



Plataformização e desestruturação do mercado de trabalho: o caso das empresas do setor financeiro no Brasil⁹

Platformization and disruption of the labor market: the case of companies in the financial sector in Brazil

DOI: <https://doi.org/10.23925/1806-9029.v35i1e62677>

Autor: **Gustavo Machado Cavarzan** - Doutor em Desenvolvimento Econômico pelo IE-Unicamp e economista do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese). E-mail: gmcavarzan@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-8100-9776>

Resumo

Este artigo busca demonstrar como o processo conhecido como plataformização do trabalho, inicialmente experimentado em setores econômicos que já apresentavam um padrão de precarização das relações de trabalho, vem se espalhando na economia brasileira. Esse processo ocorre, inclusive, em setores econômicos nos quais o trabalho apresenta historicamente padrões de alta formalização e organização sindical, como o caso dos trabalhadores e trabalhadoras do sistema financeiro. Esse último é, aqui, utilizado como estudo de caso. Na última década, as empresas financeiras atuantes no Brasil vêm passando por um intenso processo de reestruturação, o que está ancorado em inovações tecnológicas, mudanças na legislação trabalhista e na regulação do próprio sistema financeiro. Isso se tem traduzido em um processo contínuo de fragmentação e isolamento da força de trabalho do setor, inclusive mediante a concretização dos primeiros ensaios de plataformização do trabalho, desorganizando um segmento importante da classe trabalhadora no Brasil.

Palavras-Chave: Inovação Tecnológica. Flexibilização Trabalhista. Setor Financeiro. Plataformização do Trabalho

Abstract

This article seeks to demonstrate how the process known as work platformization, initially experienced in economic sectors that already had a pattern of precarious work relations, has been spreading in the Brazilian economy. This process even occurs in economic sectors in which work historically presents patterns of high formalization and union organization, such as the case of workers in the financial system, used here as a case study. In the last decade, financial companies operating in Brazil have been undergoing an intense restructuring process, which is anchored in technological innovations, changes in labor legislation and in the regulation of the financial system itself. This has translated into a continuous process of fragmentation and isolation of the sector's workforce, including through the implementation of the first trials of work platformization, disorganizing an important segment of the working class in Brazil.

Keywords: Technological Innovation. Labor Flexibilization. Financial Sector. Work Platformization

⁹ Trata-se de uma versão atualizada e resumida de tese de Doutorado defendida, em 2022, no Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (IE-Unicamp): CAVARZAN, Gustavo Machado. Fragmentação e Isolamento: grandes tendências do capitalismo contemporâneo e o mundo do trabalho no setor financeiro no Brasil.



Capitalismo de plataforma e plataformização do trabalho como capítulos da resposta à crise internacional de 2008

A crise econômica internacional de 2008 parece ter se traduzido no gatilho de um novo momento do chamado padrão de acumulação flexível do capitalismo. A partir de então, uma onda de reestruturação na forma de atuar das empresas passou a reorganizar o capitalismo, de modo que as inovações tecnológicas típicas do que se convencionou chamar de 4ª revolução industrial, somadas a uma série de reformas trabalhistas verificadas em grande parte nos países ocidentais, passaram a ditar um processo de intensificação na precarização das relações de trabalho. E isso aconteceu como forma de recompôr margens de lucro em um sistema em crise.

De acordo com Huws (2017), em momentos de pós-crise o capitalismo tende a se reestruturar utilizando novas tecnologias como impulso, num processo que tem em geral duas dimensões, quais sejam, o desenvolvimento de novas mercadorias/novos espaços de valorização de um lado e a precarização do trabalho de outro. No mesmo sentido, em “A Nova Razão do Mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal”, Dardot e Laval (2016) destacam a habilidade do neoliberalismo se fortalecer ainda mais após a crise internacional de 2008, mesmo que a crise tenha sido engendrada pela própria economia neoliberal.

Tonelo (2020) sustenta que, a partir de 2008, parece haver um agravamento da reestruturação típica da acumulação flexível. E vai além, ao afirmar que, mais do que um aprofundamento da reestruturação neoliberal, estaríamos diante de uma nova reestruturação produtiva cujos ingredientes seriam os planos de austeridade aplicados a partir de 2009, que incluíam cortes de salários e benefícios, aumento de jornadas e precarização geral das condições laborais; o fenômeno do crescimento da imigração em massa aliada ao aumento da xenofobia e a consequente incorporação de imigrantes ao mercado de trabalho em posições precárias, o que contribuiu para rebaixar ainda mais o valor do trabalho; e as novas tecnologias traduzidas, de um lado no aumento da automação e, de outro, no surgimento do capitalismo de plataforma.

A noção marxiana de tecnologia e capitalismo implica não apenas a utilização de máquinas e *hardwares*, mas também transformações nas formas de organização empresarial, sistemas de controle e gestão do trabalho, estudos de tempos e movimentos, etc. (GROHMANN, 2020). É justamente dentro desta noção de novas formas de organização empresarial e gestão da força de trabalho que surge a expressão mais bem acabada da combinação entre flexibilização das regras trabalhistas e inovações tecnológicas no contexto do capitalismo neoliberal após a crise de 2008, materializada nas empresas-plataforma, e, com elas, na ilustração mais bem definida da organização do capitalismo nesta nova etapa da acumulação flexível.

As empresas-plataforma se apresentam não como empresas empregadoras de força de trabalho em determinado setor econômico, mas sim como infraestruturas digitais que fazem mediação entre oferta e procura por bens e serviços diversos, e, desta forma, não contratam diretamente os(as) trabalhadores(as) a elas vinculados(as), que são apresentados(as) como “autônomos(as)”, “empreendedores(as)” ou “parceiros(as)”,



assumindo quase em sua totalidade os custos e os riscos do negócio, e sendo utilizados na exata medida da demanda do mercado, ainda que os elementos da subordinação estejam presentes. Nas palavras de Abílio (2020, p. 115): “Livrar-se dos custos do trabalho mantendo os ganhos e o controle da produção: desse modo, as empresas-aplicativo concretizam o auge do modelo de empresa enxuta, com um número ínfimo de empregados e milhares de ditos ‘empreendedores’ conectados”.

