

Relações e condições de trabalho em *startups* capixabas: subjetividade neoliberal e a mobilização do desejo no mundo do trabalho

Leandro Lucas Faccin¹

Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)

Silvanir Destefani Sartori²

Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)

Resumo

Este trabalho investiga os impactos nas condições de trabalho entre empreendedores e trabalhadores de *startups*. Para a investigação, adota-se *abordagem* qualitativa, empreendendo etnografia artesanal e digital em *startups* sediadas no estado do Espírito Santo. Serão conduzidas entrevistas semiestruturadas com empreendedores e trabalhadores, além de observar de maneira participativa os locais de trabalho (digital e material). Destaca-se que as *startups* se tornaram emblemáticas, representando a vanguarda do empreendedorismo global, repercutindo em transformações e crescente flexibilidade no contexto laboral. No entanto, as mudanças sociais ocorridas nesse período também influenciaram como as pessoas percebem o trabalho e a vida, levando muitos a se submeterem a trabalhos marcados por acentuada precarização, como aqueles com longas jornadas e desregulamentados. Esse fenômeno é impulsionado pelo crescente avanço do neoliberalismo, no qual o contexto de trabalho sofreu modificações propulsadas pelas transformações econômicas. Como efeito, é moldado um tipo de trabalhador baseado na flexibilidade do mercado e por uma nova visão do trabalho. Desta maneira, a pesquisa objetiva compreender as condições e relações de trabalho de empreendedores e trabalhadores de *startups* no Espírito Santo. Intenta preencher lacunas no entendimento das relações de trabalho, examinando como as mudanças sociais influenciam esses atores, além de explorar as nuances do trabalho nas *startups* capixabas pesquisadas.

Palavras-chave: Trabalho em *startups*. Relações de trabalho. Condições de trabalho. Neoliberalismo. Precarização do trabalho.

Introdução

A crescente dependência de diferentes setores pelas plataformas digitais tem também reconfigurado e criado diversas modalidades de trabalho. Este processo, denominado de *plataformização do trabalho*, é dependente da atuação de diversos trabalhadores, seja para a execução de uma atividade subordinada por plataformas, como motoristas subordinados por aplicativos, ou ainda para o próprio desenvolvimento e controle das plataformas (D'ANDRÉA, 2020).

Analisamos neste artigo o trabalho da segunda modalidade supracitada: trabalhadores que atuam em empresas caracterizadas como de tecnologia, dos quais trabalham no desenvolvimento e/ou

¹ Mestrando em Política Social na Universidade Federal do Espírito Santo (PPGPS/UFES). Pós-graduado em Direito Administrativo e Gestão Pública. Graduado em Direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF). Bolsista CNPq Capes.

² Bacharel em Direito e Administração. Mestre em Administração. Doutorando em Ciências Sociais. Bolsista CNPq Capes.

gestão de plataformas. É central no processo compreensivo a caracterização das referidas empresas como *startups*.

Empresas caracterizadas como *startups* “simbolizam o epicentro de narrativas sobre o capitalismo contemporâneo” (FARIA, 2018, p. 206). São atualmente consideradas a vanguarda do empreendedorismo global. Geralmente associadas a empresas de alta tecnologia, essas organizações são vistas como competitivas, flexíveis e dinâmicas, e que supostamente provocam inovações nos métodos de produção e organização de negócios, além de criar novos mercados, produtos e serviços.

A imagem comumente atribuída aos sujeitos envolvidos nessas empresas é caracterizada por juventude, temperamento audacioso e criativo. Esses empreendimentos também possuem um vocabulário próprio, impregnado de expressões que refletem emoções e aspirações, frequentemente presentes nas narrativas empresariais contemporâneas, como “realizar os sonhos”, “mudar o mundo” e “fazer acontecer” (FARIA, 2018).

Como elementos constitutivos desta cultura e da diferenciação de pertencimento a este grupo, os trabalhadores em *startups* criam diferenciações entre eles e as empresas ditas convencionais, como a produção do contraste entre *startups*, posta como inovadora, e o meio corporativo nomeado como “tradicional”. Além da tendência de se autodenominarem empreendedores. Algumas destas características de diferenciação discursiva e simbólica das *startups* segundo Lira (2020) estão na forma como as mesmas constroem seus ambientes de trabalho para atrair profissionais jovens de todo o mundo, criando escritórios visualmente atraentes e ofertando benefícios que não são tão comuns no mundo corporativo tradicional.

