com pesquisas realizadas ultimamente, principalmente com aquela de Castro (2019) a qual expõe o caráter diverso e multifacetado deste coletivo laboral.

Em relação a raça, a grande maioria dos entrevistados se declarou preto ou pardo, o que também parece ir de encontro aos recentes estudos sociodemográficos sobre os motoristas de aplicativo no Brasil. No que diz respeito ao local de moradia, creio que a pesquisa reflete mais o centro geográfico dos pesquisadores do que uma determinação socioespacial propriamente dita.

Não se pode perder de vista, porém, que essa amostra, através da qual os dados que orientam este trabalho foram recolhidos, incorpora sociologicamente os fenômenos sociais com os quais este projeto está preocupado, nomeadamente aquele da formação de condutas no cotidiano dos motoristas de aplicativo. Dessa forma, eu entendo os motoristas que participaram deste desenho de pesquisa como agentes pertencentes a uma força de trabalho específica, ou seja, como trabalhadores que passaram por uma socialização coletiva nas plataformas e que carregam consigo os elementos pertencentes a uma experiência supraindividual. Essa experiência social comum, manifestada em pessoas que compartilham uma mesma posição, é o princípio que guia a aplicação de entrevistas individuais.

3. A Formação de Condutas no Cotidiano dos Motoristas de Aplicativo

A partir de agora, o objetivo será expor ao leitor o resultado da análise do conteúdo das entrevistas realizadas, assim como discutir as construções analíticas deste trabalho com a bibliografia disposta nos últimos capítulos.

O trabalho teórico realizado neste ponto corresponde ao processo de construção de categorias que espelhem e expliquem o que se passa no material coletado, ou seja, que dêem conta dos processos sociais que se manifestam ali. Importante também é traçar as conexões entre tais categorias, estabelecendo redes hierárquicas de relações que dão forma a teoria construída pelo pesquisador. Como dito por Charmaz (2006) essa teoria deve narrar de forma suficientemente clara, ainda que não apenas descritivamente, o que se entende do mundo social em questão.

Essa dimensão narrativa deve ser fiel ao processo analítico, refletindo o caminho de análise percorrido e oferecendo ilustrações de como a codificação e categorização realizadas informam aquilo que está sendo dito. Mais uma vez, cabe chamar atenção para a centralidade da escrita de memorandos neste processo; estes realizam muitas vezes a mediação entre os distintos ciclos de codificação e a elaboração do texto final. Como aponta Charmaz, não é raro que passagens inteiras dos memos sejam literalmente transcritas para a apresentação dos resultados (2006). Além disso, enquanto laboratórios textuais de construção teórica, estas ferramentas orientam a própria constituição da teoria fundamentada que está sendo gestada, fornecendo definições de categorias, descrição de conexões e reconhecimento de consequências.

Tendo este fenômeno em vista, minha decisão foi de arranjar a exposição dos resultados de acordo com as perguntas que orientaram meu processo de análise. Dessa forma, pude transformar de maneira orgânica minhas anotações iniciais em uma discussão teórica sistemática. Essa estratégia permitiu também abordar de maneira rigorosa as propriedades da minha pequena teoria, tornando claro textualmente quais são suas propriedades, suas formas de manifestação, seus mecanismos de produção e, enfim, suas consequências. A integração entre estes diversos aspectos ilumina de forma satisfatória as questões de “o que?”, “porque?” e “como?” que geralmente estão implicadas na compreensão de um fenômeno social e que, em minha opinião, devem ser corretamente expostas ao leitor.

Fundamentalmente, o que quero dizer com isso é que cada seção a partir de agora irá expor um aspecto da teorização, de modo que seu conjunto apresente uma explicação

conectada o suficiente para conceituar e contextualizar os processos sociais em questão. Esses aspectos serão arranjados a partir dos eixos de “o quê” “porquê” e “como”, iluminando as respostas que o aparato conceitual criado oferece aos dilemas expressos pelo corpo de dados analisados. Depois disso, meu objetivo será fazer uma discussão com os textos utilizados para a revisão bibliográfica feita anteriormente, utilizando-os para formar as considerações finais deste trabalho.

Todo este esforço será baseado nas categorias formuladas durante o processo de análise, a teoria apresentada neste ponto não é mais do que uma série de relações entre construtos analíticos capazes de capturar interpretativamente os processos sociais presentes no universo estudado. Os resultados gerais do processo de codificação e categorização estão concentrados na primeira e na terceira seção deste capítulo, sendo a primeira responsável por detalhar os aspectos constituidores da categoria axial e a terceira em descrever os códigos e as categorias que a compõem. A segunda seção medeia essa estratégia de exposição a partir de uma discussão com a literatura, a qual busca conectar de forma orgânica as duas outras.

3. 1. A Noção de Envolvimento Pelo Trabalho

A categoria que centraliza a minha análise sobre a formação de condutas no cotidiano dos motoristas de aplicativo será tratada pelo nome de **Envolvimento pelo Trabalho**. Mas o que afinal entender pela noção de envolvimento? E como esta palavra dialoga com o contexto específico que encerra os trabalhadores com os quais essa pesquisa se ocupa? Talvez seja interessante definir o significado conceitual dessa categoria, para depois entender o tipo de processo social de constituição das práticas que ela busca capturar.

O que chamo de envolvimento é o ato de ser enredado, cercado ou capturado por um tipo de situação social poderosa o suficiente para definir as práticas de um sujeito qualquer. Envolvimento pressupõe a existência de algo que, consciente ou inconscientemente, tenha a capacidade de envolver; o poder social de abarcar, fechar em cerco ou incluir a partir da existência de determinadas formas de relação social. O sujeito envolvido é, portanto, aquele que se encontra e se move dentro de um envoltório qualquer.

Envolvimento neste contexto inclui também as propriedades de confundir e misturar, indicando que este fenômeno talvez se reproduza de forma elusiva, a partir do amálgama de coisas anteriormente distintas. Dizer que algo foi envolvido é dizer também que suas particularidades e aquelas pertencentes ao fenômeno envolvente não são mais plenamente distinguíveis.

Falar que este envolvimento se dá pelo trabalho, por sua vez, é dizer que o espaço laboral constituído pelas plataformas de transporte privado individual possui o poder de enredar os motoristas a partir de seu próprio funcionamento, colocando-os (ou tentando colocar) dentro de um envoltório. Como sugerido em partes anteriores deste projeto, o envolvimento se dá pelo contato cotidiano com a espacialidade e a temporalidade presentes em uma forma de trabalho. Ele se constrói, dessa maneira, como uma forma de socialização a partir do labor e mediada pelo tempo de alguém em determinada atividade.

Mais especificamente, essa categoria sugere que o processo de formação das condutas no cotidiano de trabalho dos motoristas de aplicativo, tal como aparece nos materiais analisados, é determinado por um processo de constituição do conteúdo das ações e das crenças pela lógica dos aparatos produtivos e organizacionais das plataformas, sem que isso signifique necessariamente o uso de mecanismos coercitivos claros. O fenômeno diz respeito ao modo como os motoristas agem de acordo com os preceitos gerais que guiam a atividade das empresas de maneira relativamente espontânea, sendo assim capturados por determinados tipo de relações laborais.

Neste trabalho, a noção de envolvimento será tratada como uma articuladora de condutas, ou seja, como a espinha dorsal de uma série de práticas endossadas cotidianamente pela força de trabalho em questão. A partir dessa categoria, uma série de ações relativamente simples ganharão um conteúdo interpretativo significativo, deixando de ser meros acontecimentos fortuitos e transformando-se em manifestações diárias de um tipo localizado de processo social. Como notado algumas vezes antes, uma categoria deve possuir o poder de explicar aquilo que se passa nos dados analisados, revelando motivos amplos naquilo que parece simplesmente fortuito.

É preciso, porém, definir melhor o que eu entendo por envolvimento pelo trabalho e, principalmente, mostrar o que esse construto conceitual carrega de específico em relação a outros momentos da história do trabalho no capitalismo. Neste sentido, é certo que as demais formas de organização e gestão do labor descritas no primeiro capítulo produziram maneiras de formar as práticas e as crenças dos trabalhadores; meu intuito não é dizer que este fenômeno acontece exclusivamente no trabalho em plataformas ou que nunca houveram processos semelhantes em curso nos últimos anos e décadas. A categoria que mobilizo, pelo contrário, procura capturar conceitualmente a forma específica, historicamente determinada, através da qual este fenômeno se materializa no cotidiano dos motoristas de aplicativo e, então, explicitar seus efeitos e consequências para a constituição desta classe de

trabalhadores, tudo isso estando restrito, é claro, pelo material que serviu de base para a constituição de minha análise.

Para definir melhor esta especificidade, exporei a partir de agora duas propriedades da categoria envolvimento pelo trabalho, as quais servirão para iluminar melhor as características constitutivas dessa noção e exemplificar o tipo de fenômeno social que ela busca capturar conceitualmente.

A primeira questão implicada no correto entendimento da noção de envolvimento pelo trabalho diz respeito à espontaneidade. Por espontaneidade, entendo a forma como uma ação consoante aos objetivos comerciais de determinada corporação é gerada espontaneamente por um sujeito. O problema aqui está na metamorfose de um comando ou uma exigência empresarial em uma prática aparentemente provinda da vontade livre e autodeterminada de um indivíduo, o qual supostamente detém total e completo poder de escolha sobre a condução de seu cotidiano de trabalho. Dessa maneira, cria-se um estado de coisas no qual as práticas, mesmo que produzidas ou induzidas por aparatos organizacionais capitalistas, parecem a coisa natural a se fazer.

Isso se reflete nas práticas endossadas pelos motoristas e nas crenças que eles detém sobre seu cotidiano de trabalho. Como veremos nas próximas seções, os trabalhadores muitas vezes se conduzem de acordo com a lógica de trabalho engendrada pelas plataformas sem que sejam necessariamente obrigados a tal. Em termos analíticos, isso quer dizer que existe algo específico a essa forma de trabalho que induz indiretamente a produção de uma conduta determinada e o faz de maneira fundamentalmente dissimulada, de modo que não seja distinguível onde começa a vontade individual e onde terminam os desígnios da empresa. Essa dissimulação, no entanto, não é facilmente descoberta, nem por aqueles que observam casualmente a atividade dos motoristas de aplicativo nem pelos próprios trabalhadores, enredados como estão por uma fina rede de manipulação prática.

No que diz respeito à espontaneidade, a noção de envolvimento se manifesta de duas formas. A primeira delas diz respeito à existência dessa lógica abarcadora que cerca os trabalhadores de todos os lados e trabalha para envolvê-los em determinados tipos de práticas. O motorista envolvido, ou seja, aquele que se move dentro do envoltório capturador engendrado por essa forma de trabalho toma as ações exigidas pela empresa como naturais, não porque ele seja um robô programado para funcionar de determinada forma, é claro, mas porque foi exposto a uma lógica socializadora que centraliza o controle dos aparatos de distribuição e julgamento do trabalho no sentido de formar aqueles que laboram.

Segundamente, envolvimento significa também a mistura e confusão referidos anteriormente, uma vez que apaga-se a diferença entre a ação determinada pelo sujeito e a determinação que o processo de trabalho exerce sobre ela. Isso significa que o envoltório que captura os motoristas fomenta sistematicamente determinado tipo de ação, mas o faz de modo que aquilo que é decidido individualmente se mescle irremediavelmente com o construto da interação do trabalhador com o seu processo de trabalho, configurando dessa maneira a incorporação prática de uma exigência corporativa. O problema é que para alguém envolvido, ou seja, alguém formado por uma lógica, as ações pautadas por esse condicionamento são realizadas espontaneamente.

A outra questão implicada no correto entendimento da categoria que define minha análise é o interesse. Por interesse, entendo algo parecido com a ideia trabalhada por Bourdieu (2008), a qual se relaciona fortemente com o conceito de *Illusio*. Esse conceito se refere fundamentalmente à inserção de agentes em um campo de posições hierarquicamente arranjadas, posições essas que formam juntas um modelo de jogo, ou seja, estabelecem uma lógica classificatória capaz de exercer força em seus jogadores e definir, através de socialização, os objetivos a serem buscados e as regras a serem seguidas.

Interesse é portanto interesse prático pelo jogo que se joga, somado a observância tácita das regras que o condicionam. Em relação ao processo social que me interessa, falar em interesse é falar de uma certa proatividade do trabalhador na condução de seu trabalho, assim como na existência uma série de crenças poderosas o suficiente para sugerir que o empenho, o trabalho duro e a rígida organização individual fazem absoluta diferença para o melhor posicionamento no “tabuleiro” constituído pelas plataformas de transporte privado individual. Ter interesse no jogo é acreditar que ele pode ser de alguma forma ganho e que a habilidade em jogar define quem vence e quem perde.

O interesse também implica na exposição afetiva dos trabalhadores em seu cotidiano de trabalho, ou seja, ele condiciona um investimento emocional na realização das tarefas a que os motoristas estão condicionados. Dizer isto é dizer que os resultados e os percalços enfrentados pela força de trabalho se refletem em reações emocionais como raiva, medo, alegria ou satisfação. Neste ponto também se tornam importantes aspectos como o desejo de aprender, melhorar ou progredir no aplicativo, os quais mobilizam cotidianamente os motoristas e mostram os investimentos morais e comportamentais que eles fazem para triunfar em seu ramo de atividades.

O envolvimento se faz presente nas relações de interesse na medida em que a lógica do trabalho e suas estruturas objetivas de produção e organização capturam a afetividade dos

motoristas, constituindo o conteúdo de seus desejos e aspirações no ambiente de trabalho mas também, como dito anteriormente, gerando rompantes emocionais. Ser envolvido significa igualmente rejeitar consciente ou inconscientemente o desinteresse: ter aquilo que se faz em conta alta o suficiente para se alegar ou se enfurecer com seus resultados. Aqui a noção de jogo é, mais uma vez, bastante instrutiva; isso porque estar envolvido com um jogo é fundamentalmente jogá-lo, isto é, não existe envoltura que não se traduza em uma existência prática. As noções de enredamento e captura, tão importantes no momento de definir linguisticamente o que se entender por envolvimento, fazem-se presentes neste ponto na medida em que indicam uma constituição das vontades (horizonte de expectativa, por assim dizer) do agente que trabalha e uma definição corporativa das regras do jogo a ser jogado, as quais, produzidas com o objetivo de envolver, se tornam regulações tácitas que agem para naturalizar determinadas maneiras de se conduzir.

