

O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL

O trabalho em plataformas digitais e o salário por peça

Platform work and piece rate

Laura Valle Gontijo

Doutoranda em Sociologia na Universidade de Brasília.
<https://orcid.org/0000-0003-2821-4986>

RESUMO: Este artigo tem como objetivo oferecer contribuições à compreensão do trabalho em plataformas digitais a partir da sua forma de remuneração. O salário por peça é identificado, na teoria do valor de Marx, como uma forma de remuneração que permite o aumento da produtividade e da intensidade do trabalho, assim como o prolongamento da jornada de trabalho, com particular incidência sobre a subjetividade dos trabalhadores. Foi realizada uma revisão bibliográfica da literatura mais recente sobre o trabalho em plataformas digitais e da literatura acerca do conceito de salário por peça, tendo como principal referência o volume I do livro “O Capital”, de Marx. Em seguida, foram construídas categorias a partir das características do salário por peça identificadas na revisão de literatura, que nortearam a elaboração de um questionário. O questionário foi aplicado entre maio e julho de 2021 com 87 entregadores em plataformas digitais, em 19 estados do país. A hipótese que norteou esse estudo é a de que o trabalho em plataformas digitais promove um retorno do salário por peça. Os resultados da aplicação do questionário confirmaram a hipótese e colocaram em destaque a importância que possui a forma de remuneração para compreender a disposição desses trabalhadores em perfazer longas jornadas e suportar péssimas condições de trabalho. Sugere-se a realização de mais estudos para um melhor entendimento da relação entre salário por peça e trabalho em plataformas digitais.

Palavras-chave: trabalho em plataformas digitais, tipo de remuneração, salário por peça.

ABSTRACT: The study aims to contribute to the understanding of platform work from the perspective of its form of remuneration. Piece rate pay may boost productivity and increase the speed and intensity of work, furthermore, it can promote a lengthening of the working day and act in the subjectivity of workers. A review of recent literature about platform work and piece rate pay presented in the first volume

of Karl Marx's "Capital" was made. Some categories were constructed from the characteristics of piece rate pay identified in the literature review and a survey was applied with 87 workers on digital platforms, in 19 States in Brazil, between May and July 2021. This outcome was discussed in the light of the theory of value of Marx. The findings supported the hypothesis that platform work promotes a return of piece rate pay. These results highlighted the importance of how workers are paid in platform work to understanding the willingness to work long hours in poor working conditions in a non-regulation job. More research is needed to better understand the relationship between piece rate pay and platform work.

Keywords: platform work, type of payment, piece rate.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho em plataformas digitais é classificado de distintas maneiras por diferentes autores. Casilli (2019) propõe sua classificação em três tipos. O primeiro é aquele exercido em plataformas como *Uber*, *iFood*, *Rappi* por trabalhadores que realizam tarefas manuais em tempo real para garantir serviços de transporte, alojamento e entrega. O segundo é aquele exercido nas plataformas numéricas de microtrabalho, no qual os trabalhadores realizam atividades padronizadas e pouco qualificadas, como anotar vídeos, ordenar *tweets*, transcrever documentos digitalizados ou corrigir valores em um banco de dados. E há ainda o terceiro tipo, segundo o autor, mais controverso, que é aquele exercido pelos usuários, de forma lúdica e gratuita, ao alimentar com seus dados pessoais suas redes sociais, como o *Facebook* e *Instagram*.

No que diz respeito à forma de remuneração predominante nesses três tipos de trabalho, Casilli (2019) observa que o microtrabalho, ou *cloudwork*, inequivocamente adota o salário por peça como forma de remuneração. Apesar de não afirmar o mesmo com relação aos demais, o autor defende a hipótese de que há uma tendência de generalização do salário por peça como forma ideal de remuneração do trabalho em plataformas digitais.

Úrsula Huws (2017), uma das primeiras teóricas a estudar o tema, afirma que “apesar de algumas formas de pagamento por resultados (ou por peça) serem aplicadas quando esses trabalhos são casuais, geralmente (esses trabalhadores) são remunerados por hora” (HUWS, 2017, p. 186). Alkhatib, Bernstein e Levi (2017), Dubal (2020) e Pires (2020) afirmam categoricamente que o trabalho em plataformas digitais é uma forma de remuneração por peça. Segundo Alkhatib, Bernstein e Levi (2017, p. 4.606), “o trabalho sob demanda não é novo, mas uma aplicação contemporânea do salário por peça”.

Para corroborar com as análises que partem da mesma hipótese deste trabalho, fez-se um paralelo entre o trabalho em plataformas digitais e o salário por peça e por hora, descritos por Marx no volume I, de “O Capital”. Marx (1984) afirma que o salário é parte do capital variável, ou seja, a parte do capital convertida em força de trabalho e, portanto, base do processo de produção de mais-valia. O autor afirma que o trabalhador precisa trabalhar uma média de horas por dia para receber um salário diário que corresponda ao valor da sua força de trabalho ou aos meios de subsistência necessários para sua reprodução. Como a força de trabalho é vendida por determinado espaço de tempo, a forma em que se apresenta o seu valor diário ou semanal é a de salário por tempo.

No entanto, Marx esclarece que há uma forma de remuneração na qual o salário por tempo é praticado sem considerar uma jornada de trabalho: o salário por hora. Essa forma de remuneração permite que seu valor seja fixado de modo que o capitalista pague apenas as horas em que lhe foi conveniente empregar o trabalhador, podendo extrair trabalho excedente ou mais valia sem proporcionar o tempo necessário à própria reprodução do trabalhador. Essa forma de remuneração permite destruir a regularidade da ocupação e fazer alternarem-se “o mais monstruoso trabalho excessivo com a desocupação relativa ou absoluta” (MARX, 1984, p. 630).

Como parte do mesmo fenômeno do salário por hora, ou seja, da tentativa de remunerar o trabalhador apenas nas horas em que foi conveniente ao capitalista empregá-lo, há o salário por peça, no qual só é pago trabalho efetivamente materializado em determinada mercadoria. Esse tipo de remuneração dá ao trabalhador a impressão de que o valor de uso vendido por este não é em função da sua força de trabalho, mas do trabalho já materializado na mercadoria, ou seja, em função da capacidade de produção do trabalhador, incidindo de forma perversa na sua subjetividade.

Enquanto no regime de salário por tempo, com exceção do salário por hora conforme dito acima, a remuneração é igual para todos os trabalhadores, com poucas exceções, no salário por peça, esta pode variar com as diferenças individuais dos trabalhadores, sua habilidade, força, energia e persistência. Assim explica Marx (1984):

[...] a maior margem de ação proporcionada pelo salário por peça influi no sentido de desenvolver, de um lado, a individualidade dos trabalhadores e com ela o sentimento de liberdade, a independência e o autocontrole, e, do outro, a concorrência e a emulação entre eles. Por isso o salário por peça tende a baixar o nível médio dos salários, elevando salários individuais [...] (MARX, 1984, p. 641-642).

Essa forma de remuneração torna *interesse pessoal* do trabalhador prolongar e intensificar seu trabalho de modo a receber um salário maior, no entanto, ao prolongar sua jornada de trabalho e intensificar seu trabalho a tendência é que haja

uma redução no preço do trabalho contido em cada peça e conseqüentemente no valor dos salários. O salário por peça também permite ao capitalista uma medida precisa da intensidade do trabalho. Permite ainda que apenas parte do trabalho seja remunerado, sendo um instrumento de descontos salariais, pois “só se considera (...) tempo de trabalho socialmente necessário, sendo como tal pago, o tempo de trabalho que se corporifica numa determinada quantidade de mercadorias previamente determinada e fixada pela experiência” (MARX, 1984, p. 639). Essa característica do salário por peça é confirmada pelo relatório mais recente do projeto Fairwork, realizado pela Universidade de Oxford, e pelo Centro de Ciências Sociais de Berlim, que concluiu que os trabalhadores em “cloudwork” realizam em média oito horas e trinta minutos por semana do seu trabalho sem serem remunerados (FAIRWORK, 2022).