Compreendendo esse contexto específico, levanta-se a hipótese de que as mudanças sociais induzem trabalhadores de *startups* a se identificarem cada vez mais com o processo de produção destas organizações. Subjetivam-se a partir do ideário empreendedor, junto à busca por satisfação pessoal incorporada às dinâmicas de trabalho e produção, tendem a desmanchar as barreiras entre vida e trabalho. Nesse processo, a cultura das *startups*, produzidas pela racionalidade neoliberal e pela reestruturação produtiva, induz trabalhadores a se auto considerarem como empreendedores de si mesmos (DARDOT; LAVAL, 2016), mobilizando afetos e desejos no trabalho. Como resultado, há indícios de precarização do trabalho, resultante da intensificação do trabalho (baixa remuneração, contratos de trabalho precários, extensas jornadas).

Diante desse contexto, delinea as discussões deste artigo o objetivo de identificar e compreender condições de trabalho vivenciadas por trabalhadores e empreendedores em *startups*. Buscar-se-á também entender os desdobramentos dessas relações e condições de trabalho para os outros âmbitos da vida. De que forma, por exemplo, a existência ou não de vínculos mais sólidos de trabalho e a flexibilidade das relações entre *startups* e trabalhadores promove aspectos positivos e negativos nas demais esferas de sociabilidade dos sujeitos imersos nesses ambientes.

Para atingir a compreensão proposta, foram entrevistados dois trabalhadores de *startups*, dos quais os comentários produzidos estruturam a presente discussão. Na continuidade da pesquisa, pretende-se empreender novas entrevistas com outros trabalhadores. Também serão incluídos empreendedores, caracterizados por serem pessoas que gerem, ou que são proprietárias, ou ainda que fundaram *startups*. Os sujeitos de pesquisa já entrevistados e aqueles que ainda serão, atuam em *startups* situadas na região metropolitana da Grande Vitória, estado do Espírito Santo.

A inclusão de empreendedores como sujeitos de pesquisa justifica-se pela condição de que, de modo geral, os fundadores das *startups* brasileiras frequentemente também atuam como os únicos trabalhadores da empresa. Em certos casos, essas empresas podem incorporar em suas equipes sujeitos que são representantes de investidores de capital de risco, os quais adquirem uma parcela de influência nas decisões futuras da organização. No contexto brasileiro, é observado que alguns fundadores de *startups* possuem experiência prévia como executivos em empresas tradicionais ou no setor financeiro, porém optaram por empreender devido uma expressa incompatibilidade com estruturas corporativas que eles consideram excessivamente tradicionais ou por uma busca de realização profissional mais satisfatória (BRUNO, 2018).

A caracterização do empreendedor de *startups* assume um nível de complexidade adicional, pois, mesmo possuindo o domínio da empresa ou parte do domínio, o empreendedor (portador de grande parte ou da maior parte do capital da empresa) também se engaja nas funções operacionais típicas de um trabalhador, ao se envolver no desenvolvimento e comercialização dos produtos e serviços (BRUNO, 2018).

Justifica e torna relevante a presente pesquisa, a percepção de existir lacuna no que tange investigações sobre as relações e condições de trabalho nas *startups* no Estado do Espírito Santo, principalmente enquanto objeto das ciências sociais. Faz-se necessário, portanto, empreender uma investigação que analise, compreenda e descreva os elementos constituintes do trabalho e do trabalhador de *startups*. Também, é relevante por desvelar condições de trabalho daqueles que trabalham no desenvolvimento/gestão de plataformas, associados, e, portanto, a *plataformização do trabalho*.

Para alcançar a compreensão pretendida, considerando a perspectiva de que as *startups* surgem no contexto de reestruturação produtiva e da mudança de paradigma de uma sociedade liberal para uma sociedade neoliberal (DARDOT, LAVAL, 2016), estas serão as discussões da próxima seção.

Trabalho imaterial, subjetividade e neoliberalismo

A inserção desta pesquisa e sua relevância precisam ser compreendidos no processo de reestruturação produtiva (BRAGA, 1996), da mudança de um paradigma de capitalismo industrial para o capitalismo cognitivo (COCCO; VILARIM, 2009) e da mudança de paradigma de uma sociedade liberal para uma sociedade neoliberal (DARDOT, LAVAL, 2016). Estas mudanças na macroestrutura de pensamento e lógica de funcionamento social alteram em grande medida a forma de se enxergar as relações sociais e o trabalho na sociedade contemporânea.

O capitalismo desde o final dos anos 70 reconfigura-se e representa-se por uma forma neoliberal. Na esteira desse pensamento, Deleuze e Guattari (2011) apontam que o neoliberalismo influencia e desloca seu poder sobre aspectos sociais, movendo a subjetividade e os desejos individuais, com o propósito de configurá-los de maneira adequada aos interesses de mercado. Essa recodificação é uma estratégia para que a produtividade do capital possa se manter em constante evolução.