Se pensarmos mais uma vez na definição que Bourdieu confere ao interesse em jogar, chegamos em um aspecto fundamental para a determinação ulterior da categoria de envolvimento pelo trabalho. Isso porque estar interessado é fundamentalmente estar no jogo, participar dele de modo que suas regras objetivas se tornem também objetivos do sujeito mesmo que joga (Bourdieu, 2008, p. 141). O agente interessado é assim agente envolvido: um trabalhador que tem o conteúdo de suas ações preenchido por determinada lógica. Como em muitos outros campos de sociabilidade, nesta aqui também o jogo que se joga é visto por quem está de fora como estranho. A pesquisa precisa, então, penetrar no ponto de vista daqueles envolvidos.

Em síntese, a categoria que expus nesta seção do trabalho sugere que o modelo de negócios desenvolvido pelas plataformas de transporte privado individual, os quais se operacionalizam em estratégias de organização e distribuição das tarefas cotidianas dos motoristas, engendram um envolvimento pelo trabalho, ou seja, enredam os trabalhadores em sua lógica preenchendo as práticas e as crenças de tal força de trabalho. Como argumentado, esse envolvimento possui duas dimensões, uma delas sendo a espontaneidade e a outra o interesse.

Esse construto conceitual será o guia para o desenvolvimento das demais facetas dos resultados que apresento neste capítulo. Apesar disso, é necessário remover a dimensão abstrata com que ele foi tratado nessa seção, mostrando detalhadamente o tipo de situação concreta com a qual ele se relaciona. Mesmo a definição das propriedades da categoria realizada acima ainda se mantém nesse panorama abstrato e não permite uma compreensão localizada da formação de condutas que se processa entre os motoristas de aplicativo. De uma

forma ou de outra, o impacto de uma teoria estará sempre associado ao seu poder de interagir interpretativamente com situações pontuais, explicando porque as coisas que acontecem podem acontecer.

Antes de passar a um exame mais detido do cotidiano de atividade nos aplicativos, porém, meu objetivo será explicitar melhor o que eu entendo pela lógica produzida pelas plataformas, detalhando os mecanismos que elas utilizam para produzir o tipo de envolvimento em questão aqui. Para isso, me utilizarei em alguma medida das discussões já expostas no capítulo 1 desta dissertação e, principalmente, daquelas dispostas na seção sobre o capitalismo de plataforma. É importante lembrar, no entanto, que este uso da bibliografia será enquadrado nos limites do percurso de análise que realizei e no quadro conceitual geral que foi construído a partir dele. Eu sigo neste ponto as indicações da teoria fundamentada de fazer um uso inteligente da bibliografia, a saber, como uma fonte de dados, um arranjo de informações que permitem uma melhor teorização sobre o tema investigado.

Sendo assim, meu objetivo será interpretar de forma construtiva as indicações dos textos que consultei até este ponto, utilizando o material disponível como um instrumento a mais para a elaboração de um arcabouço conceitual rigoroso. Ao falar em interpretação quero dizer que me apropriei criativamente das partes da bibliografia que ajudam a elucidar pontos surgidos no processo de análise das entrevistas, unindo-as ao restante da exposição.

3. 2. Os Pressupostos Sociais do Envolvimento Pelo Trabalho

A primeira questão a ser considerada no processo de determinar o modo como as plataformas inauguram maneiras de envolvimento é o contexto social que as abarca. Por contexto, entendo as transformações do capitalismo e do mundo do trabalho ocorridas nas últimas décadas, as quais funcionam como condições de possibilidade para a criação do tipo de negócio que me interessa analiticamente. Pensar nesses aspectos é refletir sobre os fatores sociológicos que tornam possível, e mesmo provável, a criação do tipo de estrutura que envolve os motoristas no seu cotidiano de atividades.

Dessa forma, esta seção quer responder fundamentalmente a questão do porque, isto é, por quais motivos cria-se neste contexto localizado um modo de envolvimento e que tipo de relação social o prenuncia. Para compreender este fenômeno, a primeira coisa que precisa estar clara é a situação social dos motoristas que chegam na plataforma, situação essa que dialoga de forma marcante com a tessitura social das últimas décadas. A partir de agora,

portanto, o leitor encontrará muitas referências aos textos que foram citados no primeiro capítulo deste projeto.

As plataformas de transporte privado individual nascem e se consolidam durante um período de crise estrutural do capitalismo. Crise, porém, significa não somente um decréscimo abstrato em taxas de produção ou lucro, mas a criação de dilemas sociais que afetam profundamente a existência das classes trabalhadoras. Geralmente, a grande recessão associada a emergência dessas corporações é aquela que tomou lugar em 2008 e que teve grandes impactos para a economia mundial. Neste trabalho, porém, entendo este momento específico com uma continuidade dos problemas estruturais da acumulação capitalista que se arrastam desde a segunda metade do século passado (Streeck, 2013) e que definem as características dispostas nas seções 1.2, 1.3 e 1.4 do primeiro capítulo da dissertação.

Os anos que se seguem à recessão de 2008, portanto, são marcados por um aprofundamento das tendências de desigualdade e fragmentação do trabalho presentes de maneira estrutural desde os anos de 1970. Estes aspectos foram tratados neste trabalho principalmente a partir da noção de flexibilidade, ou seja, pelo nascimento de uma filosofia corporativa que atribui contornos éticos a possibilidade de ser móvel e adaptável o suficiente para lidar com as flutuações do mercado saturado, globalizado e imprevisível que surge após o esgotamento parcial do regime fordista (Harvey 1992; Dal Rosso, 2017)

Enquanto resposta às múltiplas crises, porém, a flexibilidade cobra seu preço em termos da existência coletiva dos trabalhadores. Como notado anteriormente, viver em tempos flexíveis significa muitas vezes conviver com taxas elevadas de desemprego e com processos amplos de mercantilização da força de trabalho, os quais agem para aumentar a capacidade de manobra das corporações através da dissolução do poder organizado dos trabalhadores. As consequências deste processo encontram-se bem descritas na descrição que Durand (2007), Alves (2011) e outros autores fazem da corporação pós-fordista, a qual inaugura uma série de estratégias para aumentar o poder de decisão da gerência e cortar custos operacionais. É bom notar neste ponto que o corte de custos muitas vezes envolve demissões em massa, contratação de força de trabalho terceirizada e outras manobras que impactam diretamente a composição das classes trabalhadoras em nível global. Como aponta Dörre (2016), o cotidiano de labor em determinados ambientes vem se tornando cada vez mais incerto e precarizado.

A consequência destas tendências é que um número cada vez maior de pessoas tem de recorrer estruturalmente a estratégias de obtenção de renda emergencial, seja ela de natureza integral ou complementar (Benanav, 2021). A atividade de plataformas como a Uber,

que permitem o ingresso de trabalhadores sem grandes pré-requisitos se torna possível, então, em um mundo marcado pela crescente desigualdade e pelo ataque às condições de vida das classes trabalhadoras. Estas empresas exploram justamente esta força de trabalho “sobrante”, este exército de reserva que surge com o avanço do desemprego estrutural e que precisa, como “natural” na sociedade capitalista, trabalhar para sobreviver (Huws, 2019; Fontes, 2017). Há uma exploração também daqueles setores da classe trabalhadora que precisam de renda complementar, ou seja, que não ganham o suficiente em seu ramo de atividades para se manter, precisando, então, se engajar em alguma tarefa complementar.

A este cenário conturbado, somam-se no caso dos motoristas brasileiros as propriedades estruturais do mercado de trabalho deste país. Este mercado, desde os tempos da chegada do capitalismo em terras brasileiras, é marcado por imensos setores dedicados ao trabalho informal, isto é, pessoas que nunca foram contempladas pelo tipo de organização do labor que existe de forma dominante no norte do globo. Dizer que o trabalho desempenhado no Brasil é marcado fortemente pela informalidade é dizer que partes massivas da força de trabalho não têm vínculo com empresas estruturadas e se dedicam a atividades laborais de modo relativamente independente. Essa independência, no entanto, não quer dizer propriamente uma liberdade de escolha ou um controle pessoal do próprio ritmo de trabalho mas aquilo que é chamado por alguns autores de viração (Abílio, 2020) ou seja, a necessidade de realizar tarefas informais para “se virar”, sobreviver em um regime de exclusão. Muitas vezes, portanto, estar em um posto informal de trabalho significa estar submetido a piores condições de trabalho, menores rendimentos e a falta de direitos trabalhistas elementares.

Outra questão que deve ser considerada neste ponto é a própria forma de expansão do capitalismo no Brasil, marcada desde seu início por vastas contradições. Dessa maneira, regimes industriais relativamente avançados puderam conviver com setores informais amplos (Oliveira, 2003), unidos por uma estrutura de classe especialmente desigual e que teve na superexploração do trabalho uma de suas principais características. Nos últimos anos, a penetração tecnológica massiva e as transformações advindas do aparato organizacional pós-fordista não foram capazes de alterar este quadro histórico, contribuindo, ao contrário, para um recrudescimento de suas contradições (Oliveira, 2003), as quais colocam a desigualdade, a exploração do trabalho e convivência dos opostos novamente em questão, ainda que unidos a novas determinações como o neoliberalismo e a desindustrialização.

Além disso, a chegada do transporte individual por aplicativos no país (a partir de 2014) coincide especificamente com o fim do período de expansão da economia brasileira, abalada como foi pela forte recessão que se estabelece entre 2014 e 2015 (Ribeiro, 2023).

Essa crise, além de produzir os óbvios efeitos de contração da renda e desemprego, culminou também em uma ofensiva de flexibilização do mercado de trabalho, a qual, simbolizada principalmente pela reforma trabalhista de 2017, buscou combater a recessão a partir de estratégias de liberalização da economia (Castro, 2019; Fioravanti, Martins e Rizek, 2023). Para os trabalhadores, isso significou uma nova rodada de mercantilização de sua força de trabalho sentida principalmente entre aqueles vinculados ao setor de serviços, setor esse que experienciou de 1982 a 2021 um crescimento bastante expressivo (Ribeiro, 2023)

Para a questão do envolvimento pelo trabalho esses fatores indicam que o ato de ser envolvido é determinado, pelo menos indiretamente, pela estrutura sócio-econômica dos dias de hoje. O envolvimento parte assim da condição social que obriga certas pessoas a procurarem sua sobrevivência em plataformas digitais de trabalho, as quais, como coloca Benanav (2021), são especialmente concebidas para atrair e organizar este tipo de força de trabalho. A noção de interesse, tão importante para minha concepção de envolvimento, tem como pressuposto básico o interesse na própria reprodução social em um tempo de crise, desemprego e austeridade fiscal. Não é por acaso, desta maneira, que a grande maioria dos textos que descrevem e analisam as diferentes modalidades de trabalho por plataforma incluem as transformações histórico-econômicas do capitalismo em sua abordagem, seja ela focada nos países do Norte (Van Doorn, 2017; Duggan et Al, 2022; Zuckerfeld, 2021) ou nos países do Sul Global (Abílio, 2020; Sharma, 2022; Grohmann, 2020; Castro, 2019).

De forma geral, meu argumento é que as plataformas só podem envolver os trabalhadores porque estes dependem daquele trabalho enquanto fonte de renda, seja ela de natureza integral ou complementar. Esta dependência, porém, como os parágrafos anteriores indicam, não é algo fortuito, mas parte das transformações do mercado de trabalho nas últimas décadas e das especificidades de sua configuração no contexto do Brasil. A atividade das plataformas se ancora estruturalmente nos efeitos de uma economia capitalista em crise e nas desigualdades estruturais do tipo de capitalismo que se erigiu em solo brasileiro, sendo ambos capazes de dirigir pessoas formalmente excluídas dos postos vantajosos do mercado de trabalho para formas de obtenção de renda emergencial.

Nas entrevistas, essa condição de possibilidade do envolvimento aparece de forma bastante aparente, embora não se torne necessariamente o foco das respostas dos motoristas. A menção deste trabalho enquanto forma de renda emergencial aparece em algumas citações, principalmente entre os trabalhadores que começaram a dirigir durante a crise sanitária causada pelo novo coronavírus. Abaixo, disponho uma citação de um desses casos.

“No meu caso, eu procurei pelo fato de... da remuneração mesmo né, devido a ser fotógrafo e a área tá toda parada, a gente trabalha com eventos né, então eu acredito que na hora que tudo voltar ao normal diferente, a gente que é da área de eventos, fotógrafo, cinegrafista, cerimonial, banda, buffet, salão de festa né, o nosso ainda vai demorar mais uns 6 meses eu acredito. Então, pra poder inteirar no orçamento eu optei em dirigir, né, por aplicativo. Então eu acredito que não tem a parte boa, existe a parte remunerada né, que faz com que a gente procure trabalho para isso”. (Informante Anônimo)

De uma forma ou de outra, porém, a necessidade de dirigir para obter renda perpassa a atividade de quase todos os entrevistados e está muito bem demonstrada na literatura sobre o assunto; o que o leitor deve guardar dessa discussão são estas condições de possibilidade que permitem o envolvimento, ou seja, as determinações socioeconômicas que permitem que o jogo exista. A partir de agora, julgo adequado passar a descrição dos mecanismos concretos de envolvimento produzidos nesta forma de trabalho, os quais serão introduzidos a partir de uma discussão sobre processo de trabalho.

Minha opinião é que as relações laborais que envolvem o trabalhador são condicionadas pelo controle capitalista do processo de trabalho, o qual se torna nesta forma labor especialmente centralizado. Se pensarmos no primeiro capítulo deste projeto e na descrição que ele apresenta das transformações operadas no ambiente de trabalho podemos observar a progressão das ferramentas de controle que buscam centralizar o conhecimento do processo de organização e distribuição do trabalho nas mãos do capital. O processo ocorre como descrito por Braverman, através da fragmentação das habilidades incorporadas dos trabalhadores e então a partir de sua recomposição ao nível da organização empresarial (Braverman, 1987).