O autor afirma ainda que nessa forma de remuneração a qualidade do trabalho é controlada pelo próprio resultado, que tem que possuir uma qualidade média para que o salário seja pago integralmente. Sendo a qualidade e a intensidade controladas pela forma de salário, torna-se desnecessário o trabalho de inspeção e ainda se permite que se insiram intermediários entre o capitalista e o trabalhador, como é o caso da modalidade Operador Logístico do *iFood*, conforme será visto no decorrer do artigo.

A hipótese que norteou esse estudo é a de que a crise do capital a partir dos anos 1970 (FRANK, 1979) impeliu os capitalistas a promover um retorno do salário por peça e por hora, como forma de aumentar a produtividade do trabalho, utilizar a mão de obra apenas nos momentos convenientes e reduzir os salários, em uma tentativa de conter a queda da taxa de lucro. O trabalho em plataformas digitais surge e promove um retorno da forma de remuneração por peça, expressando de forma mais nítida essa tendência. Trata-se de um retorno, porque a limitação da jornada de trabalho, no século XIX, pôs fim a esse abuso dos capitalistas, qual seja, o de utilizar o salário por peça e por hora como forma de remuneração predominante dos trabalhadores (MARX, 1984), tendo se restringido, no século XX, a algumas categorias. Os cortadores de cana, os trabalhadores têxteis e da construção civil são as categorias que historicamente sempre receberam por peça, com destaque para os dois primeiros. Professores e profissionais de saúde da rede privada também usualmente têm seus salários calculados por hora (ALVES, 2006; DUBAL, 2020; DAL ROSSO, 2017; GUASNAIS, 2018). No entanto, a esmagadora maioria dos trabalhadores brasileiros sempre receberam e recebem um salário por tempo, ou seja, por jornada de trabalho. Essas formas de remuneração mencionadas acima são apropriadas para o contexto de crise econômica, uma vez que permite o uso da força de trabalho apenas e estritamente nos momentos que convém ao capitalista.

Apesar de fazer parte da mesma tendência, o salário por hora, qual seja, aquele que pode ser pago sem se considerar para tanto uma jornada de trabalho, mas apenas as horas nas quais apraz ao capitalista utilizar a força de trabalho, não possui as mesmas características do salário por peça. Características estas que tornam esta forma de remuneração mais propícia à ocorrência de acidentes de trabalho e de problemas de saúde devido ao desgaste físico que promove nos trabalhadores. A partir das características do salário por peça descritas acima, foi elaborado um questionário com entregadores em plataformas digitais no intuito de confirmar ou refutar a hipótese.

2. MÉTODO

Para a realização desta pesquisa foi feita uma revisão na literatura contemporânea sobre salário por peça e trabalho em plataformas digitais, bem como foram construídas categorias para análise do salário por peça a partir da leitura do volume I de “O Capital”, de Marx (1984). As categorias construídas para identificação dessa forma de remuneração foram: sentimentos de liberdade, autossuficiência, autonomia e concorrência; falta de transparência; fraudes e descontos salariais; indeterminação de renda; sensação de vigilância; existência de intermediários; disposição em intensificar e prolongar o trabalho.

A partir dessas categorias foram elaboradas 20 perguntas e aplicado um questionário via *Google Forms* que foi respondido de forma anônima¹. Um informante chave² permitiu o acesso a grupos de conversas no *Whatsapp* e *Telegram* de entregadores de moto. No corpo do texto da mensagem de disparo do questionário foi esclarecido que a pesquisa era anônima. Tendo em vista a existência da modalidade Operador Logístico na plataforma *iFood*, o fato de que a esmagadora maioria dos entregadores que responderam ao questionário trabalham nesta plataforma e ainda que esta é hoje a maior plataforma de entrega de comida da América Latina (FRANGIONE, 2021), decidiu-se por fazer um recorte por categoria para verificar se haveria diferença nas respostas dos trabalhadores.

O questionário consistiu em verificar a possibilidade de comparar o salário por peça e o trabalho em plataformas digitais com relação principalmente aos aspectos que incidem sobre a subjetividade dos trabalhadores. Também foi possível observar características da jornada e intensidade do trabalho nesse tipo de trabalho, bem como a presença marcante do sentimento nos trabalhadores de indeterminação com relação à sua remuneração.

1 Optou-se por não exigir nenhuma forma de identificação dos entregadores, sequer *e-mail* foi exigido para preenchimento do formulário. Essa precaução foi adotada como forma de garantir o total anonimato dos respondentes. Foi possível perceber na conversa com alguns entregadores, durante a realização do pré-teste do questionário, uma extrema desconfiança e medo de algum tipo de retaliação por parte das plataformas.

2 O informante-chave é uma pessoa que faz parte do grupo que se deseja pesquisar e age como facilitador para aproximação do pesquisador aos demais membros do grupo.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na introdução, apontamos para algumas das características do salário por peça e como, apesar de ser ainda motivo de controvérsia, alguns autores da literatura recente sobre trabalho em plataformas digitais as observam nesse tipo de trabalho. Neste tópico do artigo, pretende-se fornecer mais elementos para embasar a hipótese deste estudo e apresentar os resultados da pesquisa realizada.

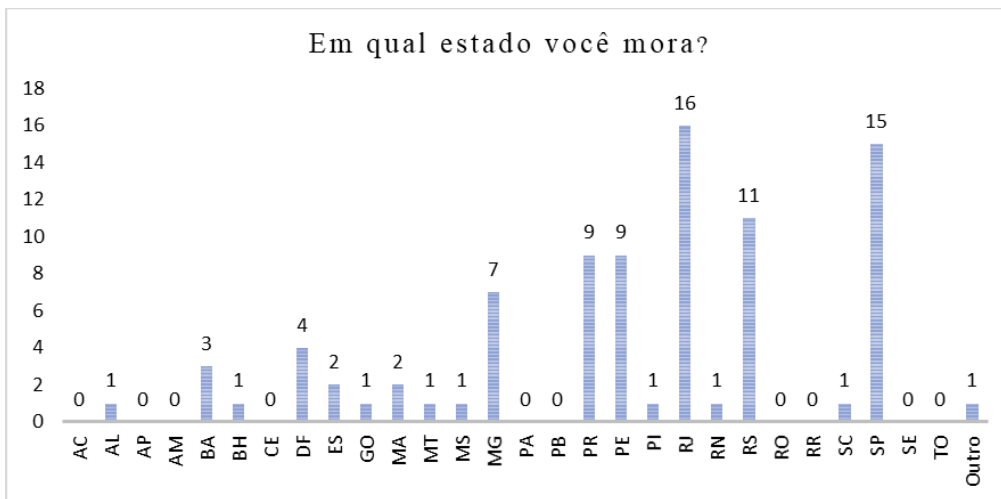
Os autores contemporâneos analisam que, entre as principais características do trabalho em plataformas digitais, destacam-se as longas jornadas de trabalho (DUBAL, 2020; ABÍLIO *et al.*, 2020; FESTI *et al.*, 2021; FAIRWORK, 2021); a gestão e monitoramento do trabalho por algoritmos, a *gamificação* do trabalho, baseada em bonificações e desafios (ABÍLIO, 2019); a não remuneração de parte do trabalho; a falta de representação sindical e a ausência de clareza sobre as condições estabelecidas no contrato de trabalho (FAIRWORK, 2022).

Segundo Marx (1984) ainda, o salário por peça consiste em um “sistema hierarquicamente organizado de exploração e opressão” (MARX, 1984, p. 640), com duas formas fundamentais, uma na qual se inserem parasitas que subalugam o trabalho, e outra na qual o trabalhador recruta outros trabalhadores explorando-os. Um fato que aponta para essa questão da subcontratação ou intermediação de mão de obra exercida pelas plataformas é a mais recente inovação do *iFood*. A plataforma introduziu a categoria Operador Logístico. Em seu site, a plataforma afirma que o Operador Logístico é “uma empresa contratada pelo *iFood* para administrar grupos de entregadores disponíveis em dias e horários pré-estabelecidos. Todos os valores de rotas e gorjetas são repassados para este e este é responsável pelos valores devidos aos seus entregadores” (IFOOD, 2020). Essas empresas atendem regiões específicas e complementam a frota em determinados dias e horários (MACHADO, 2020).