Para Dardot e Laval (2016), o neoliberalismo é mais que uma ideologia, é um conjunto de normas que legitima discursos, verdades e práticas através do mercado, estendendo a lógica capitalista para todas as esferas da vida. É, portanto, uma racionalidade. A possibilidade e a sustentação dessa racionalidade neoliberal estão, na visão de Zanon (2018), diretamente relacionadas à interação entre a materialidade e a subjetividade, o plano objetivo e o simbólico, influenciados pelos desenvolvimentos históricos das sociedades capitalistas. Essas estruturas mantêm sua realidade através da

retroalimentação com as subjetividades que as compõem, o que torna crucial compreender e capitalizar os desejos dos indivíduos. Ou seja, o neoliberalismo enquanto racionalidade reconfigura subjetividades produzindo sujeitos neoliberais (DARDOT; LAVAL, 2016).

A categoria do trabalho imaterial³ é historicamente central para a produção da riqueza capitalista e acumulação do capital ao longo dos últimos anos. A hipótese do trabalho imaterial como central para o presente momento histórico está ligada às transformações da subjetividade no sistema capitalista. Os conceitos de capitalismo cognitivo e trabalho imaterial se entrelaçam, delineando uma nova etapa na trajetória do sistema capitalista (CAMARGO, 2011).

Complementa Cocco e Vilarim (2009) que a estrutura do capitalismo contemporâneo leva muitos autores a identificarem uma transição de um paradigma de capitalismo industrial, caracterizado por espaços de produção claramente delineados e controlados, para um modelo de capitalismo cognitivo, no qual os processos de produção, circulação e consumo se entrelaçam. Nas palavras de Lazzarato (2006, p. 100), “o capitalismo não é um modo de produção, mas uma produção de mundos. O capitalismo é uma afetação.” De forma que, desejos, crenças e inteligências antecedem a produção econômica (LAZZARATO, 2006). Dessa maneira, a noção de imaterialidade está intrinsecamente conectada à constatação de que, na sociedade contemporânea, houve uma reconfiguração do papel desempenhado pela subjetividade na esfera da produção capitalista (CAMARGO, 2011).

O regime disciplinar, intrínseco ao capitalismo industrial, possuía uma natureza mecânica, moldando os indivíduos em trabalhadores submetidos a uma forma de domínio. No capitalismo contemporâneo, ou seja, no contexto neoliberal, o sujeito não se caracteriza pela docilidade ou obediência, presumindo-se, em contrapartida, como alguém supostamente livre, autêntico e criativo. A produção do sujeito neoliberal, diferentemente daquele produzido no regime disciplinar, não segue uma biopolítica e não direciona seu foco ao corpo. Atua por meio da psicopolítica⁴, envolvendo a psique. As pessoas não se percebem mais como vigiadas, mas como livres. Condição que paradoxalmente mantém a dominação (HAN, 2022).

Nesse sentido, o poder do regime neoliberal assume uma forma sutil, não se apoderando diretamente do sujeito. Em vez disso, faz com que o próprio sujeito exerça coerção sobre si, de forma que reproduza o contexto de dominação dentro para si e interpreta como uma suposta liberdade de escolha (HAN, 2018). Em razão disso, Dardot e Laval (2016) apontam que o neoliberalismo não se limita meramente a uma ideologia ou a um modelo de política econômica. Ele se configura como um

³ Aponta Camargo (2011) que a discussão em torno do conceito de trabalho imaterial encontra suas principais bases teóricas nos trabalhos de André Gorz, Antonio Negri e Maurizio Lazzarato. No cenário da teoria social e da sociologia do trabalho, André Gorz desempenha um papel relevante e controverso, destacando-se como um ponto de partida fundamental para aqueles que buscam compreender a natureza do trabalho imaterial. Por outro lado, Lazzarato e Negri (2001) são representantes de uma tradição de pensamento que tem suas raízes no operismo italiano e que atualmente incorpora influências significativas do pós-estruturalismo francês. Esses dois autores, Lazzarato e Negri, possuem suas ideias complementadas por pensadores como Moulier-Boutang (2007), Carlo Vercellone (2007) e, no contexto brasileiro, Giuseppe Cocco (2000) (CAMARGO, 2011). Também, destacamos que a utilização do intelecto, conforme discutido pelos teóricos do trabalho imaterial, pode ser relacionada com a concepção marxiana de “general intellect”.

⁴ A virada para a psique e, conseqüentemente, para a psicopolítica também está relacionada à forma atual de produção do capitalismo, ao integrar modos imateriais e incorpóreos, produzindo objetos intangíveis como informações e programas (HAN, 2018)

sistema normativo que expandiu seu alcance global, estendendo a lógica do capital para abranger todas as interações sociais e todas as dimensões da existência⁵.

Este é um contexto viabilizador da constituição de *startups*, visto que as reconfigurações propulsadas pelo neoliberalismo são introjetadas nesse modelo de gestão. A modulação de desejos pela racionalidade neoliberal é capitaneada nas *startups* para convencer trabalhadores a participarem do processo, mesmo quando há intensificação do trabalho. Para compreender esse processo, será traçada a sequência metodológica a seguir.