No fordismo este mecanismo se deu principalmente pelas técnicas reunidas na chamada administração científica do trabalho, as quais, elaboradas por Taylor e seus sucessores, pregavam a completa divisão entre a organização e a execução das tarefas dentro do espaço laboral (Braverman, 1987). Essa divisão, como mostrado na primeira seção do capítulo 1, engendrou uma hierarquia burocratizada que centralizava o conhecimento e as técnicas antes incorporadas por um ofício.

A emergência do pós-fordismo e das técnicas toyotistas de produção e organização do espaço laboral serviram apenas para aprofundar este processo (Amorim e Graza, 2022). Na verdade, a descrição que realizei da dinâmica de fluxo tensionado mostra que a centralização

corporativa do processo de trabalho só aumenta após as transformações causadas pela crise dos anos 1970, sendo que as virtudes de flexibilidade, melhoria constante e envolvimento são apenas formas de se adaptar individualmente as cobranças de um trabalho imprevisível. A própria diminuição parcial da massiva pirâmide burocrática fordista advém deste maior controle da forma como o trabalho é realizado, o que dispensa os múltiplos níveis disciplinares existentes antes (Durand, 2007).

Em minha opinião, e de acordo com a bibliografia disposta na seção 1.4 do primeiro capítulo, a criação do trabalho por plataformas é mais um passo nesta centralização do controle dos mecanismos de organização e distribuição das tarefas, ampliando ainda mais a fragmentação da força de trabalho assalariada (Sharma, 2022; Moore e Joyce, 2020). A propriedade monopolística - organizada por direitos de patente - da plataforma em que as interações se dão e a capacidade de produzir os algoritmos que organizam as interações dentro dela dão às empresas que os controlam um poder sem precedentes na determinação do processo de trabalho.

Em suma, o que está implícito no funcionamento destas tecnologias e no tipo de filosofia corporativa que as produz é uma monopolização total das ferramentas de distribuição e organização das tarefas, as quais são concentradas ao redor da propriedade tecnológica da empresa em questão. Para os trabalhadores, o labor cotidiano é reduzido estruturalmente a realização de uma série de tarefas administradas “aleatoriamente”, sobre as quais eles não possuem controle ou conhecimento significativo.

Neste sentido, a forma social que o trabalho assume aqui põe ainda mais um nível de racionalização ao que Braverman chamava de degradação do trabalho, ou seja, ao processo de fragmentação do conhecimento do trabalhador sobre as particularidades de sua função (Braverman, 1987). Em um certo sentido, as plataformas realizam a grande aspiração de Taylor de separar completamente a execução e a administração das tarefas; a diferença é que elas fazem isso de maneira complexa e dissimulada, sem precisar contar necessariamente com os aparatos disciplinares que o engenheiro norte americano endossava.

Em suma, a aplicação de tecnologia nesse ramo de atividades pode ser lida como uma forma de desbaratar o conhecimento do trabalhador e constituir o poder de organização do capital em forma ampliada. Os algoritmos que gerem a interface são programados como ferramentas de domínio corporativo do processo de trabalho e do monopólio das tarefas de distribuição e organização das tarefas a serem realizadas (Cant, 2019). Eles respondem fundamentalmente ao desafio de gerir uma força de trabalho esparsa e fragmentada a qual não é, segundo o discurso das plataformas, formalmente vinculada a seus quadros de funcionários

e a quem não se pode dar ordens diretas. Desenvolve-se então um controle que advém do próprio processo de trabalho, que emerge “naturalmente” das solicitações feitas a quem se conecta à plataforma. Trata-se em parte do problema posto pelos autores que discutem o pós-fordismo, ou seja, como a organização do processo de trabalho já traz em si a prescrição de determinados comportamentos, os quais, por serem propriedades incorporadas de uma maneira específica de trabalhar, acabam naturalizando-se (Durand, 2007; Boltanski e Chiapello, 2009).

Este controle é também, como ficará claro nas próximas páginas, um dos pressupostos do regime de envolvimento que guia a exposição dos resultados. Se as plataformas podem engendrar um modo de envolver é porque elas controlam a administração do trabalho a que os motoristas estão submetidos e produzem as ferramentas tecnológicas que medeiam o seu enredamento. Este processo implica que a forma como a atividade dos motoristas será julgada é determinada corporativamente e se expressa através de mecanismos moldados por estas empresas. Tais mecanismos revelam a força de trabalho informações sobre seu desempenho individual, sobre os objetivos sugeridos para o dia e sobre os lugares onde as corridas estão localizadas. Interpretativamente, porém, isso quer dizer que as métricas que definem o sucesso ou o fracasso do trabalho de alguém são produzidas pelo mesmo tipo de aparato que organiza seu trabalho.

A propriedade, ou melhor, o destino de ser envolvido tem suas raízes no desconhecimento prático que os trabalhadores têm de sua atividade e do descontrole que atravessa a posição de meros executores de uma tarefa. Entrar nessa forma de trabalho é entrar no mundo de relações estranhas construído pelas plataformas de transporte privado individual, universo esse que opera a partir da dissimulação, da obscuridade e da manipulação. Os dois mecanismos formadores da conduta envolvida dispostos a partir de agora podem ser entendidos como Marx entendia o sistema capitalista, a saber, como produtor de um mundo encantado, virado de cabeça para baixo (Marx, 2017); a produção dessas “miragens”, por sua vez, advém dos circuitos de valorização do capital que englobam a produção capitalista na sociedade moderna e interagem com as posições objetivas ocupadas nestas cadeias. A valorização de uma empresa como a Uber, que organiza a prestação de um serviço em escala local, depende muito da gerência precisa daqueles que executam tais atividades, o que coloca corporativamente o problema de fazer com que os trabalhadores façam o que é preciso ser feito. Mais uma vez, pode-se notar como o problema das condutas é essencial para pensar o funcionamento do capitalismo.

O primeiro dos mecanismos anunciados é o sistema de avaliação que está presente nesta forma de trabalho. Como apontado na seção 1.4, este sistema tem por objetivo avaliar o trabalho dos motoristas e o comportamento dos clientes, através da atribuição de notas ao fim de cada tarefa realizada (Rosenblat et al, 2017; Duarte e Guerra, 2020). Para os trabalhadores, isso significa que seu serviço poderá ser avaliado por cada passageiro que entra em seu carro, avaliações estas que se convertem em uma nota individual que acompanha seu perfil na plataforma. Como nas demais instâncias que regem o funcionamento da plataforma, aqui também as métricas são construídas unicamente pelas empresas. Meu objetivo neste ponto não é, porém, oferecer uma descrição detalhada do funcionamento deste aparato, mas explicar seu papel na produção do tipo de envolvimento que apresentei na seção anterior; as descrições mais detalhadas já foram dispostas no capítulo 1.

A grande questão posta nas entrevistas analisadas diz respeito a como estas avaliações se tornam expressões do valor individual de alguém, ou seja, implicam na construção de reputações que mobilizam afetivamente os motoristas. Neste sentido, a atribuição de notas as torna métricas não só do sucesso do trabalhador em cumprir determinadas tarefas mas de sua própria posição pessoal e profissional entre toda a força de trabalho concentrada em uma plataforma. A nota pode transformar-se, dessa maneira, na forma como um trabalhador enxerga seu sucesso enquanto motorista, o que envolve esforços homéricos no sentido de mantê-la ou aumentá-la. Essa empreitada traduz-se na categoria Fabricação de comportamentos, a qual, cujo conteúdo será detalhado na próxima seção, mostra como os trabalhadores constroem práticas para aumentar sua nota e se afetam quando tal estratégia dá errado.

Outra questão importante de se considerar é o possível papel que a nota geral de um motorista tem na distribuição algorítmica de tarefas a serem realizadas. Na verdade, este é um tema relativamente incerto, mas pode ser que a avaliação seja um dos elementos considerados pela plataforma no momento de unir passageiros e motoristas para a realização de uma corrida. Essa curiosa forma de “matching” tornaria a questão da avaliação algo ainda mais importante para o sucesso de um trabalhador em seu ramo de atividades, tornando-os especialmente envolvidos em sua melhora. De qualquer forma, ao ser imediatamente associada ao perfil individual do motorista, a nota medeia sua interação com os “clientes” e estabelece sua reputação frente aos passageiros.

Em síntese, quero sugerir que ao transformar a avaliação das tarefas em uma nota que acompanha individualmente os trabalhadores durante a execução de seu trabalho, a plataforma lança as bases de um mecanismo de atribuição de valor reputacional que indica a

força de trabalho seu sucesso enquanto cumpridores de uma atividade. Meu argumento, baseado no material empírico analisado, é que esse aparato tem o poder de envolver os trabalhadores no jogo de aumentar e manter suas notas, entendendo-as como oráculos da sua posição profissional. Para o problema da formação de condutas, isso significa que uma série de práticas no ambiente de trabalho terão seu conteúdo determinado por esse mecanismo, as quais serão devidamente expostas na próxima seção.

O segundo processo que produz envolvimento é aquele descrito pelo nome de Gamificação do Trabalho. Gamificação, como dito anteriormente, consiste na apropriação corporativa de elementos do mundo dos jogos, os quais transformam o cotidiano de trabalho em uma série de objetivos a serem ludicamente cumpridos (Grohmann, 2020; Castro, 2019). Essa gamificação se revela, por exemplo, no envio de mensagens incentivadoras aos motoristas que estão ativos em determinada região (Schaiber, 2017). Tal fenômeno inclui também a organização do labor em uma série de níveis a serem ocupados, preenchidos e vencidos pelos motoristas individuais, como se a atividade que exercessem fosse virtualmente um jogo a ser jogado e, porque não, vencido.

Para a noção de envolvimento, isso quer dizer que as plataformas criam um modelo de incentivos que tenta individualizar os objetivos corporativos, tornando o deslocamento de um lugar para outro ou a extensão do tempo de trabalho - aspectos essenciais da operação de um sistema de prestação de serviço - em necessidades do indivíduo que deseja subir de nível, cumprir uma meta ou melhorar sua posição nos rankings da empresa. Dessa maneira, parece que ao cumprir com uma sugestão arbitrária o sujeito trabalha não para atender a uma demanda corporativa, mas para impulsionar suas próprias métricas e potencializar suas possibilidades de ganho.

O que as entrevistas analisadas neste trabalho mostram é que o tipo de envolvimento que a gamificação do trabalho engendra acaba por se tornar a própria linguagem com que os motoristas entendem a realização de seu trabalho. Neste sentido, a organização do labor a partir de metas individuais e as aspirações de constante melhora passam, de certa maneira, a pautar a maneira como os trabalhadores enxergam suas atividades e as práticas que eles endossam cotidianamente. Metamorfoseia-se, então, aquilo prescrito pela empresa em padrões mais ou menos espontâneos de ação. Na próxima seção, duas categorias mostrarão especificamente como este processo se dá na realidade, trazendo exemplos de sua manifestação entre os motoristas entrevistados.

Antes de passar a isto, no entanto, gostaria de traçar melhor a relação dos mecanismos especificados nesta etapa da apresentação dos resultados com as propriedades da

categoria de Envolvimento Pelo Trabalho, tal como apresentada na primeira seção do presente capítulo. De forma especial, pretendo enfatizar a forma como o sistema de avaliação e a gamificação do trabalho, enquanto mecanismos de organização e gestão do trabalho dos motoristas, produzem a espontaneidade e o interesse que caracterizam o construto teórico central do meu processo de análise.

Em relação ao sistema de avaliação, o problema é aquele da produção espontânea de comportamentos que visam aumentar a nota, isto na medida que ela passa a representar o valor profissional de alguém. Nesse sentido, o motorista se conduz não para caber no código de conduta estabelecido empresarialmente ou para obedecer as regras de convivência determinadas disciplinarmente, mas para aumentar a própria nota. O problema é que ao fazer isso ele conscientemente ou não acaba por produzir as mesmas ações chanceladas empresarialmente, as quais asseguram normas de convivência entre trabalhadores e passageiros. Da mesma forma, o interesse quer dizer neste contexto o objetivo de progredir nas métricas produzidas pela avaliação, a partir da criação de estratégias que permitam ao motorista aumentar seu ranqueamento.

Já no que diz respeito a gamificação do trabalho, a questão a ser considerada é como os objetivos empresariais são transformados em objetivos pessoais do motorista que dirige em determinado tempo e espaço. A espontaneidade se refere ao processo no qual a atribuição de metas e objetivos, chancelada corporativamente através do controle da interface que guia o trabalho, se torna a própria forma como os motoristas pensam no seu trabalho e o “organizam”. O interesse, por sua vez, se faz presente em um esquema mesmo de jogo, no qual o labor é determinado por uma série de objetivos e metas a serem cumpridos. O cumprimento dessas medidas passa a mobilizar afetivamente os trabalhadores e a orientar uma conduta pautada pela incorporação das faculdades organização, disciplina e aprendizado necessárias para “vencer”.