Os entregadores chamam aqueles que trabalham nessas subsidiárias de Entregador OL ou simplesmente OL, e os gerentes dessas empresas de Líderes de Praça ou Chefe OL. O entregador precisa cumprir um horário fixo todos os dias, com direito a uma folga por semana, desde que negociada com antecedência com o Chefe OL, e não pode se desligar do aplicativo quando quiser, nem decidir ficar em casa em determinado dia. Esse trabalhador não possui direito a um salário fixo, férias ou folga remunerada e recebe como o trabalhador Nuvem, como são denominados os demais entregadores, ou seja, por entrega concluída (MACHADO, 2020). Pode-se afirmar que se trata de uma subcontratação.

A seguir, serão analisados os gráficos que resultaram do questionário aplicado com 87 entregadores de moto em plataformas digitais, em 19 estados do país e comparados seus resultados com as características do salário por peça apresentados pela literatura especializada.

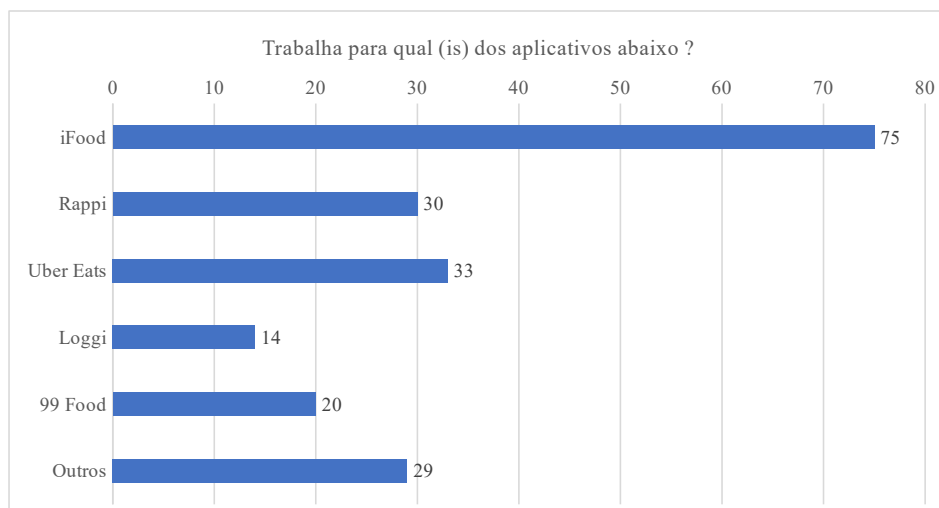
Gráfico 1 - Em qual estado você mora?



Elaboração: Própria.

Conforme Gráfico 1, obteve-se resposta de entregadores de 19 estados de 04 regiões do país (não obtivemos representantes da região norte do país), prevalecendo respondentes das cidades de Rio de Janeiro (16), São Paulo (15), Rio Grande do Sul (11), Paraná (9) e Pernambuco (9). 48% declararam possuir entre 25 anos e 34 anos, 22% entre 35 anos e 44 anos e 21% até 24 anos. 93% (81 respondentes) declararam ser do sexo masculino e 6% (5 respondentes) feminino, 1% (1 respondente) preferiu não responder à pergunta.

Gráfico 2 - Trabalha para qual (is) dos aplicativos abaixo?

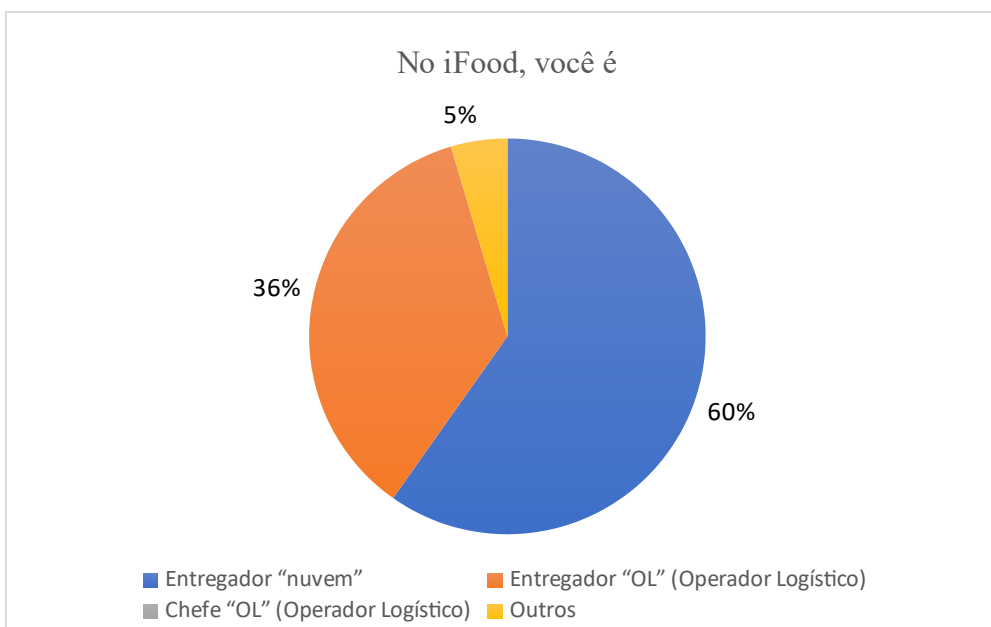


Elaboração: Própria.

De acordo com o Gráfico 2, todos os trabalhadores que responderam à pesquisa trabalham para mais de uma plataforma. O *iFood* é a plataforma na qual a maioria dos entregadores trabalham, seguida das plataformas *Uber Eats*, *Rappi*, *Loggi* e *99 Food*. O que é corroborado por outras pesquisas, como a de Festi *et al* (2021) e Abilio (2019). Há também plataformas menores para as quais os entregadores declaram trabalhar, como *James*, *Ame Flash*, *Ibolt*, *Bee Delivery*, *Commis*, *Box Delivery*, *Lala Move*, *Click Entrega*, *Delivery Center*, *Indriver* e *Americanas*.

Segundo demonstra o Gráfico 3, 60% (52 entregadores) declararam ser Nuvem, 36% (31 entregadores) OL e 5% (4 entregadores) responderam a opção “Outros”. Nenhum Chefe OL respondeu ao questionário. Entre aqueles que responderam “Outros”, as respostas variaram entre dois que responderam que não trabalhavam para o *iFood*, um que respondeu que estava bloqueado e outro que simplesmente não respondeu à pergunta. Dessa forma, nas perguntas que diferenciam OL e Nuvem foram considerados 83 questionários.

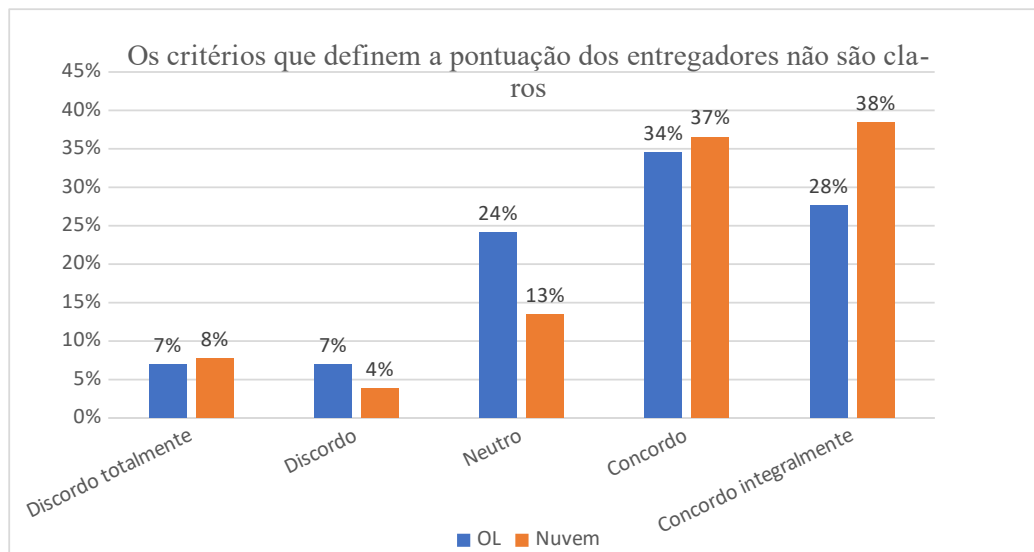
Gráfico 3 – No *iFood*, você é:



Elaboração: Própria.