Trajatória metodológica

A produção de dados até o momento aconteceu privilegiando as percepções dos sujeitos de pesquisa acerca das condições de trabalho vivenciadas, que foram desveladas em comentários produzidos com a realização de entrevistas semiestruturadas. No continuar da pesquisa, pretende-se observar de maneira participativa *startups* da região metropolitana da Grande Vitória (Espírito Santo).

A inserção na *startup* com interesse em observar de maneira participativa integra o interesse em adotar uma abordagem que seja etnográfica, por permitir compreensões de conjuntos de significantes que estruturam e dão significado aos eventos, fatos, ações e contextos culturais. Esses significantes são essenciais para a produção, percepção e interpretação desses elementos, sendo fundamentais para sua existência enquanto categoria cultural. Há um interesse em descobrir e relatar de maneira minuciosa todas as variações que ocorrem no grupo estudado, considerando o contexto social e a sociedade local. O objetivo é documentar e compreender em detalhes as diferentes nuances e características presentes nesse grupo, buscando uma análise, ao mesmo tempo, abrangente e precisa (MATTOS, 2011). Nesse aspecto, Sahlins afirma que:

[...] a “cultura” não pode ser abandonada, sob pena de deixarmos de compreender o fenômeno único que ela nomeia e distingue: a organização da experiência e da ação humanas por meios simbólicos. As pessoas, relações e coisas que povoam a existência humana manifestam-se essencialmente como valores e significados — significados que não podem ser determinados a partir de propriedades biológicas ou físicas (SAHLINS, 1997, p. 41).

O processo de diferenciação de uma cultura de *startups* precisa ser observado com lentes que possibilitem desvelar essas relações sociais para compreender suas nuances e seus processos de produção das subjetividades. E nesse sentido, aduz Faria (2018) que o método etnográfico é de grande valor nesse contexto, ao possibilitar a compreensão das dinâmicas obscuras presentes nas redes de influência existentes nesse âmbito das *startups*. Ao abrir essa janela de observação, proporciona-se uma oportunidade de debate que geralmente fica restrita a esse domínio de atuação (FARIA, 2018).

⁵ Com a racionalidade neoliberal, altera-se até mesmo a percepção e a concepção do sofrimento psíquico para o trabalho. Os liberais clássicos, consoantes ao pensamento de Jeremy Bentham e Stuart Mill, entendiam que o sofrimento constituía um entrave à produção e à criação de obstáculos para o progresso. Ao calcular a felicidade como a maximização do prazer e a minimização do desconforto, a abordagem neoliberal revelou ser possível obter mais produtividade e prazer a partir do sofrimento (SAFATLE; SILVA; DUNKER, 2020).

Até o momento, foram realizadas 2 (duas) entrevistas⁶ com trabalhadores de *startup*. Pretende-se continuar entrevistando até atingir a saturação, ou seja, até o momento que os desvelamentos já não mais evidenciarem novos temas. É a análise dessas entrevistas que estrutura o presente artigo. Os entrevistados possuíam a data da entrevista, 21 e 23 anos, se identificavam como sendo homem e mulher, respectivamente. O entrevistado é graduando em economia, enquanto a entrevistada é graduanda em Ciências Sociais. Motivados por cuidados éticos, os entrevistados não serão identificados, nem a startup em que trabalham.

As entrevistas foram analisadas sob uma perspectiva discursiva, analisando os relatos pelos entrevistados. Essa análise visa estabelecer um diálogo com a bibliografia existente sobre startups e as relações e condições de trabalho. A intenção é identificar quais elementos coincidem com achados anteriores e, ao mesmo tempo, observar se há pontos divergentes em relação a pesquisas prévias. A análise é apresentada a seguir.

Relações e condições de trabalho em startups capixabas

A análise das entrevistas permitiu identificar a diferenciação feita pelos trabalhadores entre as *startups* e as organizações ditas tradicionais. Assumem narrativa e caracterização preconizada pela própria *startup* enquanto organização (FARIA, 2018). Nesse sentido, expressa o entrevistado 1:

Cara uma Startup é sim na minha visão bem diferente de uma empresa tradicional, tá? (...) a empresa pequena que eu tava antes, ela tem uma cultura bem mais tradicional, assim, apesar do tamanho. Então ser Startup não tem nada a ver só com tamanho, entendeu? Só o tamanho da empresa não define ser Startup, de forma alguma. Startup é uma empresa pesada em tecnologia, sabe? Que busca trazer algum tipo de inovação tecnológica. Que tá começando ali, que tem algum investimento por trás, investimento pesado, financiamento... tem uma incubadora ali. E é um negócio de escalável também, altamente escalável. Para mim é essa é a definição de Startup, entendeu? (...) Startup é mais isso, existe uma cultura mais... um negócio mais família assim, pessoal mais próximo, mais amigo. Tem essa questão de ser algo menos... que exige menos formalidade assim, né, nas comunicações interpessoais. Isso no grupo da empresa do WhatsApp na convivência, ali do dia a dia isso fica muito evidente cara, sabe? Existem menos grilhões para comunicação interpessoal, eu diria, é algo mais aberto (Entrevistado 1).