Estes dois mecanismos, enquanto produtores de relações sociais de envolvimento, são os eixos fundamentais que abrangem as categorias que exporei na próxima seção. Enquanto eixos, eles produzem um tipo de organização do trabalho capaz de resolver um problema fundamental posto pela operação das plataformas de transporte privado individual, a saber, como gerir uma força de trabalho que não deve ter, juridicamente falando, vínculo trabalhista com a empresa que a reúne e a quem não se pode, portanto, dar ordens diretas. O despotismo de um aparato disciplinar é substituído assim pelo despotismo do processo mesmo de trabalho, o qual traz incorporado em suas tecnologias um “modo de envolver”: para as

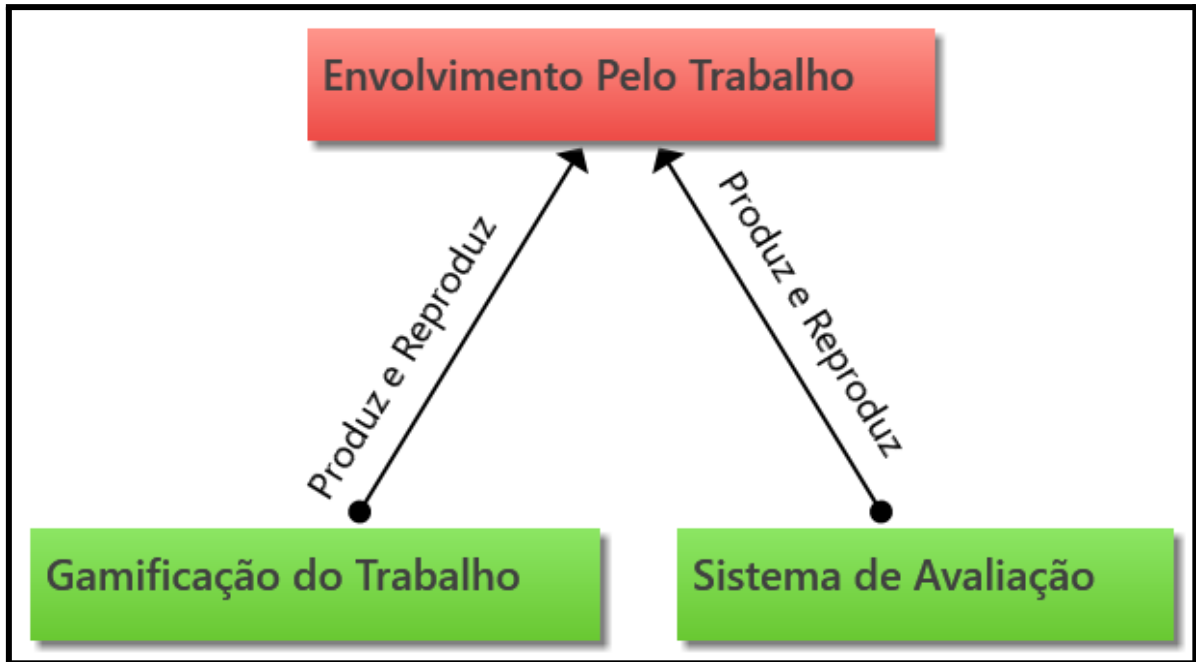
plataformas trata-se de dirigir o trabalho através da captura das vontades individuais e da direção das práticas dos motoristas.

Esse envolvimento pode acontecer porque os aparatos que descrevi e as relações sociais que os produzem tomam parte direta na socialização dos trabalhadores em sua atividade, organizando as instruções gerais para o cumprimento das tarefas administradas a eles e as métricas que julgam a realização destas. Essa socialização, no entanto, é perpassada fundamentalmente por mecanismos de dissimulação, os quais agem para naturalizar os elementos de controle e misturar aquilo que é uma prescrição da plataforma com aquilo que advém da vontade do motorista. Outro elemento a se considerar é como o sistema de avaliação e a gamificação do trabalho representam uma racionalização da produção de condutas em relação aos regimes de acumulação anteriores. Dessa maneira, eles trazem em seu corpo capacidades formativas avançadas, capazes de dirigir as práticas dos trabalhadores de formas relativamente inéditas, sendo que os algoritmos e os dados que os operacionalizam são o melhor exemplo disto.

Toda esta estrutura, porém, é mediada pela construção de um certo tipo de individualidade, ou seja, por processos corporativos de individualização que pautam a organização do trabalho nestas plataformas. Sendo assim, a noção de envolvimento pelo trabalho é produzida por mecanismos que tem como horizonte o motorista individual, livremente determinado, o qual possui um perfil, uma nota e uma série de objetivos que concernem a ele e só a ele. Esse autoentendimento enquanto indivíduo livre para tomar decisões é o contrário absoluto daquela noção de “um na multidão” ou “engrenagem da máquina” que acompanham o trabalho rigidamente massificado e está por trás da espontaneidade das práticas presentes nesta forma de atividade. Como ficará claro na próxima seção, mais conectada com o cotidiano concreto de trabalho dos motoristas, o trabalhador envolvido precisa acreditar que suas práticas no ambiente de trabalho beneficiam a ele individualmente, sendo mais do que uma maneira de gerir uma força de trabalho por inteiro. O “modo de envolvimento” representado pelo sistema de avaliação e pela gamificação do trabalho é ancorado assim por um certo “modo de individualização”

Abaixo disponho um diagrama que sintetiza o conteúdo exposto até aqui. O espaço compreendido entre os sistemas de avaliação, de gamificação do trabalho e do envolvimento pelo trabalho é aquele que será preenchido pelas práticas cotidianas que serão abordadas na próxima sessão.

Figura 1: Mecanismos Produtores do Envolvimento Pelo Trabalho



Fonte: Novas Sociabilidades na Era Digital (2023)

3.3. As Manifestações Cotidianas do Envolvimento Pelo Trabalho

Após apresentar os contornos gerais da categoria envolvimento pelo trabalho e discutir os processos sociais que a produzem, é hora de mostrar como esse fenômeno se manifesta no cotidiano de trabalho dos motoristas, detalhando as situações concretas através das quais a noção de envolvimento pode ser construída. Em sintonia com o processo de análise, essas situações serão discutidas a partir dos códigos e categorias que as formam, os quais serão apresentados ao leitor em forma de diagramas e citações.

Apesar deste conteúdo estar colocado no final da exposição dos resultados, ele representa na verdade as primeiras categorias traçadas durante a análise das entrevistas, as quais representam juntas o material que permitiu a criação do arcabouço explicativo apresentado anteriormente. O envolvimento pelo trabalho representa, dessa forma, a síntese conceitual desta série de categorias que refletem situações concretas de trabalho, tais como expressas pelos trabalhadores em suas respostas. De outro ponto de vista, no entanto, estas categorias podem ser compreendidas como manifestações práticas do tipo de envolvimento que descrevi na primeira seção deste capítulo, o qual deve ser suficientemente abrangente para “caber” nos dados analisados. Em suma, pode-se dizer que a categoria principal deste capítulo pode auxiliar na compreensão das demais por ser também compreendido por elas.

A primeira noção a ser discutida é aquela que leva o nome de **Fabricação de Comportamentos**. Por Fabricação de Comportamentos, entendo a forma como os motoristas entrevistados produzem, de maneira racionalizada, determinados comportamentos quando em interação com os passageiros. Essa categoria indica o trabalho emocional desempenhado pelos trabalhadores envolvidos, ou seja, como eles transformam suas atitudes em situações de interação em ativos econômicos capazes de auxiliar na progressão nos rankings da plataforma. Essa categoria tem suas propriedades definidas por dois códigos, sendo o primeiro a ideia de Performances Cotidianas e o segundo a Racionalização/Revisão de Comportamentos.

Performances cotidianas enquadra um processo de modulação dos comportamentos dos motoristas quando em contexto de interação com os passageiros. Dessa forma, os trabalhadores estruturam sua conduta ao redor de guias de atuação que informam os parâmetros adequados para atender aos seus “clientes”. O conteúdo dessas performances é descrito em três aspectos distintos, os quais indicam as estratégias concretas adotadas pelos trabalhadores. Primeiramente, há a necessidade de tratar os passageiros bem, ou seja, adotar uma persona simpática e educada ao interagir com os clientes que entram no carro. Além disso, os motoristas enfatizam a importância de organizar um atendimento respeitoso e compreensivo, mantendo a interação o mais calma possível. Esse fenômeno pode ser observado na seguinte citação:

“Então sempre para vender o meu produto e ser considerado um excelente profissional na minha área né, eu sempre tive de tratar os clientes para fazer a venda do meu produto, então aprendi muito cedo como tratar o cliente com educação. com carisma, entendeu? Saber medir as palavras, como conversar com o cliente [...]” (Informante Anônimo).

Segundamente, existe a necessidade de adotar uma conduta profissional quando em uma corrida com um cliente. Dessa maneira, os motoristas adotam comportamentos que transmitam sistematicamente uma imagem profissional para os passageiros, imagem essa que se estrutura no cumprimento estrito das leis de trânsito e na qualidade da direção. Tal qualidade se expressa no desejo e na estratégia de ser um bom motorista. Um bom exemplo desse aspecto pode ser encontrado nesta citação: “Se ele achou ruim ou bom, fica a mercê, na minha concepção, a mercê dele. Não basta eu pedir ou não. Eu faço o meu papel de profissional. Se acontecer ou não algum problema que incomode ele, aí vem a avaliação dele.” (Informante Anônimo)

Por fim, os trabalhadores entrevistados falaram recorrentemente da necessidade de manter o carro sempre limpo, como se a arrumação do veículo fosse o indicativo de um profissional organizado e atencioso com sua clientela. Esse fenômeno implica que o serviço virtualmente se inicia com o estado do veículo, o qual deve ser limpo regularmente. A seguinte citação ilustra bem esse último ponto:

“Por mais que é difícil, eu tento manter meu carro limpo, porque nós sabemos.. Eu já peguei motorista de aplicativo, eu também já andei como passageiro, não sei a hora que você entra dentro do carro e vai ter uma viagem mas para mim o serviço daquele motorista começou ali onde eu comecei também, onde eu peguei aquela viagem e termina lá no final” (Informante Anônimo)

Por Racionalização dos comportamentos entendo a forma como os motoristas racionalizam a forma de se portar quando em interação com os clientes: eles transformam a conduta em um ativo econômico endereçado ao progresso e manutenção da nota. A produção de atitudes leva em conta as exigências dos passageiros e as recomendações da plataforma, mas, principalmente, a atribuição de valor individual à nota recebida. Além disso, necessita-se do conhecimento prático do que funciona ou não para o sucesso nas avaliações. Isso pode ser observado na seguinte citação:

“Quando eu rodo mais a noite, então durante o dia eu não rodo muito, se tiver com criança eu pergunto dessa forma: “eu estou vendo que a senhora tá com uma criança, meu vidro tá um pouquinho aberto, quer que fecha mais ou deixa assim mesmo?” entendeu? "Eu to vendo que você tá com o cabelo solto, você quer que eu feche mais o vidro ou deixo assim?" entendeu? ou: “tá muito calor né, quer que deixe o vidro aberto?” momento de pandemia, antes eu perguntava: “quer que ligue o ar?” “o ar tá ligado, quer que continue ou desliga?” entendeu? Na hora que desce o passageiro eu falo: “gente, muito obrigado! Fica com deus viu, tudo de bom” (Informante Anônimo)

A revisão dos comportamentos complementa esse “modo de produção” de condutas e indica como os motoristas revisam as suas ações cotidianas, avaliando as ações que produzem efeitos positivos na atribuição de notas e as que precisam ser corrigidas. Este aspecto indica um crescente esforço de modulação das condutas, engendrando estratégias cotidianas bem exemplificadas pela categoria que descrevi anteriormente. Este fenômeno é

sumarizado exemplarmente pela seguinte passagem: “Então eu fico me perguntando o que aconteceu para que a nota não tenha sido 100%. Eu acho que isso é ruim, o fato da pessoa dar a nota baixa e não falar o porquê. Se eu soubesse o motivo, da próxima vez eu não faria dessa forma.” (Informante Anônimo)

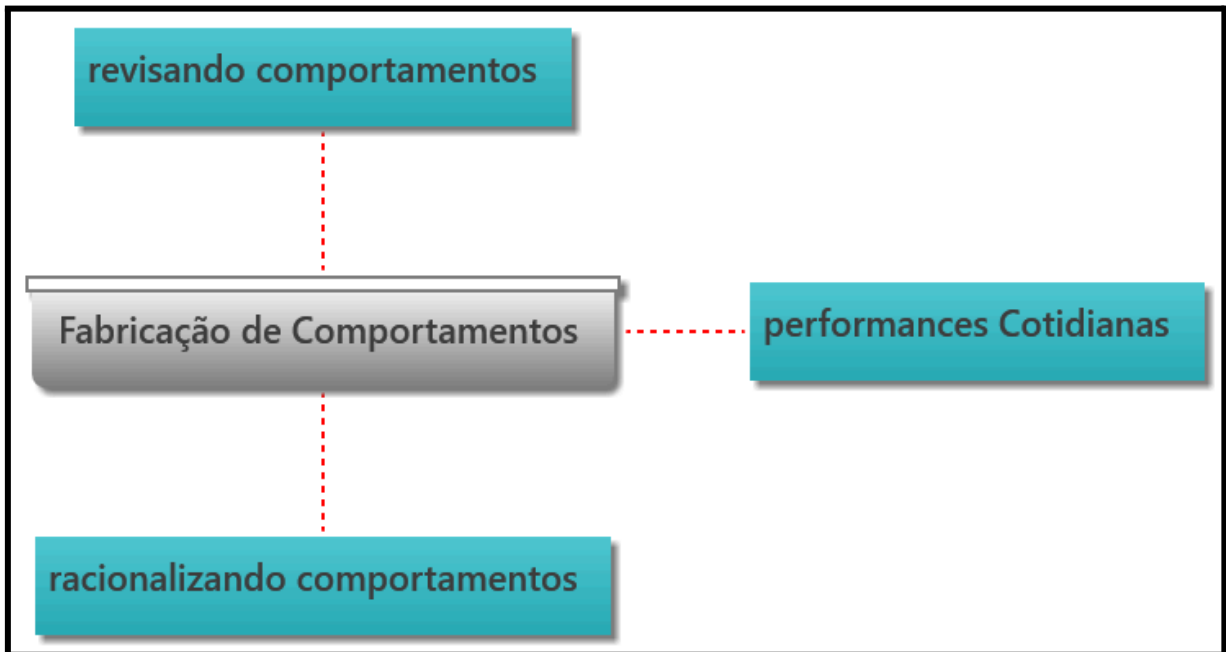
Nas propriedades desta categoria, reconhece-se de imediato o impacto do sistema de avaliação, eixo fundamental que determina essa produção de comportamentos performáticos. A nota, enquanto elemento corporativo de julgamento de um serviço prestado, é capaz de engendrar uma série de práticas que acompanham a força de trabalho e a enredam na lógica construída pelos aplicativos. Especialmente importantes são estes mecanismos julgadores produzidos pelas empresas envolvidas na organização desta forma de labor, mecanismos estes que tornam as métricas produzidas por elas automaticamente em definidoras do sucesso individual de alguém, definindo também o que é certo e o que é errado no cotidiano de operações.