A primeira seção do questionário continha a seguinte pergunta: “Sobre o trabalho em aplicativo, numa escala de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo integralmente), dê sua opinião sobre as frases abaixo”. Os resultados são explicitados a seguir.

Gráfico 4 – Os critérios que definem a pontuação dos entregadores não são claros

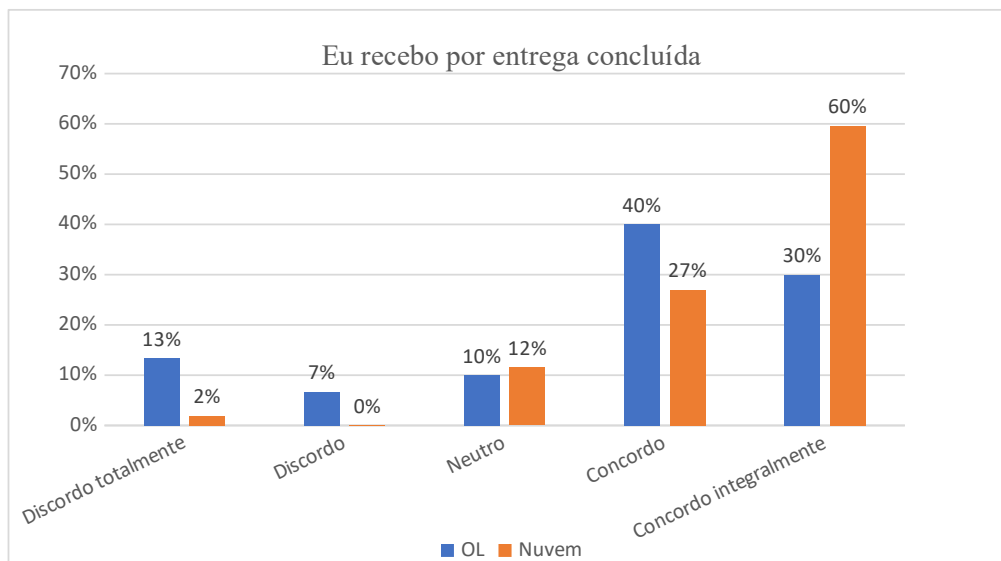


Elaboração: Própria.

Com relação a este aspecto apontado pela literatura, os dados confirmam, conforme Gráfico 4 acima, que, para os entregadores, os critérios que definem sua pontuação não são claros. A pontuação faz parte do sistema de *gamificação*, que permite “criar rankings, classificações e níveis de engajamento dos entregadores” (FESTI *et al*, 2021, p. 44). Quanto maior a pontuação, mais chances de receber mais e melhores entregas. As regras que estabelecem, no entanto, as perdas e ganhos dos trabalhadores não são compartilhadas com eles (FESTI *et al*, 2021). Entre os Nuvem, 38% e outros 37% responderam que concordam integralmente ou simplesmente concordam com a afirmação de que os critérios que definem a pontuação dos entregadores não são claros. Entre os OL, esse percentual foi de 28% e 34%.

É possível supor a existência de descontos salariais por parte das plataformas digitais. Marx (1984) afirma que a grande vantagem desse tipo de remuneração é permitir a possibilidade de descontos nos salários dos trabalhadores sem que eles percebam ou o que ele chama de “trapaça capitalista”. Na literatura sobre o trabalho dos cortadores de cana, categoria por excelência do trabalho por peça, a principal causa da sobrecarga de trabalho está no fato de que os trabalhadores não controlam nem a medida do seu trabalho nem o valor do seu trabalho (GUANAIS, 2018; ALVES, 2006; SILVA, 1999). A indeterminação da renda aparece também nas entrevistas com trabalhadores “cloudwork” (DUBAL, 2020).

Gráfico 5 – Eu recebo por entrega concluída

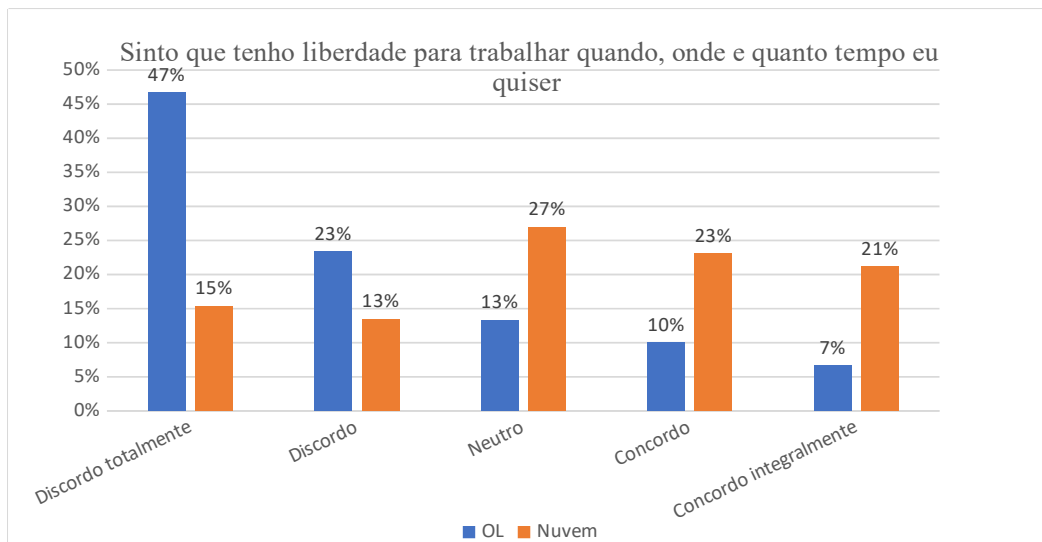


Elaboração: Própria.

Conforme Gráfico 5 acima, 60% e 27% dos trabalhadores classificados como Nuvem responderam que concordam integralmente ou simplesmente concordam que recebem por entrega concluída, enquanto, entre os OL, esse percentual foi respectivamente de 30% e 40%. Ou seja, a maioria dos entregadores sente que seu salário é determinado pela quantidade de entregas realizadas, ou seja, pela tarefa executada. Trata-se de um pagamento por produção, uma modalidade do salário por peça, assim como o salário por empreita ou tarefa (GUANAIS, 2018; SILVA, 1999).

A característica mais importante do salário por peça, que é visível no trabalho em plataformas digitais, é a ilusão de liberdade e autonomia proporcionadas por essa forma de remuneração. É o que está por trás da disposição do trabalhador em prolongar sua jornada de trabalho e intensificar o seu trabalho ao máximo a fim de aumentar sua remuneração.