O entrevistado 2 traz também elabora acerca da jovialidade das pessoas, visto que “tende a ser um ambiente muito mais jovem, muito mais inovador, muito mais flexível, muito mais aberto” (Entrevistado 2). Adverte que, apesar disso, o ambiente das *startups* “também vai reproduzir absolutamente todas as coisas da sociedade, só que de forma mais velada, né?” (Entrevistado 2). Aponta que, apesar de pressuporem que seja um ambiente inovador e disposto a lidar com a

⁶ O objetivo da entrevista é “obter, recuperar e registrar as experiências de vida guardadas na memória das pessoas” (LIMA, 2016). Há a possibilidade de recorrer, ainda nesse primeiro momento ao método de amostragem em bola de neve, visto que aponta Juliana Vinuto (2014) que a referida técnica de amostragem em bola de neve é empregada primariamente com propósitos exploratórios, geralmente com três objetivos principais: adquirir uma compreensão mais profunda sobre um tópico, testar a viabilidade de conduzir um estudo mais abrangente e aprimorar os métodos que serão empregados em estudos futuros ou fases subsequentes. Justifica-se o método ainda, pois conforme Lima (2016) mediante a realização de entrevistas, é possível construir narrativas de trajetórias individuais, apreender vivências, princípios, perspectivas, aspirações e impulsos dos sujeitos entrevistados, os quais são selecionados conforme os critérios e diretrizes pertinentes ao tema investigado.

diversidade, é, contrariamente, local onde as reproduções sociais de desigualdade de gênero e raça também se manifestam, em consonância à sociedade. Porém, acontece de maneira ainda mais velada se comparado com as empresas tradicionais.

O entrevistado 1 compreende e enxerga, conforme o trazido por Faria (2018), sobre o “espírito empreendedor”, o “fazer acontecer”, diretamente relacionados à construção dos ideais de sucesso e autorrealização nessas empresas. Ele diz que “Nessa empresa, atualmente (...) eles buscam assim esse perfil, assim um pouquinho mais inclinado para o empreendedorismo, né (...) (Entrevistado 1)”. Entretanto, ele ressalta, por sua vez, não pretender manter vínculos laborais com *startups*:

Eu tô gostando, gosto lá do pessoal, gosto da vivência, tô aprendendo bastante, mas eu não sei se eu me vejo trabalhando lá tipo daqui a um ano, por exemplo. Eu me vejo trabalhando em um Banco ou alguma corretora investimentos assim. É onde eu me vejo daqui a um ano mais ou menos (Entrevistado 1).

Em mesmo sentido, o entrevistado 2 desvela sobre a diferenciação entre as *startups* e as empresas tradicionais e coloca em evidência a questão da flexibilidade⁷ nesse ambiente. Flexibilidade essa que perpassa todos os âmbitos de uma *startup*, os produtos são flexíveis, os trabalhadores, a empresa, tudo se molda ao mercado. Nesse ínterim, ele afirma que:

Você tem um “boom” no seu início em uma Startup, porque essa é a ideia... você ter progressão de salário rápido, você ter mudanças rápidas. É tudo muito rápido. A empresa muda rápido. O produto que você trabalha em 12 meses, ele é completamente diferente. Porque diferente dessas empresas tradicionais que vão vender um produto e atrair o nicho, atrair quem quer comprar um produto, essas startups por serem muitas e trabalhar diretamente com inovação, elas vão ser o que o mercado quer. Então se o mercado não quer mais esse produto ele quer outro, foda-se a empresa vai mudar inteira, o produto vai mudar inteiro (Entrevistado 2).

Este contexto também é identificado por Bruno (2018), ao apontar que na maior parte das *startups* investigadas por ela, inexistiam direitos trabalhistas reconhecidos, tais como férias, décimo terceiro salário, previdência, dentre outros. Ela afirma que nenhum de seus entrevistados relatou tirar férias de 30 dias anualmente. A maioria dos que afirmaram tirar férias mencionou que, na verdade, aproveitam emendas de feriados ou viagens a trabalho para desfrutar de alguns dias de folga com a família.