Este envolvimento se manifesta aqui tanto a partir da questão da espontaneidade quanto a partir do interesse. A espontaneidade se revela na proatividade dos motoristas em desenvolver atitudes estratégicas para o aumento ou manutenção de uma boa nota. Neste sentido, muito embora reconheçam as diretrizes da plataforma, as estratégias são traçadas fundamentalmente para estabelecer e manter uma imagem de bom profissional, assim como para progredir nos rankings organizados pelas empresas. A racionalização econômica dos comportamentos da força de trabalho, objetivo de quase todas as empresas capitalistas, é realizada aqui através do esforço do próprio motorista envolvido, que reconhece no sistema de avaliação seu sucesso profissional e luta para ampliá-lo.

O interesse se revela nesse desejo de progredir no jogo, de obter a maior nota possível, mesmo que não se tenha de forma clara os melhores meios para tal nem os benefícios que recompensariam este esforço. É notável, neste sentido, como os trabalhadores se afetam ao receber uma avaliação ruim, investindo sentimentos como raiva e frustração no momento de lidar com estes “imprevistos”. Eles também estão investidos a ponto de rememorar os comportamentos que possivelmente geraram uma avaliação negativa, esforçando para corrigi-los. Um exemplo contraintuitivo disto pode ser encontrado no momento em que os motoristas discutem a injustiça do sistema de avaliação, condenando sua parcialidade, ou seja, a possibilidade oferecida ao passageiro de julgar a prestação de um serviço não por sua execução mas por qualquer motivo subjetivo. É importante lembrar, porém, que só julga a regra descumprida aquele que está envolvido no jogo, ou seja, às vezes

a atribuição de injustiça a um aparato tem como pressuposto não a revolta mas o investimento. Abaixo disponho um diagrama que ilustra esta categoria.

Figura 2: Visualização da Categoria Fabricação de Comportamentos



Fonte: Novas Sociabilidades na Era Digital (2023)

A segunda categoria que manifesta os dilemas do envolvimento pelo trabalho no cotidiano dos motoristas de aplicativo leva o nome de **Organização do Tempo de Trabalho** e reflete a maneira como os trabalhadores lidam com a “liberdade” de construir individualmente sua rotina de trabalho. Fundamentalmente, essa categoria tem por objetivo revelar como a construção da individualidade apresentada na seção anterior se coloca concretamente no cotidiano de trabalho, além de demonstrar os tipos de crenças que medeiam sua produção. A noção de Organização do Tempo de Trabalho foi formada por dois códigos distintos, sendo um deles o “trabalhando sem patrão” e o outro “construindo a rotina”.

O primeiro código relata a opinião dos entrevistados a respeito da possibilidade de interagir mais livremente com a necessidade de trabalhar, não experienciando a figura de um patrão e o apelo coercitivo que ela encerra. A crença presente neste ponto é que o motorista não precisa prestar contas a uma corrente hierárquica que monitora seus passos no trabalho ou a um gerente que organiza a prestação de serviços em escala local ou regional, sendo, portanto, o único responsável pela condução tranquila de sua atividade. Existe também a percepção de que este trabalho é fundamentalmente diferente daqueles ditos “empregos normais”, cujos procedimentos são mediados por pontos, chefes e horários definidos.

A seguinte citação ilustra bem esse aspecto: “as melhores coisas é que você faz seu horário, não tem patrão, não tem exigência com o horário, trabalha no dia que você quer, no dia que você não quiser não trabalha, você faz seu próprio horário.” (Informante Anônimo)

O segundo código reflete a crença de que o trabalho nos aplicativos permite ao motorista individual construir sua própria rotina de trabalho. Neste sentido, o trabalhador teria à sua disposição as ferramentas necessárias para obter renda de maneira flexível, no dia e hora que julgar adequados. Mais do que isso, esse código indica a atitude ativa que os entrevistados cultivam em relação às faculdades de organização de seu cotidiano de atividades, pensando ativamente nos melhores horários e nas melhores estratégias para construir a jornada de trabalho. A seguinte citação traz um bom exemplo deste fenômeno: “[...] você mesmo faz o seu horário, né? E você mesmo trabalha, você, por exemplo, escolhe quanto você vai ganhar, né? Você faz uma meta para ver quanto que você vai ganhar e o horário que você quer, por isso” (Informante Anônimo)

Para a discussão que faço neste capítulo, as propriedades desta categoria tem um significado interessante. Primeiramente, ela apresenta a crença de que a individualidade do motorista conduz o processo de trabalho e que sua vontade livremente determinada dialoga com fatores objetivos do tipo de organização pensada pelas plataformas, como no caso da construção da rotina, por exemplo. É importante pensar, no entanto, que mesmo que sejam “livres” para determinar os horários em que trabalham, os motoristas ainda precisam trabalhar diariamente para obter renda, às vezes durante muitas horas, como a seguinte citação deixa transparecer: “é bem difícil ficar dentro do carro, para suprir as minhas necessidades financeiras que eu preciso pelo nível de vida que eu levo, que costuma levar, eu to tendo que ficar de manhã, 7 da manhã as 9, 9:30, 10 horas da noite”. (Informante Anônimo)

O importante de notar aqui é como estes fenômenos manifestam a noção do indivíduo como protagonista de seu cotidiano de trabalho, ou seja, revelam as consequências dos aparatos que constroem a experiência laboral como uma experiência fundamentalmente individual. Dessa maneira, operacionaliza-se uma lógica que trata o controle da forma como o trabalho se dá (escolha dos horários, por exemplo) como controle do conteúdo mesmo do processo de trabalho. A possibilidade de ligar e desligar o aplicativo a hora que quiser, junto às demais métricas construídas pela plataforma criam uma certa aparência de controle individual, assim como projetam a figura do indivíduo como ponto focal de sua própria jornada laboral.

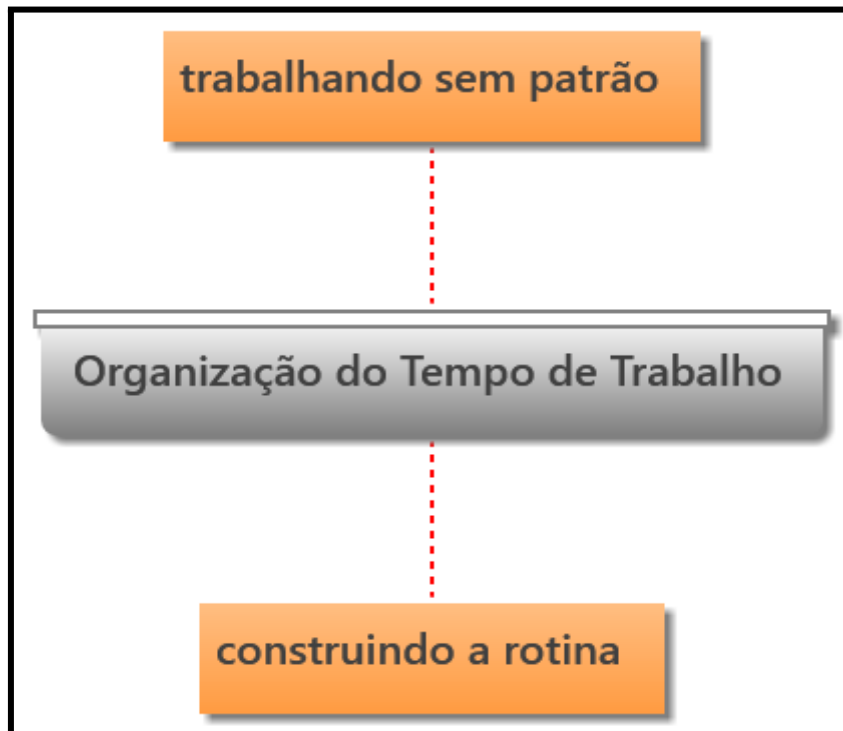
O conteúdo dessas experiências, porém, como demonstrado na seção anterior, passam pelo monopólio total da corporação, a qual detém o controle dos mecanismos de

organização e distribuição das tarefas em escala global. Engendra-se dessa forma uma situação na qual o sujeito é “livre” para escolher quando trabalhar mas tem de se sujeitar a decisão de como e onde esse trabalho se dará. A ausência de um aparato disciplinar propriamente dito contribui especialmente para essa suposta autodeterminação: a falta de uma autoridade visível é tomada como a ausência de qualquer autoridade e, então, como o reino da determinação pessoal.

Uma das questões mais importantes de se considerar é como esta própria vontade individual é produto de socialização, ou seja, ela interage com os mecanismos formadores de condutas criados pelas empresas. A pergunta a se fazer é em que medida este autoentendimento de alguém enquanto indivíduo organizador de seu trabalho não é produto da interação com os sistemas de avaliação e gamificação do trabalho mobilizados pelas plataformas de transporte privado individual, isto é, em que medida o controle empresarial não está amalgamado com a subjetividade do motorista como a categoria de envolvimento pelo trabalho sugere.

Este tipo de envolvimento, por sua vez, necessita fortemente de tal construção da individualidade para se reproduzir ao longo do tempo. Ele se ancora, por assim dizer, na mistura entre a escolha e o controle e, principalmente, na forma como o controle determina as escolhas que os trabalhadores fazem. O que o processo de análise mostra é que ser envolvido pelo trabalho significa em parte acreditar que os benefícios deste trabalho dizem respeito a si mesmo e que o sucesso neste beneficiamento depende da própria capacidade de organização. Ao motorista não pertence nunca o desejo de “vestir a camisa da empresa” ou a crença de que trabalhar para o maior sucesso da Uber trará suas recompensas, pelo contrário, o seu objetivo é “trabalhar para si mesmo” e “ganhar seu próprio dinheiro”. O problema é que as empresas controlam todos os aparatos que transformam os desejos dos trabalhadores em realidade, de modo que para “ganhar seu próprio dinheiro” eles precisam jogar o jogo dos algoritmos e para “trabalhar para si mesmos” eles precisam antes trabalhar para a plataforma. Abaixo, coloco uma figura que ilustra a presente categoria.

Figura 3: Visualização da Categoria Organização do Tempo de Trabalho



Fonte: Novas Sociabilidades na Era Digital (2023)

Por fim, apresento a partir de agora a última categoria advinda do processo de análise, a qual completa o quadro da manifestação concreta do fenômeno assinalado pela noção de envolvimento pelo trabalho.

Essa categoria leva o nome de **Definição de Metas** e é composta por três códigos distintos, a saber, Objetivando 100%, Batendo Metas e Sendo Disciplinado. De forma geral, este construto conceitual indica como a atribuição de metas e objetivos medeia a relação do motorista com seu trabalho, configurando um desejo de constante melhora evidenciado pelo processo de “dominar o aplicativo”. O universo laboral se torna, portanto, configurado em torno dos objetivos individuais do trabalhador, o qual se entrega ao trabalho para alcançá-los.

Objetivando 100% é um código que busca refletir as passagens de texto nas quais os entrevistados relatam o objetivo de ter a melhor nota possível e obter os melhores rendimentos possíveis, alcançando o ideal de bom profissional referido anteriormente. A seguinte citação exemplifica bem esse fenômeno:

“Bem. Hoje, os aplicativos estão criando várias formas de melhorar o atendimento. Então hoje tem vários tipos de classificação, devido ao

seu carro, devido a sua nota. Certo? Então, eu tento ser... Porque para ter os melhores passageiros ou, também, as melhores corridas, por saber dessa variação e manipulação dos aplicativos para sempre colocar os melhores motoristas para os melhores passageiros, eu tento ter a minha melhor nota possível e fazer o meu melhor possível. É isso o que eu faço”. (Informante Anônimo)

Batendo metas reflete o processo pelo qual as metas criadas pelos trabalhadores organizam seu cotidiano de atividades, indicando o tempo em que devem permanecer no volante e o resultado geral, seja ele positivo ou negativo, de um “dia” de trabalho. Falar em metas é falar fundamentalmente em desafios ou objetivos “auto impostos” que guiam os esforços da força de trabalho e a forma pela qual os motoristas entendem seu “universo”. A seguir, disponho uma citação que exemplifica este ponto.

“Então assim, em ganhos médios, eu conseguia ganhar aí, rodando pelo aplicativo em média 10 horas por dia, líquido 150 reais. No muito bom, porque cada dia é um dia, você não pode falar assim nesse dia um ganho tanto, terça-feira por exemplo é o pior dia. Terça feira não adianta você ficar rodando, achando que vai ganhar 200 reais que não dá. Terça feira é o pior dia. Agora tem domingo de chuva, que você racha de ganhar dinheiro. Domingo de chuva você pega dinâmico, né, você ganha 400 reais num dia”. (Informante Anônimo)

Por fim, Sendo Disciplinado se refere a atitude com que os motoristas encaram suas atividades cotidianas. Este código reflete a necessidade de ter o controle físico e mental necessário para cumprir com os objetivos determinados individualmente, por mais difíceis que eles sejam. Neste ponto está implicado também o suposto mérito individual daquele que trabalha de maneira disciplinada, ou seja, daquele que através de seu esforço conseguiu aprender a usar corretamente o aplicativo. A seguinte citação da fala de um interlocutor sintetiza o que quero dizer:

“É... Você pode escolher o horário que você quer trabalhar, né? Você fica assim, um pouco mais relaxado, mas, ao mesmo tempo, você tem que ter mais disciplina [...] Ah, aquele dia que você não está afim de trabalhar, só que você tem que ir, sabe? É... Igual... Um dia muito bom de ir é sexta feira, então você tem que ir, que é um dia melhor pra você ganhar dinheiro, mas tem aquele “trem”, que você

não querer trabalhar, que é o último dia da semana, você querer relaxar, então você tem que... Tem dia que você vai, tem dia que você não vai, você pode optar também. (Informante Anônimo)

Para o dilema do envolvimento pelo trabalho, a seguinte categoria significa que os motoristas tomam a organização por metas - elemento constitutivo do processo de gamificação do trabalho - como propriedade sua no processo de organização do próprio trabalho. A possibilidade de dirigir o cotidiano a partir da atribuição e do cumprimento de objetivos parece ser assim um demonstrativo da capacidade organizativa do próprio indivíduo, ainda que ele não controle o preço das corridas ou a forma de sua distribuição. Com efeito, o monopólio que a plataforma exerce sobre estas ferramentas significa que as metas e os objetivos individuais serão sempre estruturalmente determinados pelos mecanismos de distribuição e precificação estabelecidos corporativamente.