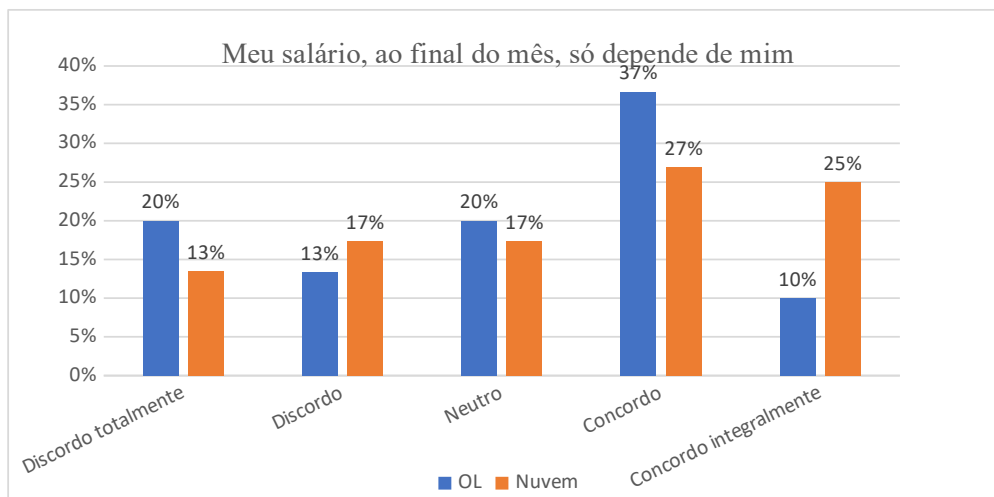
Gráfico 6 – Sinto que tenho liberdade para trabalhar quando, onde e quanto tempo eu quiser



Elaboração: Própria.

A ilusão de liberdade é maior entre os trabalhadores Nuvem e menor entre os entregadores OL. Somando as colunas discordo totalmente e discordo, 70% dos OL afirmam não sentir liberdade para trabalhar quando, onde e quanto tempo quiserem, enquanto entre os Nuvem esse percentual foi de 28%. Entre os Nuvem, ainda, 44% concordaram e concordaram integralmente com a afirmativa. Uma possível interpretação se deve ao fato de que o entregador OL trabalha em horários e dias fixos por semana e possui um chefe que supervisiona seu trabalho. Apesar da sua remuneração continuar sendo por peça, esse trabalhador aparenta ter menos autonomia e liberdade que o Nuvem.

Gráfico 7 – Meu salário, ao final do mês, só depende de mim



Elaboração: Própria.

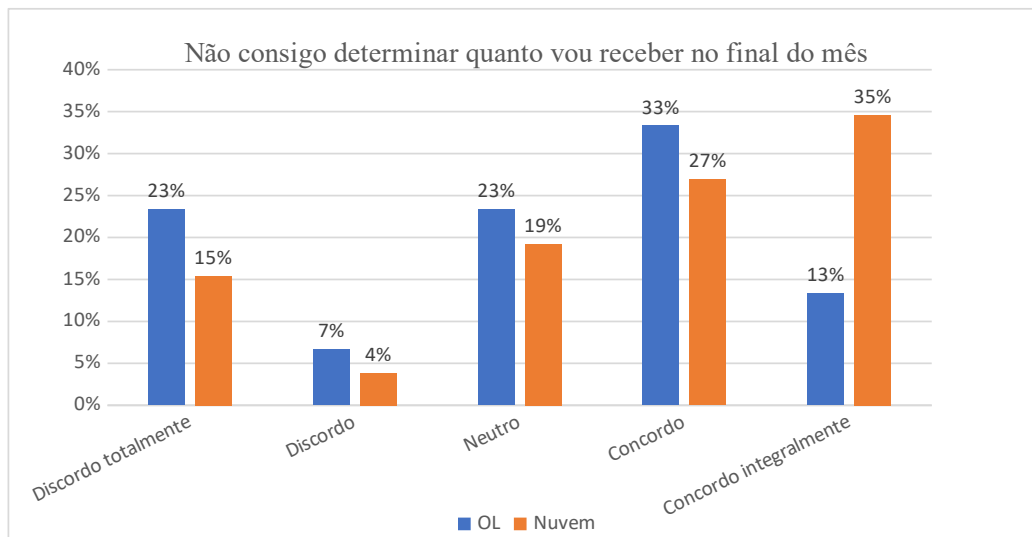
No salário por peça, “o pagamento auferido pelos trabalhadores é decorrente da sua produção: quanto maior a produção mais eles recebem” (ALVES, 2006, p. 93), no entanto, como explica Marx, o prolongamento da jornada de trabalho tende a reduzir o preço do trabalho contido em cada peça e conseqüentemente os salários. O trabalhador ainda “toma a sério a aparência do salário por peça, acreditando que lhe pagam o que produziu e não sua força trabalho” (MARX, 1984, p. 645). Por ser uma remuneração por peça, ele só recebe se realizar uma quantidade determinada de entregas. Acidentes e problemas de saúde repercutem negativamente no *score* ou pontuação do entregador na plataforma e podem impactar na sua remuneração (FESTI *et al*, 2021).

Conforme Gráfico 7, ambas as categorias OL e Nuvem tiveram uma tendência maior a concordar que a discordar da afirmação. 47% entre os OL e 52% entre os Nuvem concordaram ou concordaram integralmente com a afirmativa. O que corrobora com o apontado pela literatura acerca do salário por peça.

O Gráfico 8 teve como objetivo mensurar mais uma característica do salário por peça, a indeterminação da remuneração mensal (DUBAL, 2020; ALVES, 2006; GUANAIS, 2018). 46% entre os OL concordaram e concordaram totalmente com essa afirmação, outros 30% discordaram totalmente e discordaram da afirmação e outros 23% ficaram neutros. Entre os Nuvem, 62% concordaram integralmente e concordaram com a afirmação e 19% discordaram ou discordaram totalmente. Ambas as categorias OL e Nuvem tiveram uma tendência maior a concordar que a discordar da afirmação. Observa-se, no entanto, que entre os OL há uma divergência grande de opiniões entre os

trabalhadores. Uma possível explicação é o fato de que esta categoria possui horários e dias fixos de trabalho e um chefe que supervisiona seu trabalho, o que pode implicar em uma maior regularidade na jornada de trabalho e na sua remuneração ao final do mês.

Gráfico 8 – Não consigo determinar quanto vou receber ao final do mês



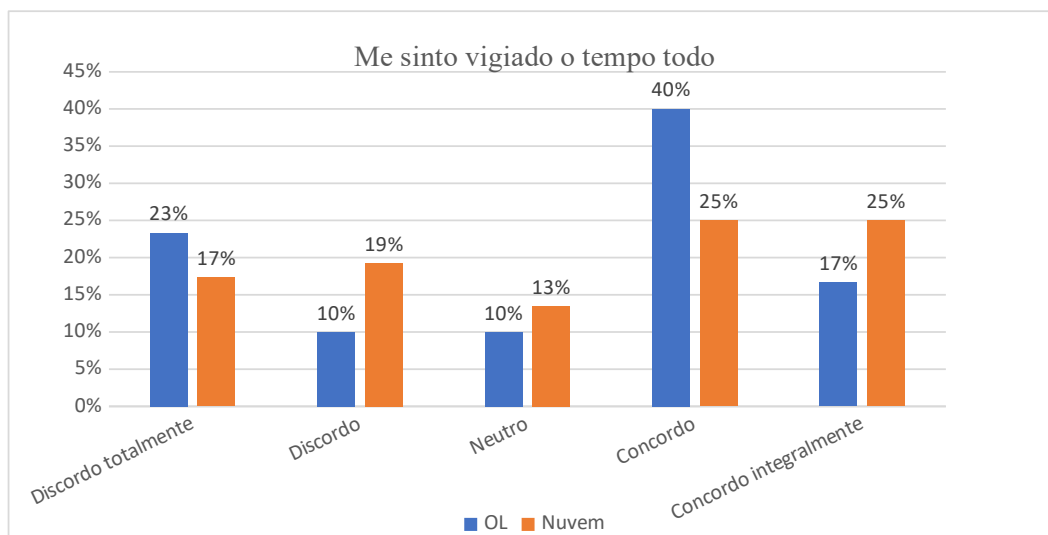
Elaboração: Própria.

A dificuldade em calcular o valor do salário por parte dos entregadores foi abordada pela literatura especializada sobre trabalho em plataformas digitais (FESTI *et al*, 2021; DUBAL, 2020). De Stefano e Aloisi (2018) afirmam também que as plataformas digitais oscilam a todo o momento o valor das tarifas. Uma vez que partimos na hipótese de ser a forma de remuneração um aspecto importante para entender esse tipo de trabalho, é possível fazer um paralelo com as usinas de cana de açúcar que estabelecem uma forma de medição da cana que dificulta seu controle por parte do trabalhador obrigando-o a manter um ritmo alucinante de trabalho (ALVES, 2006; GUASNAIS, 2018).

