

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA

EUSTÁQUIO ARAÚJO DE CASTRO

**TRABALHO MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS NA  
PERSPECTIVA DOS ENTREGADORES**

Viçosa – Minas Gerais  
2021

EUSTÁQUIO ARAÚJO DE CASTRO

**TRABALHO MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS NA  
PERSPECTIVA DOS ENTREGADORES**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Sociais da Universidade Federal de Viçosa, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Ciências Sociais.

Orientadora: Profa. Dra. Daniela Alves de Alves (DCS/UFV)

Viçosa – Minas Gerais  
2021

EUSTÁQUIO ARAÚJO DE CASTRO

**TRABALHO MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS NA PERSPECTIVA DOS  
ENTREGADORES**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Sociais da Universidade Federal de Viçosa, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Ciências Sociais.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Daniela Alves de Alves (DCS/UFV)

Assentimento:

---

Eustáquio Araújo de Castro  
Autor

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Daniela Alves de Alves  
Orientadora (DCS/UFV)

Viçosa – Minas Gerais  
2021

EUSTÁQUIO ARAÚJO DE CASTRO

**TRABALHO MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS NA  
PERSPECTIVA DOS ENTREGADORES**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Sociais da Universidade Federal de Viçosa, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Ciências Sociais.

---

Prof. Dr. Fabrício Roberto Costa Oliveira  
(Avaliador)

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Tábata Berg  
(Avaliadora)

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Daniela Alves de Alves  
Orientadora (DCS/UFV)

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a todas as pessoas que direta ou indiretamente contribuíram para que esse trabalho pudesse ser realizado. Entendo que ele não é fruto somente de um esforço individual pois todo conhecimento adquirido é antes de tudo conhecimento acumulado e compartilhado e nesse sentido, agradeço aos nossos ancestrais que lutaram para que cada vez mais pessoas pudessem ter acesso às variadas dimensões do conhecimento.

Agradeço a todas entregadoras e entregadores ciclistas de Viçosa/MG que me concederam, de forma solícita e atenciosa, as entrevistas sem as quais este estudo não poderia ter sido realizado.

Agradeço também a todas e todos os professores que se dedicaram a disseminar o pensamento crítico em todos os espaços de formação nos quais tive contato durante o período da graduação. Em especial sou muito grato à Daniela Alves de Alves que aceitou ser minha orientadora e sempre contribuiu de forma atenciosa e enriquecedora para que este estudo pudesse ter sido concluído.

Agradeço ainda, a todos/as servidores/as e terceirizados/as da UFV e em especial do Departamento de Ciências Sociais, que sempre se mostraram muito eficientes de solícitos.

Por fim, agradeço a todas e todos os estudantes e ativistas das lutas que ocorreram durante esse período de formação acadêmica, em especial àqueles/as que se tornaram grandes amigos/as e tive o prazer de compartilhar muitos momentos de grande aprendizado e principalmente descontração.

## RESUMO

O presente trabalho objetiva compreender como se dão as relações e as condições de trabalho a partir da perspectiva dos/as entregadores/as ciclistas de uma empresa-aplicativo de entregas, sediada em Viçosa/MG. Para isso, realizamos entrevistas individuais semiestruturadas com oito desses/as trabalhadores/as. Amparado na literatura sobre trabalho mediado por plataformas digitais/trabalho uberizado, procuramos compreender como esses/as trabalhadores/as percebem as vantagens e as desvantagens desta nova modalidade de relação de trabalho, no que se refere à informalidade, à flexibilidade, à autonomia, ao controle, ao engajamento e à proteção ao trabalho. Também nos interessa a percepção dos/as trabalhadores/as sobre os mecanismos utilizados por essa empresa para gerir, supervisionar, mensurar e controlar a produtividade. Concluímos que o perfil juvenil e universitário dos/as entregadores/as interfere em suas percepções sobre o trabalho. Percebem a flexibilidade de forma paradoxal: por um lado, a percebem como positiva quando está associada à “autonomia” de horário e mobilidade no trabalho, por outro, como negativa, quando associada à ausência de direitos e segurança no trabalho. A empresa pesquisada se enquadra no perfil de empresas que Abílio (2017) chama de “empresas-aplicativo”, pois faz uso de modelos de emprego e contrato flexíveis, informais e precários, porém há um certo conformismo e aceitação com a situação precarizada e informal de suas condições de trabalho, pois são vistos como condição provisória - maioria universitários. Por fim, a cultura do assalariamento ainda está presente no ideário desses jovens.