Já é possível observar diversos ramos de atividade econômica, notadamente no setor de serviços, afetados por empresas organizadas em plataformas digitais, que transformam profundamente o modo de realizar tais atividades. É o caso dos transportes com o Uber, do comércio com a Amazon, do setor hoteleiro com a Airbnb, do setor de entretenimento com a Netflix, do setor financeiro com as *fintechs*, além de motofretistas, caminhoneiros(as), babás, faxineiros(as), médicos(as), professores(as), advogados(as) e outras diversas atividades que já contam com empresas-aplicativos ou plataformas reconfigurando a lógica do estatuto do trabalho em bases precárias, em um processo que pode ser chamado de plataformização do trabalho.

Segundo Cardoso (2021), esse processo, que teve seus experimentos iniciais em setores econômicos já com alto grau de precariedade, passa, cada vez mais, a se espriar para outros setores da economia, inclusive aqueles tradicionalmente formalizados e organizados sob o guarda-chuva do assalariamento formal, o que complexifica o fenômeno e faz com que o trabalho de plataforma apresente especificidades e peculiaridades definidas setorialmente, regionalmente, e, também, a partir de recortes de gênero, raça e outros marcadores sociais (GROHMANN, 2020).

Segundo Cardoso (2021), até poucos anos atrás trabalhava-se com a ideia equivocada de que as plataformas apenas davam uma roupagem tecnológica para a precariedade do trabalho em setores já caracterizados pela precarização. No entanto, atualmente, já é amplamente aceita a noção de que as plataformas adentram o universo de setores com alto grau de organização e formalização, como o bancário, o educacional, o de saúde e o jurídico.

Existem, na literatura, diferentes tipologias para classificar as plataformas, e tais tipologias são extremamente dinâmicas na medida em que as empresas-plataforma podem mudar rapidamente de setor ou englobar novos setores em suas atividades. Basicamente, pode-se visualizar três tipos de plataforma. O primeiro tipo são as plataformas de trabalho por demanda ou *gig work* que nos remetem à noção de *freelancer*, bicos, autônomos. Nas plataformas de trabalho por demanda há dois subgrupos, sendo o primeiro aquele cujo trabalho é realizado com requisito de que o trabalhador esteja em localização específica (como transporte de passageiros, fretes, consertos, cuidados etc.), e o segundo caracterizado pela entrega online do produto do trabalho (como no setor de advocacia e setor financeiro, por exemplo). Pode-se destacar ainda as “terceirizadas online”, que em geral prestam serviços de tecnologia da informação; e as plataformas de *crowdsourcing*/microtrabalho, cujo principal exemplo é a Amazon Mechanical Turk.

Cardoso (2021) destaca aqueles que seriam os elementos comuns aos diferentes tipos de plataformas de trabalho: infraestrutura e mediação digital, facilitando o binômio



dispersão-controle da força de trabalho, gestão algorítmica, desrespeito a legislação trabalhista e apropriação de dados de clientes e da própria força de trabalho.

Especificamente sobre a desconsideração da legislação trabalhista, pode-se dizer que ela decorre da “falsa narrativa das plataformas de que não são empregadoras, mas apenas intermediadoras” (CARDOSO, 2021, pg. 4). Na medida em que essas empresas se apresentam apenas como plataformas tecnológicas que facilitam e intermediam o encontro entre oferta e demanda de serviços, com o intuito de baratear seus preços, elas não contratam diretamente os trabalhadores e as trabalhadoras que prestam os serviços. Dessa forma, o custo marginal de produção adicional para essas empresas tende a zero, o que favorece imensamente a expansão de suas atividades, sem que isso se traduza em elevação do número de trabalhadores(as) contratados(as) diretamente por essas empresas (FES, 2017).

Em última instância, para os(as) trabalhadores(as), tal modelo de negócios significa uma completa ausência de direitos vinculados ao estatuto do trabalho formal, como salário-mínimo, jornada de trabalho limitada, férias, 13º salário, etc., além de representar uma intensificação na externalização de custos e riscos do negócio capitalista para os(as) próprios(as) trabalhadores(as) “parceiros (as)” que arcam com custos de planos de internet, aparelho celular, meios de transporte, e ainda têm que lidar, a partir de soluções individuais e privadas, e sem nenhuma proteção institucional, com as intempéries de momentos de desemprego, doença, acidente e aposentadoria. Apesar do discurso apologético da flexibilidade, da autonomia e do empreendedorismo, o que se vê na plataformização do trabalho é um processo de dispersão dos(as) trabalhadores, porém com ultra controle do processo de trabalho pelas plataformas em função da utilização de novas tecnologias. A flexibilidade parece operar a favor apenas das empresas, enquanto para os(as) trabalhadores(as) ela é apenas aparente (FILGUEIRAS & ANTUNES, 2020).

O caso do setor financeiro no Brasil

O setor financeiro brasileiro apresenta, historicamente, posição de destaque no que diz respeito à aplicação de inovações tecnológicas, organizacionais e de gestão da força de trabalho, padrão que se repete com processos recentes de reestruturação das empresas que atuam no setor. De forma mais clara a partir do biênio 2012/2013, o setor financeiro passa por uma aceleração de processos que vinham se desenrolando nas últimas décadas, ligados a transformações tecnológicas, reorganização produtiva e gestão flexível da força de trabalho. Fazem parte desse processo a consolidação de canais digitais para as transações financeiras, automação de processos internos, utilização de inteligência artificial para comunicação interna e com clientes, utilização de dados como forma de geração de valor, surgimento de novos formatos empresariais, como *fintechs* e plataformas de serviços financeiros, além de novos modelos de trabalho, vetores de transformação que, inclusive, mostram nova rodada de aceleração com o advento da pandemia do Coronavírus a partir de 2020.