Sendo a qualidade e a intensidade do trabalho controladas pela forma de remuneração, torna-se desnecessária grande parte da supervisão do trabalho. O controle do trabalho fica relacionado à superação da resistência do trabalhador sendo feito pela própria forma de remuneração. Mais uma vez utiliza-se aqui a literatura sobre o trabalho no setor sucroalcooleiro como referência para a discussão sobre o salário por peça. Nesse tipo de trabalho, são frequentes as mortes por exaustão (ALVES, 2006). Há ainda, no trabalho em plataformas digitais, uma grande vigilância sobre o trabalhador que é feita por meio de algoritmos, no intuito de aumentar ainda mais sua produtividade (GIOVANAZ, 2021; WOODCOCK, 2020). No Gráfico 9, acima, somando os

extremos, é possível concluir que a maioria dos entregadores concorda que se sente vigiado o tempo todo pela plataforma. 57% entre os OL concordaram e concordaram integralmente com a afirmação, enquanto, entre os Nuvem, esse percentual foi de 50%. Observa-se que mesmo o trabalhador Nuvem não possuindo a figura física de um chefe que supervisiona seu trabalho a maioria se sente vigiado.

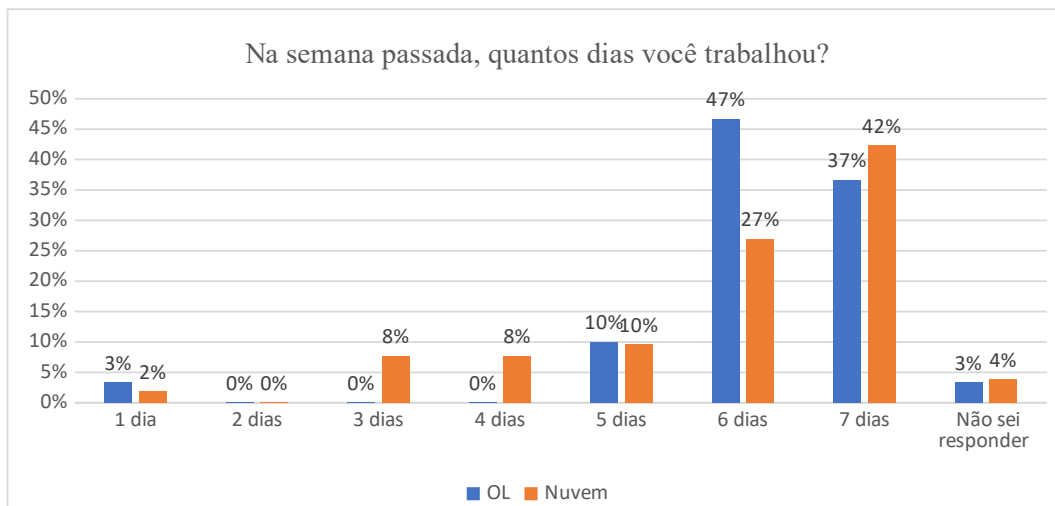
Gráfico 9 – Me sinto vigiado o tempo todo



Elaboração: Própria.

A segunda parte do questionário buscou verificar questões relacionadas à remuneração, à jornada e intensidade do trabalho. Uma vez que a remuneração é medida pela quantidade de entregas realizadas ou pela quilometragem percorrida, perde-se a noção do tempo total trabalhado no dia ou na semana. Assim buscou-se realizar perguntas focando o dia ou a semana de trabalho.

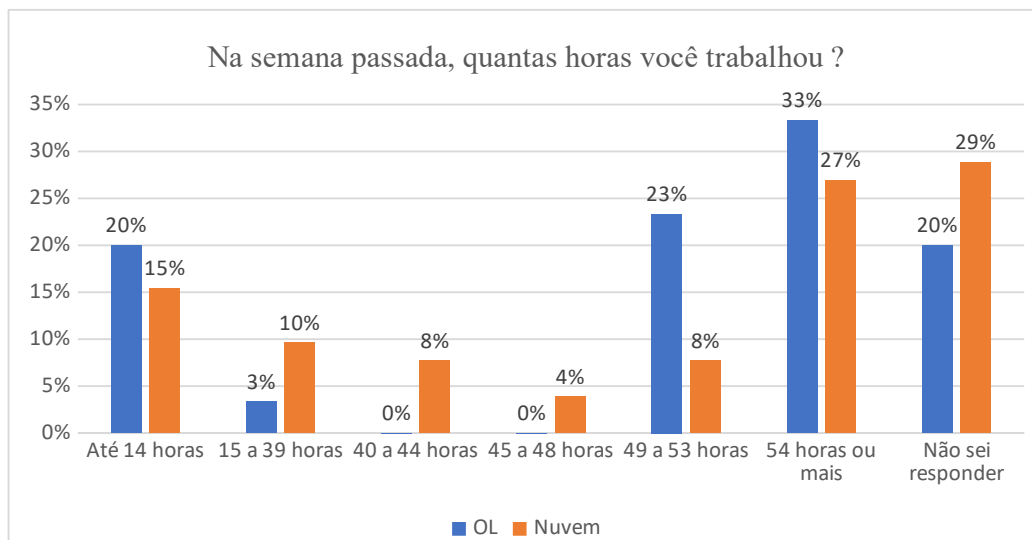
Gráfico 10 – Na semana passada, quantos dias você trabalhou?



Elaboração: Própria.

Conforme Gráfico 10, a maioria dos entregadores (84% entre os OL e 69% entre os Nuvem) declarou que trabalhou entre 6 e 7 dias na semana anterior ao preenchimento do questionário. 37% entre os OL e 42% entre os Nuvem declararam que trabalharam os 7 dias da semana, ou seja, não tiveram nenhum dia de folga. Aqui fica evidente que mesmo os OL tendo horários fixos de trabalho, eles também realizam longas jornadas.

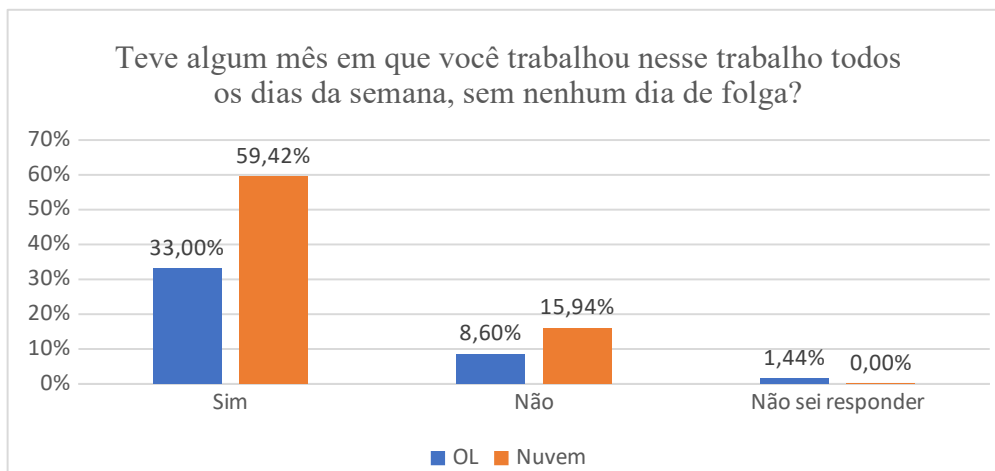
Gráfico 11 – Na semana passada, quantas horas você trabalhou?



Elaboração: Própria.