**Palavras-chave:** uberização do trabalho; plataformas digitais; entregadores de aplicativo; flexibilização do trabalho.

## ABSTRACT

The present work aims to understand how relationships and working conditions take place from the perspective of cyclists delivering a delivery application company, headquartered in Viçosa/MG. For this, we carried out semi-structured individual interviews with eight of these workers. Based on the literature on work mediated by digital platforms/uberized work, we seek to understand how these workers perceive the advantages and disadvantages of this new type of work relationship, with regard to informality, flexibility, autonomy, control, engagement and labor protection. We are also interested in the perception of workers about the mechanisms used by this company to manage, supervise, measure and control productivity. We conclude that the young and university profile of the deliverymen interferes with their perceptions of work. They perceive flexibility in a paradoxical way: on the one hand, they perceive it as positive, when it is associated with “autonomy” of working hours and mobility, on the other hand, as negative, when associated with the absence of rights and safety at work. The researched company fits the profile of companies that Abílio (2017) calls “application companies” because it uses flexible, informal and precarious employment and contract models, but there is a certain conformity and acceptance with the precarious and informal situation of their working conditions, as they are seen as provisional condition - majority university students. Finally, the wage-earning culture is still present in the ideas of these young people.

**Keywords:** labor uberization; digital platforms; application deliverers; labor flexibilization.

## LISTA DE FIGURAS

1. Figura 1: Termo de Consentimento – TCLE – utilizado com os/as entregadores/as..... 45
2. Figura 2: Roteiro norteador das entrevistas .....48

## **LISTA DE QUADROS**

1. Quadro 1: Classificação dos estabelecimentos segundo porte .....12
2. Quadro 2: Perfil dos participantes da entrevista ..... 32
3. Quadro 3: Jornada de trabalho/remuneração ..... 32

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

MEI – Micro Empreendedor Individual

TDICs – Tecnologias Digitais da Informação e da Comunicação

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO 1: SOBRE A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E O USO DE PLATAFORMAS DIGITAIS .....</b>	<b>15</b>
<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>26</b>
<b>CAPÍTULO 3: ASPECTOS DA GESTÃO E DO CONTROLE DO TRABALHO .....</b>	<b>31</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>46</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>48</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>51</b>

## INTRODUÇÃO

Segundo Ricardo Antunes (2020a) nas últimas quatro décadas, o capitalismo no plano mundial, sofreu mudanças impostas pelo processo de financeirização e mundialização da economia num grau nunca antes alcançado, rompendo com o padrão fordista, gerando um modo de trabalho e de vida pautados na flexibilização e na precarização do trabalho. Corroborando com esta visão, alguns autores como Lima(2010), Abílio (2020) e Slee (2017) entre outros, apontam como o avanço tecnológico ocorrido nas últimas décadas e o uso cada vez maior de ferramentas criadas a partir de novas tecnologias digitais da informação e da comunicação – TDICs; o amplo processo de reestruturação produtiva; e a diminuição do Estado como agente regulador da proteção ao trabalho, vem contribuindo para que as empresas estabeleçam novas formas de gerenciamento, controle, terceirização, flexibilização, informalização e precarização do trabalho.