Os movimentos acima descritos somam-se às tendências de flexibilização das normas trabalhistas, mudanças na regulamentação do Sistema Financeiro Nacional, mudanças na política econômica do país (e no lugar reservado ao crédito e aos bancos públicos em tal política), de forma a gerar uma profunda transformação do mundo do trabalho no setor financeiro com significativa redução de empregos no núcleo central e organizado do emprego no setor – a categoria bancária –, além de significativa alteração na estrutura ocupacional deste segmento e crescimento de novas formas de trabalho – como o teletrabalho, por exemplo.

Por outro lado, observa-se a expansão do emprego em grupos periféricos do setor financeiro, representados por outros segmentos formais não bancários (securitários(as) e trabalhadores(as) em cooperativas de crédito, por exemplo), terceirizados(as) e correspondentes bancários. Mais recentemente, observa-se um crescimento do trabalho autônomo no setor, consolidando os primeiros ensaios de plataformização do trabalho neste setor tradicionalmente formalizado da economia brasileira. Tais ensaios se concretizam no atual momento por meio dos Agentes Autônomos(as) de Investimento (AAIs) e de trabalhadores(as) em determinados grupos de *fintechs* que operam como plataformas digitais.

Ensaio de plataformização do trabalho no setor financeiro brasileiro

Os caminhos trilhados nos últimos anos pelo mercado de trabalho brasileiro, com crescimento do emprego precário, seja por meio do assalariamento sem carteira assinada, seja por meio dos(as) trabalhadores(as) por conta própria, parecem ter reflexos em toda a economia, mesmo em um setor tradicionalmente formalizado, como o setor financeiro (CAVARZAN, 2022).

Em anos recentes, percebe-se uma alteração na estrutura de empregos no setor financeiro em termos de posição na ocupação. De acordo com Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD-C) – portanto considerando trabalho formal e informal -, o número de trabalhadores(as) no setor financeiro em dezembro de 2021 foi de 1,436 milhão de pessoas. Entre 2016 e 2021, o número de trabalhadores(as) por conta própria no setor apresentou elevação de 63%, saindo de 86 mil pessoas para 141 mil, o que elevou a participação deste segmento de 7% para 10% do total do emprego no setor financeiro. Em 2018, esse fenômeno já era apontado pela Federação Brasileira de Bancos (Febraban) como tendência para o setor:

“A lógica do mercado de trabalho – e da própria natureza das funções – também se transforma com o avanço da tecnologia e com a chegada de novas gerações. A automação conquista mais espaços e a diversidade e a multidisciplinariedade se tornam palavras-chave. **A força de trabalho no futuro deve mudar o quadro de profissionais, trazendo uma lógica de *freelancers* e profissionais autônomos bastante especializados que trabalham ao mesmo tempo para vários bancos e *fintechs*, além de criadores individuais, que desenvolvem rapidamente novos projetos e os passam à frente no mercado** – sem esquecer dos robôs, que, com a automação, devem assumir as funções triviais. Como navegar nesse novo cenário?



Será preciso desenvolver nos profissionais dentro de casa as capacidades necessárias para o futuro. Temas como ambiente digital e tecnologias emergentes precisam ser dominados por todos, assim como habilidades interpessoais e a capacidade de colaborar e de criar em conjunto” (FEBRABAN, Pesquisa da tecnologia Bancária 2018, pg. 44, grifos nossos).

O recorte, segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO-Domiciliar), indica que as principais ocupações no setor financeiro inseridas como conta própria são os(as) agentes de seguros, os(as) vendedores(as) a domicílio (que incluem vendedores(as) de consórcios e vendedores(as) de planos de saúde) e os(as) assessores(as) financeiros(as) e em investimentos. Nesse último caso, vem ganhando expressão nos últimos anos a figura do(a) Agente Autônomo(a) de Investimentos (AAI), bem como trabalhadores(as) vinculados(as) a algumas *fintechs* que atuam no modelo de empresa-plataforma.

O modelo de negócios das corretoras e distribuidoras de títulos e valores mobiliários – cujo principal exemplo é a XP Investimentos – está fortemente ancorado na força de vendas de profissionais autônomos – os(as) AAls. Diante da expansão da atuação das plataformas de investimento de um lado, e da redução de postos de trabalho na categoria bancária por outro, o que leva ex-bancários(as) a buscarem alternativas de inserção no mercado de trabalho, vem crescendo no Brasil o número de trabalhadores(as) atuando como AAI, principalmente a partir de 2016. De acordo com dados da Comissão de Valores Mobiliários, em 2022 havia 21.827 AAls atuando no Brasil, um aumento de 260% nos últimos seis anos (CVM, 2022).

É possível enquadrar a atuação do(a) AAI dentro do contexto de “plataformização” do trabalho, na medida em que esse(a) profissional atua como “trabalhador disponível ao trabalho, desprovido de direitos, que arca com custos e riscos e é remunerado na exata medida do que produz” (ABÍLIO, 2019, pg. 10).

Nesse sentido, destaca-se que os(as) AAls não são formalmente contratados(as) pelas corretoras, ainda que seu trabalho seja bastante similar ao de trabalhadores(as) próprios(as) das instituições financeiras – como os(as) gerentes de conta, por exemplo –, e que os elementos característicos da subordinação estejam presentes na relação estabelecida. Como, por exemplo, o regime de exclusividade a que são submetidos(as). O alto grau de controle e gerenciamento que as instituições financeiras contratantes exercem sobre seu trabalho, o papel central desempenhado pelas tecnologias digitais em sua rotina de trabalho – seja no relacionamento com os clientes, seja no controle do trabalho em si –, a remuneração completamente variável em função do volume de recursos captados para as corretoras e sem poder de definição por parte dos trabalhadores, a necessidade de realizar por conta própria investimentos de estrutura para a realização do trabalho (escritórios, apostilas, panfletos), a ausência de controle de jornada de trabalho, são todos elementos de transferência dos custos e dos riscos do negócio para o trabalhador autônomo, característicos da plataformização do trabalho.