De acordo com o Gráfico 11, é bastante expressivo o número daqueles que não souberam responder à pergunta sobre as horas trabalhadas (20% entre os OL e 29% entre os Nuvem). É bastante expressivo também o percentual daqueles que afirmaram ter trabalhado 54 horas ou mais (33% entre os OL e 27% entre os Nuvem), seguidos pelos que afirmaram ter trabalhado na semana anterior entre 49 e 53 horas (23% entre os OL e 8% entre os Nuvem). Considerando uma jornada de cinco dias na semana é o equivalente a 9 e 10 horas diárias. Observa-se uma tendência à prevalência de jornadas excessivas de trabalho, muito superior às 44 horas semanais previstas na legislação trabalhista brasileira. Outras pesquisas corroboram com esse achado. Em Abílio *et al* (2020), constatou-se que 54,1% trabalhavam entre nove e quatorze horas diárias e 7,8% mais que quinze horas diárias. Em Festi *et al* (2021), a média da jornada semanal dos entregadores da amostra foi de 65,72 horas. No trabalho por peça, as jornadas são excessivas devido à própria forma de remuneração que torna “*interesse pessoal* do trabalhador prolongar a jornada de trabalho” (MARX, 1984, p. 624, grifo nosso).

Gráfico 12 – Teve algum mês em que você trabalhou nesse trabalho todos os dias da semana, sem nenhum dia de folga?

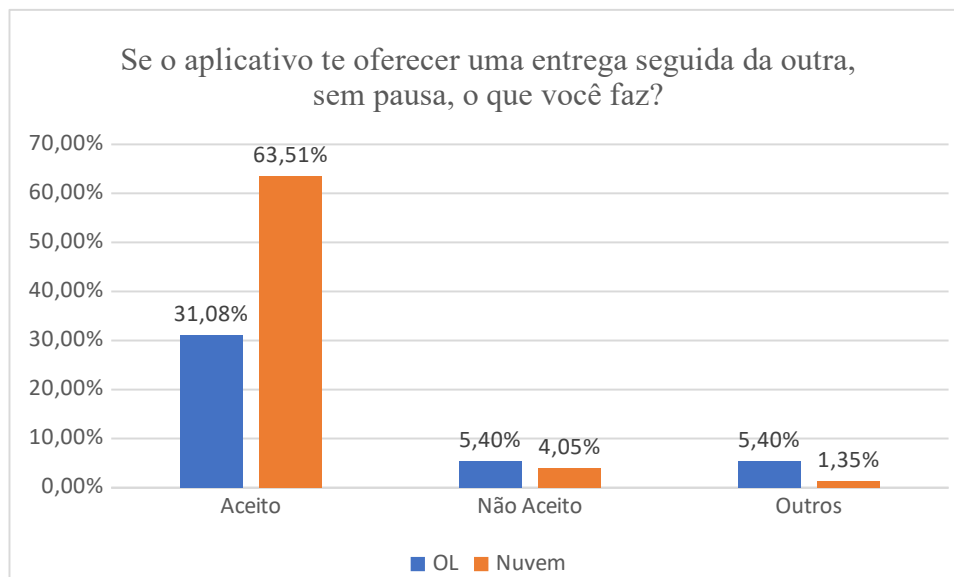


Elaboração: Própria.

Segundo consta no Gráfico 12, 77% entre os OL e 79% entre os Nuvem responderam que já trabalharam todos os dias da semana em um determinado mês. Esse dado demonstra o grau de superexploração a que estão expostos esses trabalhadores e o quão prejudicial é essa forma de remuneração, que incentiva o trabalhador a trabalhar até o limite da sua capacidade física. Nesse item, um trabalhador acrescentou: “teve sim, por opção minha, já que não tinha alcançado minha meta nos dias anteriores e precisava cobrir essa falha” (José³), confirmando a incidência do tipo de salário na subjetividade, no sentido de o próprio trabalhador se responsabilizar por ter realizado uma jornada tão longa de trabalho.

³ Os nomes dos entregadores utilizados neste artigo são fictícios, uma vez que o questionário foi aplicado de forma anônima.

Gráfico 13 – Se o aplicativo te oferecer uma entrega seguida da outra, sem pausa, o que você faz?



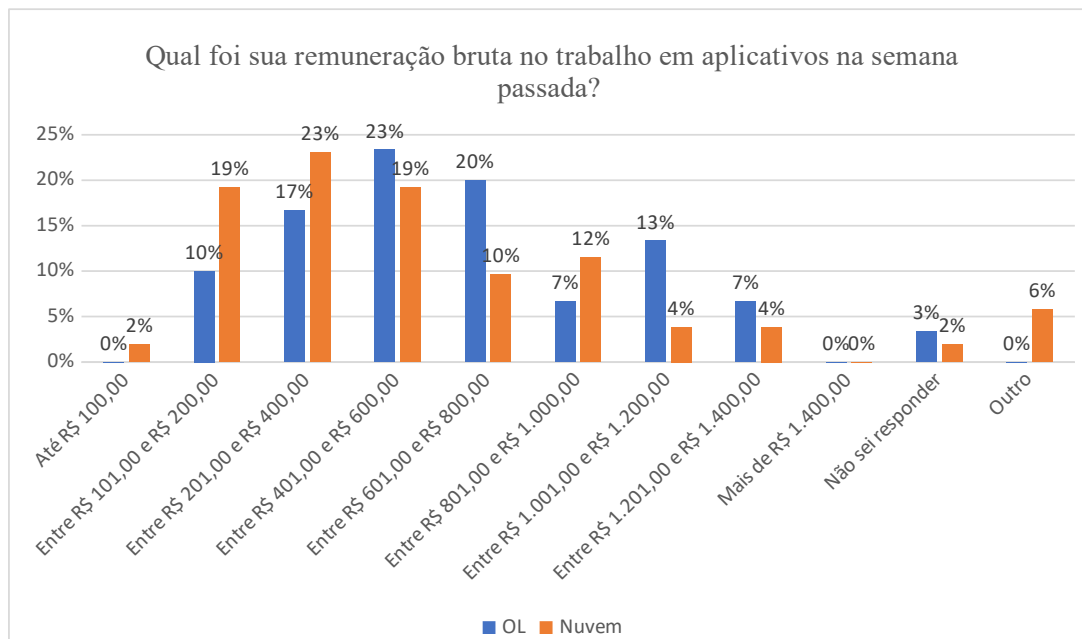
Elaboração: Própria.

O Gráfico 13 demonstra que a maioria dos trabalhadores afirma estar disposta a intensificar o trabalho. Obtivemos respostas interessantes na opção “Outros”, tais como: “ele já faz isso a todo momento, e não existe isso de escolher as corridas que você quer, nós temos que fazer todas, pois existem penalizações (...), penalizações severas que vão de ficar sem receber pedidos por horas até bloqueio na plataforma” (Roberto). João afirmou:

Eu sou entregador OL, meu aplicativo até tem a função de pausa, mas raramente consigo acioná-la quando quero. (...) Aparece a mensagem: ‘estamos com alta demanda no momento, deixa a pausa para mais tarde e aproveite para fazer mais entregas agora’...só falta um termo pejorativo como escravo ou otário no final da frase, pois, às vezes, mesmo após sete horas trabalhadas sem pausa, quando tento acionar a pausa, a tal mensagem aparece (João).

Conforme afirma Marx (1984, p. 483), “O capital assegura mediante o método de pagamento que o trabalhador efetivamente movimenta mais força de trabalho”. Conforme afirma Alves (2006, p. 93), “o pagamento por produção transfere ao trabalhador a responsabilidade pelo ritmo de trabalho, que é atribuição do capitalista”.

Gráfico 14 – Qual foi sua remuneração bruta no trabalho em aplicativos na semana passada?



Elaboração: Própria.

Como é possível observar no Gráfico 14, a maioria declarou ter recebido entre R\$ 101,00 e R\$ 600,00 semanais, entre os Nuvem (61%), e entre R\$ 201,00 e R\$ 800,00, entre os OL (60%). Estamos falando de uma renda mensal estimada entre R\$ 454,50 e R\$ 2.700,00 (média de R\$ 1.804,50) entre os Nuvem e entre R\$ 900,00 e R\$ 3.600,00 (média de R\$ 2.700,00) entre os OL. Outras pesquisas realizadas com entregadores brasileiros chegaram a resultados semelhantes com relação à renda mensal, como R\$ 2.400 em FESTI *et al* (2021) e R\$ 2.925,00 em ABILIO *et al* (2020).