Dois de seus entrevistados disseram não tirar férias desde que começaram a empresa, sendo que um deles está sem férias há pelo menos três anos. Sete dos 17 empreendedores afirmaram contribuir de forma autônoma para a previdência pública ou privada. Apenas três declararam ter vínculo sindical, seja patronal ou de trabalhadores. Somente um empreendedor mencionou que a

⁷ Sobre a produção flexibilizada em *startups*, Simone Wolff (2020) contextualiza as *startups* na perspectiva das cadeias globais de valor, inserindo-as nos processos de financeirização, assim como as inserindo em uma nova forma de salário por peça. As condições de trabalho podem ser ainda mais instáveis, quando as *startups* são financiadas por editais de fomento. Esta condição, para Wolff (2020), reflete em pejotização dos quadros funcionais necessários ao desenvolvimento de seus projetos, dentro do mesmo modelo de contratação *just in time* a que são submetidas, gerando uma rede de trabalhos casuais e sem direitos. A análise detalhada desses editais indica que as *startups* possuem perspectivas limitadas para ascenderem ao patamar de empreendimentos de grande escala, tendendo, em vez disso, a contribuir para a amplificação dos processos de pejotização laboral, os quais camuflam efetivas relações de emprego (Wolff, 2020).

empresa está considerando pagar o 13º salário para seus sócios e funcionários; os demais afirmaram não oferecer esse tipo de benefício, apenas eventuais bônus baseados no desempenho anual da empresa (BRUNO, 2018).

Condições de trabalho semelhantes, mediante a contratação por contratos de trabalho precários, foram relatadas pelo entrevistado 1, em que ele diz que “Não tem, cara. Lá, o pessoal é MEI, maioria é MEI, PJ e microempreendedor individual” (Entrevistado 1). E complementa dizendo que “Então é um negócio muito verbal, cara. Por exemplo, tem gente que tá trabalhando lá há mais de um ano que não tem contrato. É só verbal e a pessoa tá regularizando agora, entendeu?” (Entrevistado 1).

O entrevistado ao dizer que o contrato, “não é um contrato de trabalho regularizado nos moldes da CLT, mas contratos de PJ mesmo”, indica que há diversas pessoas que permanece trabalhando na total informalidade no contexto das *startups*, condição que dificulta e fragiliza o acesso de direitos pelos trabalhadores.

Essa condição fica mais evidente quando o entrevistado 1 diz que: “Inclusive tem uma funcionária lá que tá grávida e provavelmente ela vai conseguir uma licença e lá não tem ninguém CLT, tá ligado?” (Entrevistado 1). Não obstante, o entrevistado 2 traz quanto a isso a questão da cobrança frente a falta de direitos quando diz: “O que mais me incomoda é essa cobrança de CLT, sendo PJ”. Evidencia que, apesar de toda roupagem de flexibilidade, as exigências são as advindas de uma relação de trabalho celetista, existindo, conforme art. 3º da Consolidação das leis do trabalho (CLT)⁸ os elementos da subordinação, da habitualidade, da pessoalidade e da onerosidade.

As *Startups* buscam reter os trabalhadores oferecendo salários atrativos, por vezes maiores que os praticados por empresas tradicionais. Entretanto, esses altos salários são, em curto espaço de tempo, perdidos pela falta de reajustes. Também, são os trabalhadores prejudicados pela informalidade e pela dificuldade de requerer um reajuste, visto que a falta de formalidade, ou seja, de um contrato de trabalho formal, dificulta a busca por reajuste e melhoras nos salários. Assim, o entrevistado 2 evidencia esse cenário quando diz que:

A maioria paga 10% a mais do que o mercado para conseguir te reter sendo PJ. Só que aí no segundo ano você não tem reajuste de inflação e você não pode reclamar porque não tem vínculo trabalhista, então isso você já tá recebendo muito menos que no primeiro ano, sua empresa tá em crise então você tem uma sobre demanda muito grande. É uma constante insegurança, porque as pessoas são demitidas sem falar nada. Você não tem o FGTS, um seguro-desemprego, absolutamente nada. Você não tem reajuste salarial porque a empresa tá em crise, então vai priorizar o crescimento do que a retenção do funcionários e uma boa remuneração (Entrevistado 2).