Ressalta-se, no entanto, que a plataformização, conforme avança sobre os mais diversos setores econômicos, vai assumindo particularidades e especificidades que devem ser



notadas. No setor financeiro não é diferente e o trabalho de plataforma apresenta algumas características bastante peculiares. Em primeiro lugar, diferente do que se observa em outros setores, no setor financeiro há exigências formais para a atuação dos profissionais autônomos. Para se tornar AAI, a Instrução N^o 497 de 2011, da Comissão de Valores Mobiliários, que regulamenta a atuação desses(as) profissionais, torna obrigatório que os(as) pleiteantes tenham no mínimo ensino médio completo e que sejam aprovados(as) em exame de qualificação técnica e ética autorizado pela Comissão de Valores Mobiliários. A partir dessa aprovação no exame, os(as) profissionais serão formalmente cadastrados(as) como participantes legítimos(as) do mercado de capitais brasileiro e a partir de então estão autorizados(as) a atuar.

O exame de qualificação funciona, portanto, como barreira à entrada para os(as) trabalhadores(as) autônomos(as), e também como certificação publicamente regulamentada do trabalho, ao contrário do que se costuma observar nos setores com mais tradição de estudos no tema da plataformização, como motoristas e motofretistas, por exemplo. A exigência de certificação também faz com que, no trabalho dos(as) AAI, o chamado “saber fazer” esteja presente no desempenho da atividade, afastando o caráter de trabalho amador que é imputado em alguns estudos ao trabalho de plataforma, como por exemplo Abílio (2017 e 2019).

Outro elemento de diferenciação diz respeito ao gerenciamento do trabalho dos(as) AAI, que apresentam um componente importante de autogerenciamento e também de gerenciamento algorítmico, tal qual a maioria dos setores plataformizados, mas que é mesclado com o controle de um “gerente humano” da instituição financeira contratante, inclusive porque a regulamentação da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) exige que um(a) diretor(a) da empresa contratante seja nomeado(a) especificamente para gerenciar o relacionamento com os(as) AAI.

Por fim, vale destacar que, por conta do perfil de remuneração e escolaridade desses(as) profissionais, em geral oriundos(as) do setor bancário tradicional, essa forma de inserção não representa uma organização por parte de empresas de padrões periféricos de sobrevivência, conforme levantado por Abílio (2019) na análise dos(as) motofretistas. Ao contrário, o trabalho desprotegido significa, muitas vezes, uma novidade na vida desses(as) profissionais, antes acostumados(as) com a inserção através do assalariamento formal na categoria bancária.

A possibilidade de que tal forma de inserção no trabalho se espalhe cada vez mais para outros segmentos do setor financeiro ganha ainda maior relevância se observarmos que as corretoras e distribuidoras de títulos e valores mobiliários, como “XP Investimentos”, “Ágora”, “Toro”, “Safrainvest”, “Ideal”, etc, estão inseridas na cadeia de valor das instituições financeiras líderes de mercado no Brasil, inclusive do ponto de vista patrimonial, na medida em que os grandes bancos brasileiros têm participação acionária na maioria dessas empresas, e, portanto, utilizam-se da força de trabalho dos(as) AAI na construção de suas atividades e de seus resultados financeiros, ainda que não estabeleçam nenhum tipo de vínculo de trabalho com esses(as) trabalhadores(as).



Em outro segmento da força de trabalho, destaca-se as *fintechs*. São *startups* que oferecem serviços financeiros por meio exclusivamente digital. Em geral, são empresas de pequeno porte operando com alto conteúdo tecnológico por meio de plataformas digitais e focalizadas em determinado segmento específico dos serviços financeiros – ainda que algumas delas, como o Nubank, por exemplo, tenham atingido alto grau de crescimento e já atuem em mais de um segmento. Através deste modelo de negócios e com a promessa de serviços financeiros melhores, mais ágeis e mais baratos, buscam captar determinadas parcelas de mercado tradicionalmente atendidas pelos bancos.

O termo *fintech* não faz parte das classificações oficiais de atividade econômica no Brasil. Ao contrário, é um termo de mercado que unifica as palavras “finanças” e “tecnologia”, e, por isso, não é possível localizar de forma satisfatória esses(as) trabalhadores(as) nas bases de dados, seja em registros administrativos como a Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), seja na PNAD-C. Diante disso, mostra-se tarefa bastante complexa obter um grau razoável de informações sobre este segmento que nos permita traçar hipóteses firmes sobre suas reais condições de trabalho. No entanto, existem alguns indicativos que podem ser encontrados em pesquisas de mercado de consultorias especializadas em *startups* e com base em informações obtidas junto a algumas *fintechs* específicas que podem servir como estudo de caso, e fornecer pistas acerca das condições de trabalho desse segmento.

A publicação Fintech Report 2020 apontou que cerca de 40 mil pessoas trabalhavam em *startups* do setor financeiro, sendo que mais de dois terços das empresas mapeadas tinham menos de 20 funcionários, indicando grande predominância de empresas de menor porte. Ainda de acordo com o mapeamento, os segmentos que concentram o maior número de trabalhadores em *fintechs* são meios de pagamento, crédito e serviços digitais, com 35%, 14% e 13% do total respectivamente. Para além desses grandes números, no entanto, não é possível obter informações sobre o perfil desses(as) trabalhadores(as) em termos de sexo, idade, raça/cor, escolaridade, etc. Tampouco é possível com as informações disponíveis compreender as condições de trabalho desse segmento de trabalhadores(as), seja suas formas de inserção – pessoas contratadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pessoa jurídica (PJ), autônomo(a), seja sua jornada de trabalho, seus padrões de remuneração, sua representação sindical, etc.