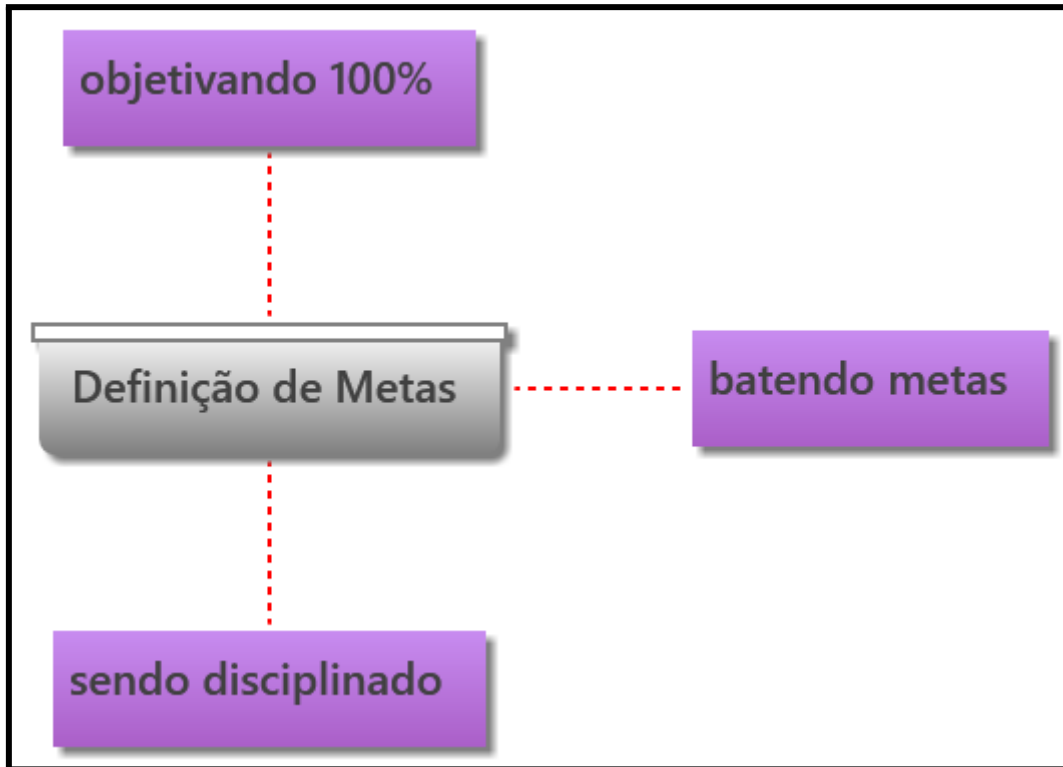
No que se refere a questão da espontaneidade, elemento constituidor do “modo de envolver” presente nesta forma de trabalho, tal questão quer dizer que o motorista incorpora parcialmente os modelos de gestão criados pelas plataformas e por seus algoritmos, reproduzindo-os como se fossem a lógica natural de seu “ofício”. O problema aqui está em como a determinação que orienta a gestão do trabalho se torna a determinação espontânea daqueles submetidos a tal gestão o que, por si só, trabalha no sentido de dissimular a dominação. A pergunta que se deve fazer, então, é que tipo de ferramenta corporativa torna a organização por metas a grande orientadora dos esforços individuais entre os trabalhadores entrevistados.

A resposta a essa pergunta talvez passe por aquela característica a que me referi na seção anterior, isto é, o monopólio tecnológico e organizacional dos mecanismos que distribuem e julgam as tarefas realizadas pelo motorista. Neste sentido, aprender utilizar a ferramenta é ser formado pelas indicações que emergem do aplicativo, as quais definem o que dá certo e o que dá errado em termos individuais. A consequência disto é que aquilo que parece ser meramente a escolha pessoal traz consigo os ditames do processo de trabalho, ou seja, traduz a adaptação de alguém às regras que regem seu espaço de existência cotidiano. Para o dilema apresentado neste trabalho, isto significa que aquele aprendizado prático a que os motoristas se dedicam no sentido de “dominar o aplicativo” converte-se muito facilmente em um apreendimento dos trabalhadores pela dinâmica das plataformas, os quais passam a se conduzir dentro de suas estruturas.

Já a questão do interesse se faz presente nesta última categoria a partir da noção mesma do jogo, ou seja, através da crença de que organização individual e a disciplina em cumpri-la podem levar a uma vitória. Esta noção é aquela que diz que o empenho do jogador transforma sua condição no jogo e que jogar bem ou mal faz diferença em seu posicionamento. Através da atribuição de objetivos e metas os motoristas mostram que estão interessados no que fazem e que os objetivos do processo de trabalho se tornam em alguma medida os seus próprios.

A grande questão é que jogo a que me refiro é construído explicitamente pelas empresas em questão como uma ferramenta de gestão do trabalho (o próprio nome gamificação já entrega isso) e, sendo assim, ele tem como objetivo inculcar na força de trabalho determinadas práticas e comportamentos vantajosos para a sua valorização. A própria transformação do trabalho a partir de um modelo explícito de game já denuncia sua motivação em envolver a força de trabalho através da atribuição de metas, passagens de níveis e definição de categorias que amalgamam os interesses da corporação com aqueles do indivíduo. Dessa forma, é a disciplina férrea do empreendedor que informa sua vontade de progredir e aprender ou é o game que a plataforma criou que o faz acreditar nessa possibilidade? Na maioria dos casos, é muito difícil saber. Como anteriormente, disponho abaixo uma figura relacionada a esta categoria

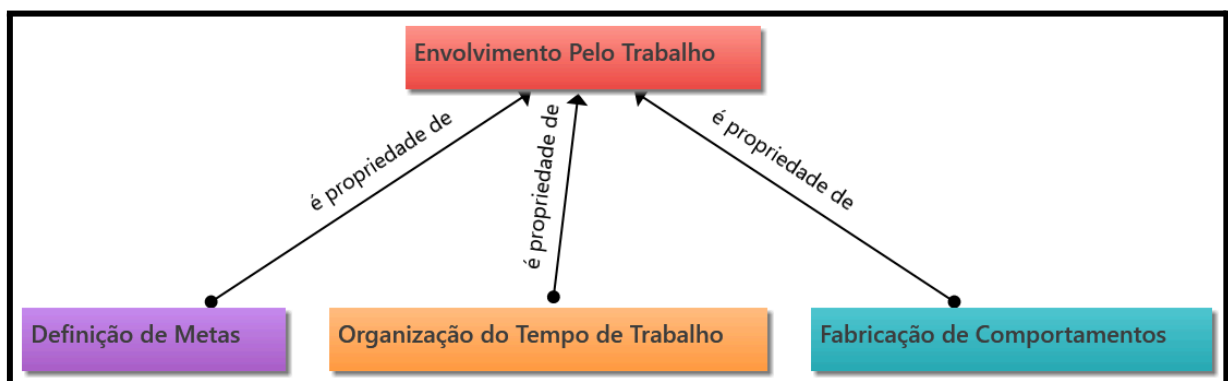
Figura 4: Visualização da Categoria Definição de Metas



Fonte: Novas Sociabilidades na Era Digital (2023)

A seguir, disponho também um diagrama com as categorias citadas nesta seção, o qual ilustra a composição geral do processo de análise.

Figura 5: Visualização do Processo Analítico no Geral



Fonte: Novas Sociabilidades na Era Digital (2023)

4. Discussão

Com base na análise realizada no decorrer do capítulo passado proponho que a formação das condutas no cotidiano de trabalho dos motoristas de aplicativo é estruturada em torno de um Envolvimento pelo Trabalho, o qual, produzido pelos mecanismos de organização, distribuição e julgamento do labor construídos pelas empresas, se manifesta em uma série de práticas cotidianas observadas pelos trabalhadores. Os resultados da análise dizem respeito a uma tentativa de teorização que teve na elaboração de conexões entre categorias o seu objetivo.

Neste sentido, a noção de Envolvimento pelo Trabalho deve ser compreendida como um arcabouço conceitual construído para explicar o que acontece no material empírico que analisei, acontecimentos estes que dialogam, obviamente, com o problema sociológico que orienta esta dissertação. Estando isso claro, pretendo seguir com uma síntese dos achados sociológicos da análise que conduzi.

O primeiro ponto diz respeito às propriedades da categoria principal e suas consequências para a experiência cotidiana dos trabalhadores de plataforma. O Envolvimento pelo Trabalho é determinado pela espontaneidade e pelo interesse, aspectos que, juntos, refletem o significado de uma série de práticas que as entrevistas realizadas puderam captar. O significado sociológico destas propriedades sugere que a forma de trabalho engendrada neste ramo de atividades tem o poder de circunscrever as ações dos trabalhadores, preenchendo-as de conteúdos que confundem a diferença entre o comando corporativo e a “vontade” individual. Falar em envolvimento neste contexto é falar em trabalhadores que passam a se movimentar dentro dos limites e dos pressupostos de uma lógica específica, a qual, como uma fina rede, cerca -os por todos os lados na tentativa de capturá-los.

A correta operação e a reprodução ao longo do tempo deste envolvimento passa pela construção do que pode ser entendido como um “modo de envolver”, ou seja, pela construção de aparatos de organização e distribuição do trabalho monopolizados e automatizados pelas plataformas em questão. Se me fiz entender corretamente, esses aparatos e as relações sociais que eles pressupõem devem ser pensados como mecanismos de socialização, capazes de formar os trabalhadores que chegam - vindo de áreas muito diferentes- aos aplicativos. Para meus propósitos, torna-se importante frisar que é a partir do contato reiterado com a interface do aplicativo que o motorista aprenderá sobre as especificidades de sua atividade e sobre os direcionamentos gerais que guiam sua movimentação diária. Os algoritmos, enquanto ferramenta principal de estruturação da plataforma, recebem os encargos de treinar, distribuir

e organizar a força de trabalho em escala global, automatizando a tomada de decisões no cotidiano das corporações.

Os problemas a que me refiro, enquanto portadores de dimensões dilemáticas, geram uma série de consequências para a experiência prática dos trabalhadores. Seguindo os achados da análise que realizei, gostaria de indicar um destes dilemas, o qual chamarei de lógica da captura.

Em termos amplos, a captura é uma dimensão do envolvimento, seu ponto de chegada lógico, por assim dizer. Ela nos leva a imaginar um estado de completa realização das características presentes nesta peculiar forma de trabalho, iluminando assim os dilemas presentes já no estado atual. Captura indica a dimensão envoltória presente nas plataformas de transporte privado individual, assinalada pelo momento de indiferenciação entre os comandos do explorador e a vontade do explorado, ou seja, demonstra a tendência que existe neste contexto de construir a relação de trabalho a partir da cooptação das práticas do agente. No fim, o problema é aquele do sujeito que se conduz da forma mais adequada sem que lhe seja dada a ordem direta que o obrigue a tal.

A questão posta pela análise que realizei, e que permite pensar em um envolvimento que se transforma em captura, é a da socialização. O problema neste caso é que os motoristas aprendem a realizar sua atividade através dos elementos feitos para controlá-los, elementos estes que trazem consigo ferramentas capazes de dirigir racionalizadamente as ações que se dão no momento de conexão ao aplicativo. A lógica da captura indica essa constituição mesma das práticas dos trabalhadores pelas ferramentas que estruturam seu trabalho, constituição essa, porém, que se dissimula a partir da representação individualizante que se faz presente neste contexto.

Um exemplo disso diz respeito ao desejo expresso verbalmente pelos motoristas entrevistados de dominar o aplicativo, aprendendo suas particularidades “misteriosas” e domando seu funcionamento. O problema que esse caso expressa se desenha ao questionarmos se esse conhecimento do algoritmo não é uma incorporação prática dos desígnios da plataforma, ou seja, se o conhecimento de onde ir em cada horário, como receber mais corridas ou como receber mais dinheiro significa menos uma vitória pessoal e mais uma ajuste coletivo aos requisitos da corporação. O que a categorias encontradas parecem indicar é que o ato de dominar o algoritmo se assemelha bastante a funcionar implicitamente segundo seus pressupostos, concluindo assim um processo de socialização que torna alguém apto a jogar corretamente o jogo no qual foi, por um ou outro motivo, forçado a entrar.

Existem, porém, fissuras neste tecido e, sendo assim, nem sempre o envolvimento se transforma em captura. Esta exposição serviu mais para detalhar a lógica geral das relações de trabalho nas plataformas de transporte privado individual e as consequências de seu funcionamento do que para dizer que há só um caminho a ser seguido pelos motoristas que exercem este tipo de atividade. No mais, é necessário considerar os tipos de resistência que os trabalhadores desenvolvem para lidar com os aparatos de controle dispostos em seu cotidiano de atividades, resistências estas que existem e que tem se multiplicado ao redor do globo. Se não falo detalhadamente delas neste trabalho é porque os materiais que analisei não o permitem.

Existe, porém, um ponto relacionado a isto que gostaria de abordar antes de passar para o próximo passo desta conclusão. Ele se refere às experiências de aprendizado coletivo que alguns motoristas relatam em suas respostas, ou seja, ao contato que tiveram com outros trabalhadores e as coisas que aprenderam com eles. Dentre as múltiplas formas de resistência possíveis, esta parece ser uma particularmente interessante na medida em que desafia a representação individualizante endossada pelas empresas e questiona a unicidade do algoritmo no processo de socialização da força de trabalho em sua “nova” atividade. Importante de se considerar também são os distintos percursos individuais dos agentes que agora se encontram nas fileiras do aplicativo, os quais podem determinar sua posição em relação ao envolvimento.