4. CONCLUSÃO

Há uma dificuldade muito grande entre os trabalhadores de estimar a remuneração recebida e as horas trabalhadas. Também foi possível perceber que há uma disposição grande entre eles em intensificar e prolongar seu trabalho até o limite da sua capacidade física, além da forte presença de um sentimento de responsabilização individual pelos rendimentos do trabalho.

O estudo revelou que esses trabalhadores perfazem longas jornadas de trabalho, ultrapassando facilmente as 54 horas semanais. É bastante expressiva a porcentagem - variando entre um terço e 59% - daqueles que afirmaram já ter trabalhado o mês

inteiro, sem nenhum dia de descanso. A jornada excessiva é a característica por excelência do salário por peça. Como o trabalhador recebe por produção, ele prefere prolongar ao máximo seu trabalho. Para este trabalhador, tempo de descanso é “tempo morto”, no qual ele não ganha nada (GUASNAIS, 2018). Considerando que todos os custos e riscos do trabalho estão sob sua responsabilidade, a remuneração é baixa e varia entre um terço e três salários mínimos⁴.

Sugere-se que o tipo de salário seja utilizado pelas plataformas digitais como uma maneira de evitar que o trabalhador tenha controle sobre o seu pagamento. As tarifas oscilam muito e os critérios que definem a pontuação dos trabalhadores não são claros. Dessa forma, há uma dificuldade entre os entregadores de calcular sua remuneração mensal. Essas duas características são bastante presentes no trabalho dos cortadores de cana de açúcar, trabalhadores por peça por excelência (ALVES, 2006; GUASNAIS, 2018).

Há ainda uma grande insatisfação dos trabalhadores com as plataformas digitais. Apesar de cultivarem sentimentos de liberdade e autonomia, a maioria declarou que se sente vigiado o tempo todo no seu trabalho. Um dos trabalhadores afirmou, em um dos campos em aberto do formulário, que se sente como um escravo. A supervisão do trabalho é feita por algoritmos e pela própria forma de remuneração. Essas são características marcadamente presentes do salário por peça, uma vez que, nessa modalidade, o salário varia de acordo com as diferenças individuais dos trabalhadores, provocando diferenças nos seus rendimentos e estabelecendo uma concorrência e emulação entre eles, o que tende a promover um aumento na produtividade.

Em um momento de crescimento medíocre e fraca produtividade, como é a etapa atual do capitalismo, de financeirização (HUSSON, 2010), uma forma de remuneração que permite extrair o máximo de mais valia absoluta (por meio da extensão da jornada de trabalho) e relativa (por meio do aumento na intensidade do trabalho) e reduzir salários parece ser a forma ideal. Os resultados dos questionários aplicados com os entregadores também confirmam essa hipótese. Conclui-se, portanto, que a categoria salário por peça permite definir de forma bastante apropriada a forma de remuneração no trabalho em plataformas digitais, no entanto, sugere-se mais estudos para um melhor entendimento da relação entre essa forma de pagamento e essa forma contemporânea de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas: individuo y sociedade*, 18, n. 3, nov 2019.

⁴ Utilizou-se como referência o salário mínimo de janeiro de 2022, no valor de R\$ 1.212,00 (BRASIL, 2022).

ABÍLIO, L. et al. (2020). Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, 3, 2020.

ALKHATIB, A.; BERNSTEIN, M.; LEVI, M. (2017). Examining crowd work and gig work through the historical lens of piecework. In: **Proceedings of the 2017 chi conference on human factors in computing systems**, Denver, 2017. 4599-4616. Disponível em: <https://hci.stanford.edu/publications/2017/piecework/pn4226.pdf>. Acesso em: 28 jun. de 2021.

ALVES, F. Por que morrem os cortadores de cana? **Rev. Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 15, n. 3, p. 90-98, set.-dez. 2006.

BRASIL. Congresso Nacional. **Lei nº 14.358, de 1º de junho de 2022**. Dispõe sobre o valor do salário mínimo a partir de 1º de janeiro de 2022. 2022. Disponível em: [https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/1524594326/lei-14358-22#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20valor%20do,Ver%20t%C3%B3pico%20\(499%20documentos\)&text=Congresso%20Nacional%2C%20em%201%C2%BA%20de%20junho%20de%202022](https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/1524594326/lei-14358-22#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20valor%20do,Ver%20t%C3%B3pico%20(499%20documentos)&text=Congresso%20Nacional%2C%20em%201%C2%BA%20de%20junho%20de%202022). Acesso em: 20 jan. de 2021.

CASILLI, A. (2019). **En Attendant les robots**: enquête sur le travail du clic. Paris: Editions du Seuil, v. La couleur des idées, 2019.

DE STEFANO, V.; ALOISI, A.. European legal framework for "digital labour platforms". Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2018

DUBAL, V. (2020). **The time politics of home-based digital piecework**. Centre for Ethics University of Toronto, 2020. Disponível em: <https://c4ejournal.net/2020/07/04/v-b-dubal-the-time-politics-of-home-based-digital-piecework-2020-c4ej-xxx/>. Acesso em: 28 abril 2021.

FAIRWORK. **Fairwork Brazil Ratings 2021: Towards Decent Work in the Platform Economy**. Porto Alegre, Brazil; Oxford, United Kingdom, Berlin, Germany, 2021. Disponível em: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-PT-1.pdf>. Acesso em: 20 de junho de 2022.

FAIRWORK. **Work in the Planetary Labour Market: Fairwork Cloudwork Ratings 2022**. Oxford, United Kingdom, 2022. Disponível em: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/08/Fairwork-Cloudwork-Ratings-2022-FINAL-EN.pdf>. Acesso em: 20 de junho de 2022.

FESTI, R. C. et al. **Os trabalhadores de plataformas no Brasil**: Reflexões da pesquisa de Campo - Brasília. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2021. (Relatório de pesquisa).

FRANGIONE, B. (2021). iFood: conheça a história de inovação e como a empresa virou um sucesso. **App Startse**, 2021. Disponível em: <https://app.startse.com/artigos/ifood-conheca-a-historia-de-inovacao-e-como-a-empresa-virou-um-sucesso>. Acesso em 10 de agosto de 2021.

FRANK, A. G. **La crisis mundial. Occidente, países de Este y Sur.** Ribes de Freser: Bruguera, 1979.

GIOVANAZ, D. Primeiro motorista a processar a Uber no Brasil: “O algoritmo é o novo capataz”. **Brasil de Fato**, 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/04/30/primeiro-motorista-a-processar-a-uber-no-brasil-o-algoritmo-e-o-novo-capataz>. Acesso em: 18 maio 2021.

GUANAIS, J. B. **Pagamento por produção, intensificação do trabalho e superexploração na agroindústria canavieira brasileira.** 1ª ed. São Paulo: Outras Expressões, 2018.

HUSSON, M. Finança, hiperconcorrência e reprodução do capital. In: AL, S. B. E. **A finança capitalista.** São Paulo: Alameda, 2010.

HUWS, U. (2017). **A formação do cibertariado: trabalho virtual em um mundo real.** Campinas, SP: Editora Unicamp, 2017.

I FOOD. (2020). Como funciona a relação do iFood com o entregador?. **iFood**, 2020. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/ifood-entregadores>>. Acesso em: 28 abril 2021

MACHADO, L. (2020). A rotina de ameaças e expulsões de entregadores terceirizados do IFood. **BBC News Brasil**, 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-53521791>>. Acesso em: 28 abril 2021.

MARX, K. (1984). **O Capital.** 9. ed. São Paulo: Difel, v. I e II, 1984.

PIRES, G. (2021). **Uberization of labor and Marx's Capital.** R. Katál., Florianópolis, 24, n. 1, jan./abr. 2021. 228-234.

SILVA, M. A. de M. **Errantes do fim do século.** São Paulo: Ed. Unesp, 1999.

WOODCOCK, J. (2020). O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e da ilusão do controle. In: (Org.), R. A. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0.** 1ª. ed. São Paulo, SP: Boitempo, 2020.

Data de submissão: 28/08/2022

Data de aprovação: 22/01/2023



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.