Ainda que o segmento de trabalhadores(as) em *fintechs* represente quase um ponto cego ou uma zona nebulosa do emprego no setor financeiro, sobre o qual temos informações reduzidas e pouco consistentes, é possível imaginar que as condições de trabalho destes(as) mais de 40 mil trabalhadores(as) são muito diversas entre si, com formas de contratação, jornada e remuneração bastante heterogêneas. A amplitude e a difusão das atividades econômicas nas quais as *startups* são registradas têm como outro lado da moeda a difusão de sindicatos que representam esses(as) trabalhadores(as) – ao menos os que são regidos pelo regime do assalariamento formal – e, portanto, condições de trabalho igualmente diversas previstas em instrumentos coletivos diferentes.

É certo também que parte deste contingente de trabalhadores(as) está submetido à plataformização do trabalho, posto que a maioria das *fintechs* se define como empresas-plataforma. Em nuvem de palavras construída a partir da própria descrição das centenas



A empresa destaca ainda que a mediação será realizada por meio do aplicativo: “Pelo app, você gerencia as solicitações dos seus clientes, acompanha o status das propostas, e acessa diversos conteúdos sobre produtos, vendas, marketing e demais capacitações da Franq” (<https://www.franq.com.br/>. Acesso em 27/06/2022).

Sobre o vínculo desses(as) profissionais com a plataforma, afirma-se que: “Personal Banker é um cliente da Franq e contrata nossas plataformas por meio de uma licença de uso. Para isso, o ideal é que o Personal Banker tenha uma Pessoa Jurídica e seja empresa ou Microempreendedor Individual (MEI)” (<https://www.franq.com.br/>. Acesso em 27/06/2022.). Ou seja, opera uma completa inversão de papéis, na medida em que não é a empresa que contrata o trabalhador por meio de um contrato de trabalho, mas sim o trabalhador que contrata a empresa por meio de uma licença de uso. A formatação enquadra-se como uma luva no padrão de narrativas criados pelas empresas-plataforma, conforme destacado por Filgueiras e Antunes (2020, pp. 63 e 64):

empresas alegam disponibilizar aplicativos ou plataformas digitais para pessoas que querem ofertar e melhorar seus negócios, engendrando a ideia de que os/as trabalhadores/as seriam clientes dessas empresas. Por exemplo, a Uber afirma que os/as motoristas não são empregados nem prestam serviço à empresa, mas sim aos consumidores, de modo que são os/as trabalhadores – considerados independentes – que contratam os serviços do aplicativo, não o contrário.

Ainda que a Franq afirme que os(as) bancários(as) autônomos(as) são seus(suas) clientes e não funcionários, há algumas exigências para que o(a) trabalhador(a) possa se cadastrar na plataforma. Em primeiro lugar, a plataforma exige que o(a) profissional tenha experiência prévia de no mínimo cinco anos como bancário(a) assalariado(a) em bancos de varejo ou cooperativas de crédito. Cumprido o critério inicial, a pessoa deverá passar por uma avaliação de perfil e entrevista, podendo ser aprovada ou não. Sendo aprovado(a), o(a) profissional deve pagar uma mensalidade de R\$ 200,00 para poder acessar a plataforma da Franq e vender produtos e serviços financeiros em sua “loja digital” (<https://www.franq.com.br/>. Acesso em 27/06/2022).

Sobre a forma de remuneração dos bancários autônomos, afirma a Franq:

A cada venda efetivada, existe uma regra de comissionamento para cada produto. Alguns são pagos como % do valor liberado como crédito, carta de consórcio ou prêmio de seguros. Outros são pagos pela abertura de uma conta ativa e volume de investimentos realizados pelo cliente em 1 mês [...] A tabela de comissões possui todas as regras, produto a produto, de todo o comissionamento ofertado por cada indicação e venda efetiva. A tabela é entregue a todos os Personal Bankers no momento de sua adesão à plataforma (<https://www.franq.com.br/>. Acesso em 27/06/2022).

Ou seja, ainda que sejam definidos(as) como profissionais autônomos(as), esses(as) trabalhadores(as) não têm nenhuma governabilidade sobre o valor de sua remuneração, que é pré-definida pela plataforma, sem possibilidade de negociação, em tabela de comissionamento que é entregue ao(à) trabalhador(a) no momento de seu cadastro na plataforma. De acordo com o site da empresa, atualmente há cerca de sete mil ex-bancários(as) atuando como profissionais autônomos(as) plataformizados(as) na Franq.



Outra empresa que trabalha exatamente com o mesmo modelo é a Teddy 360°. Em seu site, a empresa se define da seguinte maneira:

Somos uma fintech inovadora e parceira de grandes bancos, e utilizando a tecnologia SaaS, um sistema financeiro aberto (Open Finance), oferecemos aos bancários autônomos uma plataforma que conecta produtos e serviços financeiros. Tudo sem vínculo direto com bancos e fintechs e sem a necessidade de uma estrutura física, otimizando o tempo e reduzindo os custos operacionais. Com o fechamento das agências bancárias e o aumento dos bancos digitais, há uma real necessidade dos profissionais continuarem ofertando produtos financeiros, que antes eram negociados somente em ambientes físicos. Diante desta realidade, nossa plataforma Open Finance oferece soluções financeiras rápidas e práticas para profissionais autônomos (<https://teddy360.com.br/>. Acesso em 27/06/2022).