A partir de agora, pretendo comparar os achados teóricos deste trabalho com a bibliografia geral analisada no primeiro capítulo, tentando delimitar as diferenças e as semelhanças que minha análise apresenta em relação aos autores lidos. Seguindo a ordem em que o capítulo 1 foi arranjado, disporei primeiramente algumas considerações em relação ao fordismo e, depois disso, ao pós-fordismo. Por fim, e de forma mais detalhada, abordarei mais uma vez a literatura sobre o trabalho por plataformas.

Em relação ao regime fordista, a análise realizada me permite traçar algumas comparações interessantes. Primeiramente, algo que parece ter se transformado de maneira significativa são as práticas hierarquicamente orientadas, ou seja, as formas de se conduzir orientadas pela administração corporativa de ordens, horários fixos e regulamentos oficiais. Na forma de trabalho inaugurada por empresas como a Uber, a disciplina se faz presente no próprio processo de labor, fazendo reverberar a famosa posição de Harry Braverman que indica o poder da tecnologia em substituir a gerência burocrática (Braverman, 1987, p.169). Essa automatização dos comandos e sua integração na - por assim dizer - natureza mesma da

atividade é certamente um dos elementos que contribuem para a produção da representação do controle individual, tão importante para as formas de conduta presentes entre os motoristas.

Outra mudança importante de se considerar neste ponto diz respeito a estabilidade e a progressão das carreiras, aspectos que autores como Richard Sennett (2007; 2011) consideram essenciais para a compreensão do regime de acumulação fordista. No cotidiano de trabalho dos motoristas de aplicativo esta conduta orientada pela estabilidade que a progressão a longo prazo oferecia parece não existir mais: a continuidade do que chamamos de carreira, no sentido de um caminho a ser percorrido profissionalmente é fundamentalmente interdito. Em seu lugar, o que parece prosperar são práticas de gestão individual do risco e da descontinuidade, as quais, como visto, pautam-se por uma representação de controle formal das atividades cotidianas. Mais uma vez, porém, acredito que essas transformações tenham mais a ver com a forma concreta de organização do controle do trabalho do que com a emergência dos novos valores do indivíduo a que Sennett faz contínua referência. A inexistência de uma carreira propriamente dita, na minha opinião, deve ser considerada sempre em relação a uma forma de labor pautada por um monopólio total das ferramentas de organização e distribuição do trabalho por parte da empresa, o que dificulta de maneira significativa o ganho de conhecimento e experiência dos trabalhadores ao longo do tempo.

Mas nem tudo na relação entre fordismo e plataformas de transporte privado individual se resume a transformações. É importante considerar aquilo que foi dito na segunda seção deste capítulo, a saber, sobre a continuidade da separação que Taylor propôs entre execução e administração das tarefas, a qual, como argumentado, parece maior do que nunca nesta forma de atividade. Os motoristas experimentam dessa forma uma continuidade daquele tendência de fragmentar ao máximo o controle do trabalhador sobre o ritmo e a distribuição de sua atividade, tendência essa levada a cabo por um gerenciamento rigidamente automatizado. Permanece acelerada, portanto, a tentativa de valorização dos investimentos a partir da exploração das práticas diárias de uma determinada força de trabalho (Marx, 2017; Antunes, 2009).

Em relação ao Pós-Fordismo, gostaria de assinalar primeiramente a semelhança que há entre a representação do indivíduo como controlador de seu cotidiano de trabalho e aquela versatilidade e flexibilidade sem conteúdo que se faz presente nas corporações pós-fordistas. Dessa maneira, como discutido anteriormente, no cotidiano dos motoristas de aplicativo o controle formal sobre o processo de trabalho, simbolizado principalmente pela possibilidade de escolher os horários em que se trabalha, é confrontado pelo controle corporativo estrito sobre o conteúdo das atividades realizadas, controle esse que se faz visível na constituição dos

aparatos de organização das tarefas a serem realizadas pelos trabalhadores, os quais são mantidos em absoluta opacidade.

De forma semelhante ao elogio da versatilidade presente nas corporações surgidas depois da crise do fordismo, aqui também o controle individual será sempre sobredeterminado pelos mecanismos corporativos de precificação, administração de corridas e avaliação. Desta maneira, os aparatos de gestão capitalista do labor funcionam não como barreira para o controle individual, mas como sua própria condição de possibilidade, seu “modo de produção” por assim dizer. Em síntese, assim como as habilidades de ser versátil e flexível nascem a partir da interação do trabalhador com o regime de fluxo tensionado, adquirindo suas particularidades a partir das necessidades deste sistema, o controle formal dos motoristas sobre seu processo de trabalho, construído a partir de uma representação individualizante, preenche-se de conteúdo somente durante a interação com a interface do aplicativo.

O segundo ponto que gostaria de abordar se relaciona com os conceitos de Envolvimento Constrangido (Durand, 2007) e Captura da Subjetividade (Alves, 2011), ambos importantes para a discussão que fiz sobre as condutas pós-fordistas e para a reflexão geral que minha análise suscita. Tendo exposto os resultados gerais de meu trabalho, gostaria de argumentar que o envolvimento, ou seja, a capacidade de incluir o trabalhador na regulação da lógica capitalista que o cerca, continua sendo um elemento central no tipo de trabalho que as plataformas de transporte privado individual engendram. Nesta forma de labor, porém, este envolvimento guarda diferenças em relação ao tipo de relação que Durand descreve como algo prescrito ou constrangido, implicando assim, a obrigatoriedade implícita nesse envolver. Em minha opinião e de acordo com os dados que fundamentam minha análise, o tipo de envolvimento presente no cotidiano de trabalho dos motoristas de aplicativo seria melhor compreendido como “envolvimento produzido”, ou seja, não se trata mais de prescrever o envolvimento, mas de produzi-lo de maneira racionalizada, de modo que se apague ou confunda-se a diferença entre a ordem corporativa e a vontade independente daquele que a recebe. O sistema de avaliação e a gamificação do trabalho, enquanto elementos formadores de conduta nos aplicativos estudados, envolvem de forma não necessariamente constrangida mas através de mecanismos de sutil modulação e dissimulação.

A segunda noção de grande importância para as considerações que faço neste momento é aquela chamada por Giovanni Alves de Captura da Subjetividade e que indica o movimento, presente na organização empresarial toyotista, de captura das propriedades intelectuais e afetivas da força de trabalho. Os trabalhadores são chamados neste sentido a participarem com sua fantasia e imaginação nos processos produtivos, coisa que aparece

exemplarmente em elementos como as equipes de trabalho, o regime de cooperação e a organização em rede. No geral, o que está pressuposto neste conceito é a passagem de um controle externo, simbolizado pelo aparato disciplinar erigido pelo fordismo, para um controle internalizado pela subjetividade do trabalhador, capturada pelos pressupostos da acumulação capitalista.

Tendo em vista essa noção, gostaria de argumentar que um problema parecido foi notado na análise que realizei, nomeadamente aquele da lógica da captura que mencionei há algumas páginas. Neste ponto também, o problema parece envolver esta assimilação por parte do trabalhador da lógica empresarial que controla seu labor, mas com algumas diferenças em relação ao conceito de Alves. A primeira delas diz respeito à dimensão individualizante desta captura, na medida em que o motorista de aplicativo julga se envolver não com a empresa ou com a equipe que lhe circunda, mas com seus próprios objetivos pessoais. Neste sentido, a captura deixa de ser mediada por uma legitimação do discurso empresarial ao nível do agente e passa a se construir a partir da relação supostamente imediata deste agente com seu trabalho: no trabalho por aplicativo o motorista parece ser capturado empresarialmente justamente por praticar sua atividade como se esta empresa não fosse importante.

Da mesma forma, me parece que a captura se veste nas plataformas de transporte privado individual com uma roupagem mais pragmática. A tentativa de transformar os motoristas em meros cumpridores de tarefas indica que o importante de se capturar não é necessariamente sua subjetividade, mas suas práticas diárias, seus comportamentos durante a jornada de trabalho. Em minha opinião, a conquista das representações subjetivas do agente é, nesta forma de trabalho, mais um meio para produzir as condutas do que o contrário. Sendo assim, o trabalhador não deve ser convencido a “vestir a camisa da empresa” ou algo semelhante, mas dirigido a praticar determinadas ações espontaneamente.

Outra noção importante para esta discussão é aquela de manipulação, que Giovanni Alves associa ao funcionamento dos aparatos produtivos e organizacionais vinculados ao toyotismo. Manipulação quer dizer fundamentalmente aquele estado em que as relações sociais encontradas no ambiente de trabalho e nas instâncias de consumo que se associam a ele impedem a realização de uma vida plena de sentido, tornando a consciência das classes trabalhadoras uma instância a mais na consolidação da exploração capitalista. Com base nos resultados de minha análise, gostaria de sugerir a hipótese da ampliação desta manipulação em termos práticos, a qual ganha evidentes contornos dissimuladores no caso dos motoristas de aplicativo. Desta forma, aquilo que carece de sentido, ou que tem seu sentido preenchido por uma lógica alienígena, é representado ao nível do agente como algo pleno de significação,

assim como a captura por uma lógica corporativa especialmente agressiva é dissimulada de libertação ao nível individual (trabalhar para si mesmo, viver sem patrão, escolher o horário em que trabalha e outros exemplos citados anteriormente).

Por fim, gostaria de tecer alguns comentários relativos a bibliografia específica sobre capitalismo de plataforma e trabalho por aplicativos, focando em algumas questões que apareceram nas seções preocupadas com tais temas. De forma especial, acredito que meu trabalho tem potencial de discutir especialmente com o tema da gestão de si mesmo, tal como popularizada por Abílio (2020) e com a noção de empreendedorismo, comum na bibliografia como um todo. No mais, essas duas questões estão fundamentalmente conectadas, como espero deixar claro a seguir.

O empreendedorismo é aquela noção que busca refletir a adoção de uma conduta ousada, aventureira e dedicada entre determinado grupo de trabalhadores, os quais buscam em seu cotidiano se conduzir de acordo com os preceitos de um empresário de sucesso. Essa questão, enquanto fonte de reflexão crítica sobre o cotidiano dos motoristas de aplicativo, aponta em direção a um discurso ideológico que tenta se fazer dominante entre a força de trabalho, apesar de ser eminentemente contrário às condições de vida comumente encontradas em suas fileiras (Grohmann, 2019; Castro, 2019). Ele é assim um elemento pernicioso, dissimulador, que faz confundir trabalho precário e condições de labor aviltantes com a prática de um empreendedor.

Sobre essa questão, creio que minha análise pode demonstrar o impacto que as representações individualizantes possuem. Me parece uma hipótese interessante aquela que associa a gênese do discurso empreendedor com a crença do indivíduo no jogo que joga, e em sua capacidade de vencê-lo a partir da adoção das práticas certas. Mais uma vez, porém, é necessário notar que essa representação é construída a partir da socialização dos trabalhadores na sua atividade, socialização essa mediada pelos recursos monopolizados pelas plataformas. O empreendedorismo me parece assim mais próximo daquela ideia de americanismo cunhada por Gramsci (2013) e retomada por Amorim e Mevis em texto recente (2022), ou seja, um tipo de conduta (ou modo de vida) criteriosamente produzido pelas estruturas capitalistas de determinada época e que funciona como sua condição de possibilidade; isso na medida em que forma o tipo de trabalhador coletivo mais adequado para operá-las.

Ao lado disso, creio que meu trabalho mostra como esse empreendedorismo construído pela representação individualizante operante no cotidiano de trabalho é apenas formal, tendo seu conteúdo preenchido pelas necessidades da corporação em questão. Nesse caso, como em muitos outros, ser um empreendedor de sucesso é, coincidentemente ou não,

realizar com esmero, dedicação e criatividade as tarefas assinaladas pelo contratante, é tornar-se aquele gestor de si mesmo capaz de sobreviver às próprias custas em uma sociedade em crise. Ou seja, como a noção de Abílio nos leva a constatar, ser empreendedor é antes um azar.

5. Considerações Finais

Tendo completado o breve v \hat{o} bibliogr \hat{a} fico presente no \hat{u} ltimo cap \hat{t} ulo, teço a partir de agora os coment \hat{a} rios finais deste trabalho, os quais podem ser entendidos como uma breve conclus \hat{a} o.

O objetivo deste trabalho foi teorizar sobre a formaço de condutas de um grupo de motoristas de aplicativo. As condutas foram tratadas neste projeto como uma s \hat{e} rie de pr \hat{a} ticas desenvolvidas por um trabalhador em seu ambiente de atividades, as quais dizem respeito ao modo de socializaço da força de trabalho diante de certos aparatos produtivos e organizacionais capitalisticamente orientados.

O ponto de partida para tal empreitada foi o car \hat{a} ter espec \hat{i} fico da modalidade de trabalho desenvolvida por estas empresas, as quais, j \hat{a} plenamente estabelecidas em territ \hat{o} rio brasileiro, intrigam os pesquisadores com as particularidades de sua atuaço. Partindo das numerosas investigaço \hat{e} s sobre as formas de gest \hat{a} o e controle do labor desenvolvidas por estas empresas, sobre os tipos de plataformas existentes e sobre as ferramentas tecnol \hat{o} gicas que definem o cotidiano dos motoristas, orientei meu trabalho para descobrir os tipos de pr \hat{a} ticas endossadas por esta peculiar força de trabalho e o processo mesmo de sua constituico.

Para concretizar o objetivo proposto adotei uma metodologia de matriz qualitativa, baseada nos pressupostos da teoria fundamentada e concentrada ao redor de 25 entrevistas semiestruturadas realizadas entre 2020 e 2021. Tal estrat \hat{e} gia permitiu a construço de uma an \hat{a} lise baseada no ponto de vista dos trabalhadores e capaz de reconstruir o contexto localizado de suas atividades, contribuindo para capturar os processos sociais que se manifestam em suas pr \hat{a} ticas cotidianas. O produto desta an \hat{a} lise foi apresentado a partir de uma s \hat{e} rie de conex \hat{o} es entre categorias constru \hat{i} das ao decorrer de dois ciclos de codificaço.