Nesse âmbito, acaba que, seja por decorrência do tempo de vida de uma *startup*, seja pela crise, ou ainda pelo esgotamento provocado pela intensificação do trabalho, as pessoas têm uma pequena permanência nessas empresas. O entrevistado 1 salienta que, quanto ao tempo médio “Eu diria que é assim uns... Eu também pergunto quanto tempo que a pessoa tá lá, né? Diria que é uns sete

⁸ Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

ou oito meses”. Em sentido semelhante, aponta o entrevistado 2 que a busca por outros empregos é condição permanente:

Tipo assim, eu tô há dois anos nessa *Startup*, eu ainda sou uma prestadora de serviço, estou constantemente procurando emprego. Tipo assim, porque eu não posso deixar para procurar quando a coisa apertar. Porque por mais que tenha muita vaga, muita coisa, hoje em dia, dentro de tecnologia, é muita gente entrando também. E muita empresa que quer mão de obra desqualificada para te pagar R\$ 2000,00 num cargo de analista, sabe? Então se você, tipo, sabe o valor do seu trabalho e você já tem uma experiência ali, você está constantemente procurando emprego porque constantemente o mercado tá mudando, você precisa constantemente estar se vendendo, então é uma galera que tá sempre postando LinkedIn e sempre atualizando LinkedIn. Até você de fato conquistar um lugar que te gera estabilidade, né? Mas também tem a parada geracional de que por mais que você tem estabilidade ali dentro, você está sempre procurando novos desafios, aí vem o grande contradição, né? De que por mais que, beleza, tenho um trabalho estável aqui, mas eu quero mais quero muito mais e nesse meio você tem muita coisa, né? (...) Mas hoje em dia assim, eu tava lendo umas coisas que por mais que você também seja CLT, tenha essa estabilidade, a galera não tá passando mais de três a cinco anos dentro das empresas, né? Principalmente essa galera mais jovem porque você tem mais oportunidades em outras empresas, quanto mais você cresce mais você é disputado dentro desse mercado (Entrevistado 2).

O trabalhar em *startup* é percebido como uma condição de instabilidade provocada pelo tipo de contrato estabelecido entre trabalhador e empresa, por sua natureza flexível e imprevisível. No entanto, essa sensação de instabilidade tenta ser, por vezes, amenizada pela busca por empregos tradicionais, vista como um possível caminho para maior estabilidade. Por outro lado, a própria instabilidade é contextual, já que, na perspectiva do entrevistado 2, sob contratos de emprego, “a galera não tá passando mais de três a cinco anos dentro das empresas”.

Associado a esse contexto, a intensificação do trabalho emerge como uma possível ameaça à saúde mental de quem trabalha: “Para mim não é um trabalho sustentável ao longo prazo, né? Eu tenho 23 anos e três *burnouts* nas costas, então, assim, para mim, não é sustentável continuar trabalhando nesse modelo a longo prazo” (Entrevistado 2). Ainda, a experimentação de algum agravo à saúde mental é percebida como uma ameaça constante: “talvez você fizesse essa entrevista daqui a oito meses, seis meses, talvez eu teria outras respostas (entrevistado 1)”.

Em convergência com a saúde mental, o entrevistado 2 discute a divisão sexual do trabalho em *startups*, já que em diversas funções exigentes de cuidados, por exemplo, aquelas que lidam diretamente com os clientes, são atribuídas às pessoas do sexo feminino, sendo menos remunerados:

Até porque as equipes técnicas são majoritariamente masculinas, aí a gente pensa em atendimento, a gente pensa em sucesso do cliente, que é um setor muito próprio dessas empresas, né, que vão acompanhar a jornada do cliente, desde o primeiro dia de uso, assim, até todo o processo, são majoritariamente femininos, né? E são muito mal remunerados, cara. A galera que faz atendimento é que mais trabalha que está sobrecarregada e a gente vê que são os piores remunerados em

todas as empresas. [...] quem trabalha diretamente com atendimento ao cliente, essa galera que tem o maior peso, assim, psicológico e tudo mais, mas eles ainda... porque atendimento está muito voltado também, tá muito ligado com cuidado com o cliente e essa é a galera que ganha menos. [...] e é muito mal remunerado e essa galera trabalha escala 6x1, sabe? (Entrevistado 2).

A divisão sexual do trabalho, que também pode ser entendida como divisão a partir de gênero, vincula-se à experimentação de condições de trabalho mais intensificadas, portanto, tendentes à precarização. Apesar das narrativas de inovação e da perspectiva de diferenciação entre *startups* e empresas tradicionais, o contexto analisado indica que, no que compreende o trabalho de mulheres, persiste uma tendência de reprodução do que ao longo do tempo as organizações (como reflexo do social) atribuíram como funções para mulheres:

[...] porque atendimento está muito voltado também, tá muito ligado com cuidado com o cliente e essa é a galera que ganha menos. É a mesma lógica que a gente pensar em professora de creche. Porque são trabalhos que demandam muito de você, mas que tão vinculados ao cuidado (Entrevistado 2).

O contraste produzido entre *startups* e empresas ditas tradicionais, mais do que desvelar modificações na forma de gestão, evidencia contradições. A gestão das *startups*, moduladas para atender interesses de aumento de competitividade e produtividade, capitaneia trabalhadores convencidos de que a flexibilidade das relações de trabalho pode significar maior espaço para a expressão de si. Contudo, resulta em sensação de instabilidade, risco à saúde e até mesmo de reprodução de estratégias, inserindo o trabalhador em um constante processo de busca de melhores condições de trabalho.