No caso da Teddy, a nomenclatura utilizada para designar os(as) bancários(as) autônomos(as) é “*business banker*”. Assim como a Franq, a Teddy também exige um tempo mínimo de experiência como contratado(a) no setor bancário para o cadastro na plataforma. No caso da Teddy, no entanto, a experiência mínima é de três anos. A empresa exige também a abertura de empresa pelo trabalhador, já indicando inclusive em qual Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE) deve ser realizado o cadastro da empresa para emissão de notas fiscais – CNAE “promoção de vendas – 73.19-0/02”. Assim como na Franq, o(a) profissional autônomo(a) ou “pejotizado(a)” irá passar por análise de perfil e entrevista e terá que pagar mensalidade como direito de uso da plataforma da Teddy 360° (<https://teddy360.com.br/>. Acesso em 27/06/2022).

Com relação à remuneração dos(as) trabalhadores(as), a plataforma informa que, em “toda a operação realizada através da Teddy 360°, os business bankers terão direito a uma participação equivalente a 80% sobre a receita bruta paga por instituições bancárias e outros agentes parceiros, deduzido de impostos necessários incidentes sobre as atividades da TEDDY”. Ou seja, os bancos e demais instituições financeiras que distribuem seus produtos na plataforma da Teddy pagam uma comissão a essa plataforma, que repassa 80% do valor ao bancário autônomo.

Nem a Franq nem a Teddy 360°, no entanto, estão cadastradas como instituições financeiras, na medida em que seus cadastros nacionais de pessoas jurídicas (CNPJs) estão cadastrados na Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE) como, respectivamente, “desenvolvimento e licenciamento de programas de computador não customizáveis” e “atividades de intermediação e agenciamentos de serviços e negócios em geral, exceto imobiliários”. Dessa forma, nenhuma delas tem autorização dos órgãos reguladores do Sistema Financeiro Nacional (Banco Central e Comissão de Valores Mobiliários) para ofertar produtos financeiros como créditos, seguros e ou investimentos, por exemplo. Sendo assim, o que ocorre é que os(as) bancários(as) autônomos(as) plataformizados(as) estão apenas vendendo na infraestrutura digital dessas plataformas produtos e serviços de instituições financeiras tradicionais como Bradesco, Itaú, Banco do Brasil, Santander, Banco Daycoval, Banco Votorantin, BTG Pactual, entre outros bancos destacados como parceiros nos sites da Franq e da Teddy.



Trata-se, em última análise, de um canal externo de distribuição de produtos financeiros utilizados pelos bancos tradicionais atuantes no Brasil, com base em força de trabalho plataformizada e, provavelmente, vítima das ondas recentes de fechamentos de postos de trabalho praticadas por esses mesmos bancos, na medida em que para o cadastro nas plataformas exige-se experiência prévia como bancário(a). Se antes o banco vendia os produtos em seus canais próprios – como as agências bancárias, por exemplo – com base em trabalhador(a) diretamente contratado(a) como assalariado(a) formal da categoria bancária, agora passa a vendê-los, em parte, utilizando parcerias com empresas-plataforma com base em força de trabalho autônoma ou pejetizada. Há grandes chances, inclusive, de a mesma pessoa que antes estava formalmente vinculada ao banco, após perder o emprego, tenha passado a operar como autônomo ou PJ, vendendo os mesmos produtos de propriedade das mesmas empresas, agora no ambiente digital das plataformas (CAVARZAN, 2022).

Esse modelo foi potencializado por todo o desenvolvimento tecnológico experimentado pelo setor financeiro brasileiro nas últimas décadas e também por marcos regulatórios favoráveis ao modelo como o *open banking*, por exemplo, que passou a permitir, por meio de resoluções do Banco Central, o compartilhamento de dados de produtos e serviços financeiros e também dos clientes bancários em plataformas de terceiros, trazendo segurança jurídica para o modelo de negócios das plataformas de serviços financeiros com alto potencial de crescimento nos anos vindouros.

Cernev e Diniz (2019, p. 11), ao analisar as fintechs no processo de ondas de inovação tecnológica no setor financeiro, destacam que estas novas figuras do setor financeiro surgiriam de forma independente e fora do domínio dos bancos tradicionais:

Diferentemente da quinta onda, na qual bancos estabelecem parcerias e alianças com agentes externos, mantendo certo domínio sobre suas operações, as forças motrizes da sexta onda de inovações são essencialmente exógenas ao setor bancário. As Fintechs se estabelecem de forma independente, oferecendo produtos e serviços inovadores, nos mesmos mercados, possivelmente para um público ampliado e mais segmentado de clientes.

Nesse ponto, parece necessário fazer um contraponto acerca da hipótese dos autores supracitados: ainda que as *fintechs* surjam em um primeiro momento como um fator de concorrência para as empresas tradicionais do setor financeiro, em especial os bancos, e de fato representem um elemento de disrupção no mercado financeiro na medida em que estabelecem um novo modelo de negócios com custos muito inferiores em determinados nichos de mercado, os grandes conglomerados financeiros atuantes no Brasil têm buscado maneiras de inserir algumas destas empresas em sua cadeia de valor. Seja através da aquisição de *fintechs*, seja através da assimilação e da importação de aspectos do modelo de negócios dessas empresas para dentro das instituições tradicionais, seja pela utilização das plataformas como canais de distribuição de seus produtos. Esse fenômeno é inclusive apontado pelos autores: “Em muitos casos, as Fintechs têm sido tratadas como laboratórios externos para o desenvolvimento de novos serviços e soluções no mercado, as quais são oportunamente apropriadas pelas instituições tradicionais” (CERNEV; DINIZ, 2019, p. 16).