A necessidade de teorizar a partir dos dados coletados orientou o di \hat{a} logo com uma bibliografia preocupada mais em descrever o problema da formaço de condutas na hist \hat{o} ria recente do capitalismo do que em fornecer um modelo para estudar este tipo de dilema nos tempos atuais. A partir da revis \hat{a} o dos textos escolhidos, pude realizar comparaço \hat{e} s entre as categorias constru \hat{i} das em meu processo de an \hat{a} lise e a bibliografia dispon \hat{i} vel sobre o assunto.

Em termos de resultados, enfatizo o car \hat{a} ter espec \hat{i} fico do trabalho desempenhado pelos motoristas de aplicativo, o qual, como espero ter demonstrado a partir das minhas categorias, sugere formas de se conduzir bastante sofisticadas, influenciadas por maneiras particulares de representar o ambiente de trabalho. Espero ter deixado claro que estas

condutas são formadas a partir da interação cotidiana dos trabalhadores com os aparatos de organização e controle de seu trabalho, os quais, em uma sociedade capitalista, tendem a ser postos pelo capital. Os aparatos desenvolvidos pelas plataformas tentam construir um modo de socialização que envolve a força de trabalho, criando práticas feitas a sua imagem e semelhança.

Este Envolvimento Pelo Trabalho, enquanto categoria axial de minha teoria, corresponde ao eixo estruturante das práticas desenvolvidas pelo grupo de motoristas entrevistados e responde a pergunta sobre o tipo de atitudes que se produz na interação com as ferramentas de gestão e controle do trabalho desenvolvidas pelas plataformas.

6. Referências Bibliográficas

- ABÍLIO, L. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Estudos Avançados*. 34, 111-126, 2020.
- ADU, Phillip. *A Step-by-Step Guide to Qualitative Data Coding*. London: Routledge, 2019
- Agência Brasil ebc. **Ipea: Brasil tem 1,5 milhão de motoristas e entregadores de produtos**. [s.i].Disponível Em:
agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-05/ipea-brasil-tem-15-milhao-de-motoristas-e-regadores-de-produtos. 2022
- AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Cláudia Moreira; BRIDI, Maria Aparecida .Capitalismo Industrial de Plataforma: externalizações, sínteses e resistências, *Caderno CRH*, 35, 2022
- AMORIM, Henrique; MODA, Felipe; MEVIS, Camila. Empreendedorismo: uma forma de americanismo contemporâneo? *Caderno CRH*, 34, 2021
- AMORIM, Henrique e GRAZA, Maurício. The Precariousness of Immaterial Labor: Self-Taylorization in The Brazilian Software Industry, *Latin American Perspectives*, 49 (5), 2022
- ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009
- ALVES, Giovanni. **Trabalho e Subjetividade**: O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.
- ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva**: Ensaios de sociologia do trabalho. Londrina: Práxis, 2007
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. São Paulo: Zahar, 2000
- BENANAV, Aaron. *Automation and The Future of Work*. London. Verso. 2021
- BOLTANSKI, Luc e CHIAPELLO, Eve. **O Novo Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.
- BOURDIEU, Pierre. É possível um ato desinteressado? in **Razões Práticas: Sobre a Teoria da Ação**. Campinas: Papirus, 2008.
- BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1987.
- BRYANT. Antony. **The Varieties of Grounded Theory**. Thousand Oaks: Sage, 2019
- CANT, Callum. **Riding for Deliveroo: resistance in the new economy**. Cambridge: Polity Press, 2019.

- CASTRO, Viviane. **As ilusões da uberização: entre as promessas da empresa e a experiência de motoristas Uber**. Campinas, 2019. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Estadual de Campinas. Campinas. 2019.
- CHARMAZ, Kathy. **Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis**. London: Sage, 2006
- DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. **A Nova Razão de Mundo: Ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo; Boitempo, 2016
- DENZIN, Norman e LINCOLN, Yvonna. Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research *in* DENZIN, N. K., & LINCOLN, Y. S. **The SAGE Handbook of Qualitative Research** (5 Ed.) Thousand Oaks: Sage. 2017
- DÖRRE, Klaus. A nova Landnahme. Dinâmicas e limites do capitalismo financeiro. **Revista Direito e Práxis**, [S.l.], v. 6, n. 3, p. 536-603, nov, 2015.
- DUGGAN, James; McDONNELL, Anthony; SHERMAN, Ultan; CARBERY, Ronan. **Work in The Gig Economy**. New York: Routledge, 2022
- DURAND, Jean Pierre. **The invisible chain: Constraints and opportunities in the new world of employment** . New York; Palgrave Mcmillian, 2007
- FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir: Nascimento da Prisão**. Petrópolis: Vozes, 2014.
- FIORAVANTI, Livia Maschio, MARTINS, Felipe Rangel, RIZEK, Cibele Saliba. Plataformas digitais e fluxos urbanos: dispersão e controle do trabalho precário. **Cadernos Metrópole**, 26(59), 69–96, 2023.
- GILLESPIE, Tarleton. A Relevância dos Algoritmos. **Parágrafo** v. 6, n. 1, p, 95-121, jan./abr, 2018.
- GLASER, Barney, STRAUSS, Anselm. **The Discovery of Grounded Theory**. New Brunswick: AldineTransaction, 1967.
- GOBO, Giampiero. Sampling, Representativeness and Generalizability *in* SEALE, C.; GOBO, G.; GUBRIUM, J.F. SILVERMAN, D. **Qualitative Research Practice**. Thousand Oaks: Sage, 2007.
- GRAMSCI, Antonio. Americanismo e Fordismo *in* **Cadernos do Cárcere vol.4**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017
- GROHMANN, R. Plataformização do trabalho: entre a datificação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic.**, v.22, n.1, p.106-22, jan./abr, 2020
- HARVEY, David. **A condição Pós-Moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 1992

- HOOD, Jane. Orthodoxy vs. Power: The Defining Traits of Grounded Theory *in* BRYANT, A., & CHARMAZ, K. **The SAGE Handbook of Grounded Theory**. Los Angeles: Sage, 2007
- HUWS, Ursula. **Labor in Contemporary Capitalism: What Next?** New York: Palgrave Macmillan, 2019
- JAMESON, Frederic. Postmodernism or the cultural logic of late capitalism. **New Left Review**, 146, 53–93, 1984.
- MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-Filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2008
- MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política: livro I: o processo de produção do capital**. São Paulo: Boitempo, 2017.
- MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política: livro III: O Processo Global da Produção Capitalista**. São Paulo: Boitempo, 2017
- MOORE, Phoebe e JOYCE, Simon. Black box or hidden abode? The expansion and exposure of platform work managerialism. **Review of International Political Economy**, 27:4, 926-948, 2020.
- MUÑOZ, Karla. La valoración de la flexibilidad y la libertad en el trabajo en apps. ¿Los trabajadores de plataforma son sujetos neoliberales?. *In*: CORDERO, Kruskaya; DAZA, Carolina. **Precarización laboral en plataformas digitales: una lectura desde América Latina**. Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS, 2020.
- OLIVEIRA, Francisco. **Crítica à Razão Dualista/ O Ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003.
- POIER, S. My Boss is An App: an auto-ethnography on app-based gig economy. **Émulations**, n. 28, p. 23-29, 2018.
- RAPLEY, Tim. Sampling Strategies in Qualitative Research *in* FLICK, U. **The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis**. Thousand Oaks: Sage, 2014
- RIBEIRO, Marcelo. Estrutura sócio-ocupacional das metrópoles brasileiras: mudanças e permanências em 40 anos. **Cadernos Metrôpole**, 26(59), 19–42, 2023
- ROSENBLAT, Alex, EC LEVY, Karen, BAROCAS, Salon. and HWANG, Tim. Discriminating Tastes: Uber's Customer Ratings as Vehicles for Workplace Discrimination. **Policy & Internet**, 9, 256-279, 2017
- ROSSO, Sadi dal. **O Ardil da Flexibilidade**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- SALDAÑA, Johnny. **The Coding Manual for Qualitative Research**. London: SAGE, 2012

SENNETT, Richard. **A Corrosão do Caráter: Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. São Paulo: Record, 2015

SENNETT, Richard. **The Culture of New Capitalism**. Yale University: Yale University Press, 2006

SHARMA, Padmini. Digitalisation and precarious work practices in alternative economies: Work organisation and work relations in e-cab services. **Economic and Industrial Democracy**, 43(2), 559–584, 2022

SCHEIBER, Noam. How Uber uses Psychological Tricks to Push Its Driver's Buttons. **The New York Times**, 2017. Disponível em : <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-trick-s.html>. Acesso em 23/05/2023

SOUZA, Jacqueline; Kantorski, Luciane Prado; Luis, Margarita Antonia Villar. Análise Documental e Observação Participante na Pesquisa em Saúde Mental. **Revista Baiana de Enfermagem**, Salvador, v. 25, n. 2, p. 221-228, maio/ago, 2011

SRNICEK, N. **Platform Capitalism**. London: Polity, 2017.

STREECK, Wolfgang. How Will Capitalism End? *in* STREECK, Wolfgang, **How Will Capitalism End?: Essays on a Failing System**. London: Verso, 2013

THOMPSON, Edward. Tempo, Disciplina de Trabalho e Capitalismo Industrial *in* **Costumes em Comum**. São Paulo: Companhia das Letras, 2006

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, p.898-914, 2017

WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004

WEBER, Max. **Economia e Sociedade Volume 1**. Brasília: Editora UNB, 2000

ZUKERFELD, Mariano. Platforms and exploitation in informational capitalism". *In* **Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism** . Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2021

7. Anexos

Anexo A

Questionário da pesquisa experimental (2020-2021)

Para começar, gostaria de saber algumas informações gerais a seu respeito

- 1- Qual o seu nome completo?
- 2- Qual o seu sexo?
- 3- Qual a sua idade?
- 4- Onde você mora? (cidade e bairro)
- 5- Com quais aplicativos você trabalha atualmente?
- 6- Há quanto tempo você trabalha como motorista de aplicativo?
- 7- Quais as melhores coisas em se trabalhar com os aplicativos?
- 8- E quais as piores coisas?
- 9- Qual impacto a pandemia do coronavírus teve sobre seu trabalho com aplicativo?

Continuando, vamos falar um pouco do processo de avaliação que gera sua nota no aplicativo:

- 10- Qual é a sua nota atual no aplicativo?
- 11- Você está satisfeito com sua nota?
- 12- Você adota algum tipo de estratégia para ter uma boa nota?
- 13- Você acha justo o processo de avaliação dos aplicativos usados?
- 14- Você pede ao passageiro que o (a) avalie bem?
- 15- Por que?
- 16- Qual a sua reação quando recebe uma nota ruim

Para terminar, preciso saber algumas informações adicionais sobre seu trabalho nos aplicativos

- 17- Quando um passageiro solicita uma viagem, ele é conectado a um motorista. O que você acha que o aplicativo considera para fazer essa conexão?
- 18- Qual sua cor ou raça?
- 19- Qual seu nível de escolaridade?

Anexo B

Livro de Códigos Categoria Fabricação de Comportamentos:

Código	Definição	Exemplo de Citação
Revisando Comportamentos	Passagens em que os entrevistados rememoram suas ações em trabalho e buscam corrigir os eventuais erros	“Mas tem dia que você roda o dia inteiro, trata todo mundo bem, faz o seu serviço bem feito e no final da noite você leva uma avaliação ruim. Aí você fica sabe, o que que eu fiz que não agradou. Então acaba sendo ruim.”
Racionalizando Comportamentos	Passagens em que os entrevistados expõem suas estratégias comportamentais para progredir no trabalho.	“Ah, eu prefiro deixar a critério do passageiro. Eu trato com educação, ajudo a colocar a compra no carro, tirar, faço de tudo, bato papo demais e deixo ele avaliar conforme ele acha que deve.”
Performances Cotidianas	Passagens em que os entrevistados revelam modular o comportamento quando em interação com passageiros	“ Então sempre para vender o meu produto e ser considerado um excelente profissional na minha área né, eu... sempre tive de tratar os clientes para fazer a venda do meu produto, então aprendi muito cedo como tratar o cliente com educação. com carisma, entendeu? Saber medir as palavras, como conversar com o cliente”

Anexo C

Livro de Códigos Categoria Organização do Tempo de Trabalho

Código	Definição	Exemplo de Citação
Trabalhando sem Patrão	Passagens em que os entrevistados se referem a liberdade/falta de coerção que caracteriza seu trabalho	“A, as melhores coisas é que você faz seu horário, não tem patrão, não tem exigência com o horário, trabalha no dia que você quer, no dia que você não quiser não trabalha, você faz seu próprio horário.”
Construindo a Rotina	Passagens em que os entrevistados revelam a possibilidade de construir os próprios horários/turnos/jornadas de trabalho	“O horário né... Eu acho que é uma das coisas mais legais do aplicativo. A sua disponibilidade de horário, de você fazer o seu próprio horário.”

Anexo D

Livro de códigos Categoria Definição de Metas

Código	Definição	Exemplo de Citação
Objetivando 100%	Passagens em que os entrevistados revelam ou discutem o desejo de ser/fazer o melhor possível em seu trabalho	“Sim, é claro que eu estou objetivando 100 por cento mas acima de 4.95 eu julgo boa.”
Batendo Metas	Passagens em que os entrevistados expõem como/em que medida o cumprimento de metas orienta seu cotidiano de atividades	“O ruim é a instabilidade ne. Porque às vezes você, você fica dependendo daquilo ali para você ter, ter uma, uma renda, fixa no caso ne. Se você não conseguir bater uma meta você não consegue alcançar seus objetivos.”
Sendo Disciplinado	Passagens em que os entrevistados revelam a necessidade de disciplina/rigor/concentração para atingir determinados objetivos	“Hoje, o motorista de aplicativos, se ele não tiver uma estratégia e, principalmente, disciplina, ele não consegue viabilizar uma renda necessária. É claro que uma renda de motorista de aplicativo tem várias... varia muito, né? Tem, várias alternâncias, variação. Varia muito conforme o perfil de motorista, certo?”