Considerações finais

Norteados pelo objetivo de identificar e compreender condições de trabalho vivenciadas por trabalhadores e empreendedores em *startups*, o processo compreensivo permitiu identificar condições de trabalho com indícios de precarização. Esse contexto permite inferir que, no processo de *plataformização do trabalho*, não apenas trabalhadores subordinados por plataformas vivenciam intensificação do trabalho, mas também aqueles envolvidos com o desenvolvimento e controle das plataformas.

Contudo, as adversidades e contrariedades do trabalho identificadas foram desveladas pelos trabalhadores como associadas ao modelo de gestão das *startups*. Conduz a atenção para que reconfigurações do trabalho que se aderem à racionalidade neoliberal, incluindo a *plataformização* e as *startups*, são tendentes a intensificar o trabalho. Em contrapartida, promove contradições ao desconstituir direitos sem que sejam ofertadas contrapartidas. É o que acontece com a instabilidade dos contratos de trabalho pejetizados, os quais levam os trabalhadores a uma constante busca por empregos.

Para a continuidade da pesquisa, compreendemos por relevante identificar a percepção dos trabalhadores quanto às respectivas participações no processo de *plataformização*. Também especulamos que as mesmas condições de trabalho identificadas na presente análise estejam presentes no trabalho dos empreendedores, todavia tais tenderão a uma reflexão acrítica sobre as próprias vivências, de certos modulados pelos seus interesses.

Referências

- BRAGA, R. **A restauração do capital**: um estudo sobre a crise contemporânea. São Paulo: Xamã, 1996.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.
- BRUNO, L. **Empreendedores de startups e trabalho imaterial no capitalismo cognitivo**. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) - Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação, Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, p. 86. 2018.
- CAMARGO, S. Considerações sobre o conceito de trabalho imaterial. **Pensamento Plural**, Pelotas, v. 9, p. 37 – 56, 2011.
- COCCO, G.; VILARIM, G. O. Trabalho imaterial e produção de software no capitalismo cognitivo. **Liinc em Revista**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 2, p. 173 – 190, 2009.
- D'ANDRÉA, C. F. B. **Pesquisando plataformas online: conceitos e métodos**. Salvador: UFBA, 2020.
- DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DELEUZE, G; GUATTARI, F. **O anti-Édipo: capitalismo e esquizofrenia 1**. Trad. Luiz B. L. Orlandi. São Paulo: Editora 34, 2011.
- FARIA, L. S. P. **O poder dos sonhos**: Uma etnografia de empresas *startup* no Brasil e no Reino Unido. Tese (Doutorado em Antropologia Social) - Programa de Pós-graduação em Antropologia Social, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, p. 223, 2018.
- HAN, B. C. **Psicopolítica**: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Belo Horizonte: Editora Âyiné, 2018.
- HAN, B. C. **Infocracia: digitalização e a crise da democracia**. Petrópolis: Editora Vozes, 2022.
- LAZZARATO, M. **As revoluções do capitalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.
- LIMA, M. O uso da entrevista na pesquisa empírica. In: ABDAL, A.; OLIVEIRA, M. C. V.; GHEZZI, D. R.; JÚNIOR SANTOS, J. (Orgs.). **Métodos de pesquisa em ciências sociais**: Bloco qualitativo. São Paulo: CEBRAP/SESC, 2016. p. 24 – 41.
- LIRA, G. L. **As novas subjetividades neoliberais**: um ensaio etnográfico sobre *startups* em Berlim. Dissertação (Mestrado em Antropologia) – Programa de Pós-graduação em Antropologia, Universidade Federal de Pernambuco. Recife, p. 106, 2020.
- MATTOS, C. L. G. A abordagem etnográfica na investigação científica. In: MATTOS, C. L. G.; CASTRO, P. A. (Orgs.). **Etnografia e educação**: conceitos e usos. Campina Grande: EDUEPB, 2011. p. 49 – 83.
- SAFATLE, V.; SILVA, J. N.; DUNKER, C. **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. São Paulo: Autêntica, 2020
- SAHLINS, M. O "pessimismo sentimental" e a experiência etnográfica: por que a cultura não é um "objeto" em via de extinção (parte I). **Mana**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 41-73, 1997.
- VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203–220, 2014

WOLFF, S. As *Startups* na perspectiva das cadeias globais de valor: financeirização dos trabalhos de inovação e a reinvenção do salário por peça. **Política & Trabalho**, João Pessoa, n. 51, p. 90-107, 2020.

ZANON, B. V. B. **Não era amor, era cilada: startups, coworkings e a mobilização do desejo pelo mundo do trabalho.** Tese (Doutorado em Sociologia) - Programa de Pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, p. 185, 2019.