O Itaú Unibanco, por exemplo, criou em 2015 o “Cubo”, um espaço físico para abrigar *startups*, com mais de 20.000 m² distribuídos em 14 andares localizado na cidade de São Paulo. O espaço destina-se a impulsionar *startups*, fornecendo espaços fixos de trabalho, auditórios, salas de projeção, eventos, redes de contato e parcerias com o próprio banco. O espaço conta atualmente com 118 *startups* e já foram desenvolvidos mais de 80 projetos entre essas empresas e o banco, desde o desenvolvimento mais rápido de produtos e serviços financeiros, até compartilhamento de modelos de trabalho das *startups* com os trabalhadores do banco, através de visitas e oficinas. As demonstrações financeiras do 1º trimestre de 2020 do Itaú Unibanco trazem a seguinte descrição:

Associação Cubo Coworking Itaú – entidade parceira do ITAÚ UNIBANCO HOLDING CONSOLIDADO que tem por objetivo incentivar e promover: a discussão, o desenvolvimento de tecnologias, de soluções e de modelos de negócio alternativos e inovadores; a produção e a divulgação dos conhecimentos técnicos e científicos obtidos pelas alternativas anteriores; a atração e aproximação de novos talentos em tecnologia da informação que possam ser caracterizadas como *startups*; a pesquisa, o desenvolvimento e o estabelecimento de ecossistemas de empreendedorismo e *startups* (ITAÚ UNIBANCO, 2020, p. 135).

O Bradesco atua de forma similar e desde 2014 mantém diversos eixos de inovação por meio do “Inovabra”, com parcerias ou investimentos diretos em *startups*, intercâmbio de funcionários, pesquisa, além de um espaço físico na cidade de São Paulo de 22 mil m² para abrigar 199 *startups* e 92 grandes empresas. Através do Inovabra, o Bradesco já contratou 17 *startups* para parcerias e projetos, investiu diretamente em outras sete, além de oito novas contratações atualmente em estágio de negociação (BRADESCO, 2020, p. 64).

Eis como a empresa descreve o seu setor de inovação:

“O inovabra é o ecossistema de inovação desenvolvido para dar apoio à estratégia corporativa, fomentando a inovação por meio do trabalho colaborativo com funcionários, áreas de negócios, clientes, empresas, *startups*, parceiros tecnológicos, investidores e mentores. Essa plataforma de inovação propicia condições para compartilhar visões futuras de negócios, acelerar a busca de novas soluções e materializar a inovação na Organização, com o objetivo de atender às necessidades dos nossos clientes e garantir a sustentabilidade dos negócios no longo prazo” (Relatório Integrado Bradesco 2019, pg. 56).

Na Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2021, mais de 60% dos bancos atuantes no Brasil afirmam que *startups/fintechs* estão envolvidas de alguma maneira no desenvolvimento e na oferta de seus produtos e serviços de empréstimos/crédito, meios de pagamento e abertura de contas. Em produtos de gestão financeira e investimentos, 47% dos bancos contam com parcerias com *fintechs*:

	2019	2020
Empréstimos / Crédito	27%	60%
Meios de pagamento	40%	60%
Abertura de contas (onboarding de clientes)	42%	60%
Gestão financeira para o cliente	33%	47%
Investimentos	27%	47%
Seguros	13%	33%
Câmbio	13%	27%

Figura 1: Percentual de bancos no Brasil que utilizam envolvimento de startups/fintechs no desenvolvimento e na oferta de produtos e serviços financeiros - Fonte: Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2021, p. 64.

Portanto, surge fortalecida a hipótese de que as instituições financeiras tradicionais atuantes no país promovem uma forma de atuação que privilegia os chamados ganhos de eficiência para geração de resultado, por meio da redução de custos fixos com infraestrutura física e força de trabalho. Para tanto, se valem da heterogeneização e da fragmentação de trabalhadores em diferentes categorias profissionais e, para além disso, em diferentes formas de inserção na ocupação – inclusive o trabalho plataformizado – com vistas a reduzir os custos diretos com a força de trabalho e, ao mesmo tempo, reduzir os riscos associados ao negócio capitalista ao transferi-los a outras empresas e aos próprios trabalhadores. Sem, no entanto, permitir que o trabalho exercido, agora de forma cada vez mais fragmentada, escape de suas cadeias de valor.

Considerações finais

O emprego no setor financeiro brasileiro vem passando por transformações intensas nos últimos anos, vinculadas de um lado às tendências de flexibilização do mercado de trabalho materializadas no arcabouço jurídico e regulatório do estatuto do trabalho no Brasil – notadamente a reforma trabalhista e as resoluções do Banco Central e da CVM que atingem diretamente o emprego financeiro - e, muito intensamente, às novas tecnologias associadas à revolução digital.

Seu grupo central e organizado, representado pela categoria bancária, vem se reduzindo ano a ano e perdendo importância relativa, o que significa uma fragilização da referência que essa categoria profissional tradicionalmente representa para a classe trabalhadora brasileira, na medida em que a Convenção Coletiva de Trabalho nacional e unificada dos bancários, suas condições de trabalho com patamares acima da média no mercado de trabalho e a organização coletiva capitaneada por um movimento sindical estruturado representam a realidade concreta de uma parcela cada vez mais enxuta do emprego no setor financeiro.

A flexibilização normativa e a intensa utilização de inovações tecnológicas no setor financeiro, no entanto, não se expressa apenas em redução de postos de trabalho. Ao



expandirmos a análise para os grupos periféricos do emprego no setor financeiro, verifica-se que diversos segmentos de trabalhadores(as) vêm crescendo nos últimos anos como os securitários(as), trabalhadores(as) de cooperativas de crédito, terceirizados(as), correspondentes bancários e, mais recentemente, os ensaios de plataformização do trabalho no setor financeiro, todos com tendência de ampliação.

Parte significativa dos segmentos de trabalhadores(as) que vêm se expandindo nos grupos periféricos aqui citados estão, em realidade, inseridos em alguma medida nas cadeias de valor dos grandes bancos, sendo responsáveis por parcelas da geração de riqueza para esses conglomerados financeiros, ainda que não façam parte da categoria bancária, sejam representados por diferentes sindicatos ou tenham diferentes inserções no mercado de trabalho, inclusive sem representação sindical nenhuma. Dessa forma, as condições de trabalho desses segmentos se mostram substancialmente inferiores ao grupo central reduzido, ainda que as tarefas desenvolvidas no trabalho sejam bastante semelhantes – o que é garantido em boa medida pela simplificação das tarefas trazida pelas inovações tecnológicas.

Cada um desses processos coloca diante do movimento sindical bancário uma série de dificuldades e desafios, mas, ao mesmo tempo, abre novos campos de atuação. Desafios relacionados à capacidade e às formas de financiamento da luta coletiva, à adesão dos trabalhadores à luta sindical e coletiva, às formas de organização, negociação e mobilização, à capacidade das organizações sindicais se manterem protagonistas do ponto de vista da regulação das condições de trabalho e, mais além, do ponto de vista da influência em políticas mais gerais vinculadas ao debate econômico, social e político do país.

Referências

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do Trabalho: subsunção real da viração.** Passa Palavra, 2017. Disponível em: <<https://passapalavra.info/2017/02/110685/>>. Acesso em: 20/11/2022.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado.** *Psicoperspectivas*, 18(3). <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>. 2019

ABÍLIO, Ludmila Cothek. **Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just in time.** In: Antunes, Ricardo (org.) *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho Intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0.** In: Antunes, Ricardo (org.) *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

ARTUR, Karen; CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. **Trabalho em plataformas digitais sob demanda: debates e experiências de regulação.** XVI ENCONTRO NACIONAL DA ABET. Salvador, BA, 2019.

BRADESCO. Relatório de Análise Econômica e Financeira. 1º trimestre de 2020.



- BRADESCO. Relatório Integrado Bradesco, 2019.
- CARDOSO, Ana Claudia. **Conhecer as Plataformas de Trabalho**. Revista DIEESE de Ciências do Trabalho, n. 20, out. 2021.
- CAVARZAN, Gustavo Machado. **ENSAIOS DE PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO NO SETOR FINANCEIRO: O MODELO DE NEGÓCIOS DAS FINTECHS E CORRETORAS DE VALORES**. REVISTA CIÊNCIAS DO TRABALHO, n. 21, ABR. 2022.
- CAVARZAN, Gustavo Machado. **Fragmentação e Isolamento: grandes tendências do capitalismo contemporâneo e o mundo do trabalho no setor financeiro no Brasil**. Tese de Doutorado. Instituto de Economia, UNICAMP. Campinas, 2022.
- CERNEV, A. K.; DINIZ, E. H.; JAYO, M. **Emergência da quinta onda de inovação bancária**. Proceedings of the Fifteenth Americas Conference on Information Systems, San Francisco, California, ago.2009.
- CERNEV, A. K.; DINIZ, E. H. **Fintech: a sexta onda de inovações no sistema financeiro**. In: TIGRE, Paulo Bastos; PINHEIRO, Alessandro Maia. Inovação em Serviços na Economia do Compartilhamento. Publisher: Editora Saraiva, 2019.
- COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. **INSTRUÇÃO CVM Nº 497, DE 3 DE JUNHO DE 2011**. Disponível em: <http://www.cvm.gov.br/legislacao/instrucoes/inst497.html>
- COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. **EDITAL DE AUDIÊNCIA PÚBLICA SDM Nº 03/19**. Disponível em: http://www.cvm.gov.br/audiencias_publicas/ap_sdm/2019/sdm0319.html
- COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. **Boletim Econômico**. Ano 10 | Volume nº 93 | 1º Trimestre, 2022.
- DARDOT, Pierre & LAVAL, Christian. **A Nova Razão do Mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DIEESE. **A inovação tecnológica recente no setor financeiro e os impactos nos trabalhadores**. Nota Técnica 184, jul. 2017.
- DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. Nota Técnica nº 178, 2017.
- DISTRITO. **FinTech Report 2020**. São Paulo: Distrito, abr. 2020.
- FEBRABAN. **Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2013-2022**, 2022. Disponível em: <<https://portal.febraban.org.br/pagina/3106/48/pt-br/pesquisa>>. Acesso em 14 jun. 2022.
- FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG (FES) Brasil. **Digitalização e o futuro do trabalho: Resumo do estudo “Trabalhar 4.0”, elaborado pelo Ministério Federal de Trabalho e Assuntos Sociais da Alemanha**. Análise nº 37, out. 2017.
- FILGUEIRAS, Vitor & ANTUNES, Ricardo. **Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo**. In: Antunes, Ricardo (org.) Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020
- GROHMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal**. Revista EPTIC v. 22, n. 1, jan./abr., 2020.

- HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. 13ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 2004.
- HUWS, Ursula. **A Formação do Cibertariado: trabalho virtual em um mundo real**. Campinas, SP. Editora da UNICAMP, 2017.
- Itaú Unibanco. **Análise Gerencial da Operação e Demonstrações Contábeis Completas 1º trimestre de 2020**, 2020.
- MODA, Felipe Bruner. **O trabalho mediado por aplicativos: o caso da Uber**. XVI ENCONTRO NACIONAL DA ABET. Salvador, BA, 2019.
- QUATROCHI, Gabirel; CAVARZAN, Gustavo; KREIN, Dari; POCHMANN, Marcio. **Capitalismo de Plataforma e Mercado de Trabalho Fragmentado: o caso do setor bancário brasileiro no século XXI**. Anais do XVII Encontro Nacional da ABET. UFU, 2021.
- SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Editora Edipro, 2016.
- TONELLO, Iuri. **Uma nova reestruturação produtiva pós-crise de 2008?** In: Antunes, Ricardo (org.) **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.