De acordo com os dados do IBGE (2021), Viçosa possui atualmente uma população estimada em 79910 habitantes e está “inserida na Zona da Mata mineira, uma região marcada pela estagnação econômica no estado, porém, destoa das cidades de seu entorno devido, principalmente, à sua dinâmica intraurbana” (HONÓRIO, 2012, p. 10). Neste sentido a autora aponta que o processo de urbanização de Viçosa foi desencadeado principalmente pela atividade universitária e que levou a cidade a uma configuração espacial nitidamente demarcada entre os “nativos” – denominação dada pelos não-viçosenses aos naturais de Viçosa – e os “de fora” que são pessoas vinculadas diretamente à Universidade Federal de Viçosa - UFV. Segundo a autora, “Apesar de compartilharem a mesma cidade, pode-se considerar que ‘nativos’ e ‘de fora’ se distanciam pelos lugares onde frequentam, pelo tipo de festas que promovem e pela própria morfologia do campus da UFV que é paisagisticamente bem cuidado, em oposição à cidade fragmentada” (HONÓRIO,2012, p. 12) conferindo assim, uma peculiaridade ao espaço intraurbano de Viçosa, que apesar de possuir “elementos socioeconômicos característicos das deprimidas e pequenas cidades da Zona da Mata mineira é evidente em Viçosa aspectos socioespaciais de centros urbanos maiores” (HONÓRIO, 2012, p. 12) onde as áreas habitadas majoritariamente pelos “de fora” possui grande verticalização, expressiva especulação imobiliária, considerável circulação de estrangeiros e intenso tráfego de automóveis com grandes congestionamentos nos horários de “pico”, em oposição aos

bairros periféricos onde a maioria das habitações são compostas por casas onde há plantações de frutas e verduras em seus quintais e áreas com lotes vagos utilizados como pastagem.

Assim como outros municípios da região, o município de Viçosa possui uma topografia fortemente acidentada com poucas áreas planas. Ao circular pela cidade é fácil observar em suas ruas estreitas e sinuosas, a circulação de vários/as entregadores/as ciclistas<sup>1</sup> disputando espaço com pedestres, motocicletas, carros e outros meios de transporte. Estes entregadores ciclistas trabalham para uma determinada Empresa X<sup>2</sup> sediada nesta cidade.

Conforme levantamento feito junto aos/às entrevistados/as, a Empresa X possui 3 sócios e conta atualmente com aproximadamente 38 trabalhadores/as que atuam como entregadores/as ciclistas. Neste sentido, considerando o número de pessoas ocupadas, a Empresa X pode ser considerada de pequeno porte, conforme mostra o quadro 1 a seguir.

**Quadro 1: Classificação dos estabelecimentos segundo porte**

Porte	Setores	
	Indústria	Comércio e Serviços
Microempresa	até 19 pessoas ocupadas	até 9 pessoas ocupadas
Pequena empresa	de 20 a 99 pessoas ocupadas	de 10 a 49 pessoas ocupadas
Média empresa	de 100 a 499 pessoas ocupadas	de 50 a 99 pessoas ocupadas
Grande empresa	500 pessoas ocupadas ou mais	100 pessoas ocupadas ou mais

Fonte: SEBRAE e DIEESE(2015, p.23)

Foi a partir deste cenário, que foi despertado o meu interesse em compreender como se dão as relações e condições de trabalho, a partir da perspectiva desses/as trabalhadores/as.

Na literatura pesquisada, é comum encontrarmos muitos trabalhos abordando sobre variadas temáticas a respeito do trabalho mediado por plataformas digitais. Porém, estas pesquisas geralmente têm como objeto de estudo, grandes plataformas digitais que atuam nesse ramo, e já estão consolidadas em várias cidades do mundo, tais como a Uber, o Airbnb,

<sup>1</sup> De acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, esta função se enquadra na ocupação codificada com o título “5191-05 - Ciclista mensageiro”, também identificada por seus sinônimos “Bikeboy” ou “Condutor de bicicleta no transporte de mercadorias”. Disponível em: <<https://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/519105-ciclista-mensageiro>>. Acesso em: 13 de abr. de 2021.

<sup>2</sup> Optou-se por denominar a empresa de Empresa X. Trata-se de uma empresa de prestação de serviços de Viçosa-MG que faz uso de plataformas digitais de sua propriedade e que atua no mercado de entregas de encomendas, documentos, serviços de banco, cartório, correios, delivery e outros serviços.

o Ifood, a Rappi, entre outras. Desse modo, compreender como vai se construindo a gestão e a organização de uma pequena empresa ainda em fase embrionária em uma pequena cidade do interior de Minas Gerais, pode nos revelar especificidades no que diz respeito às várias dimensões do processo de trabalho precarizado.

Para ser possível desenvolver e extrair as variadas e complexas especificidades a partir da realidade destes/as trabalhadores/as, este estudo foi concebido em três capítulos.

No Capítulo 1, é feita uma leitura interessada da bibliografia existente que irá fundamentar as argumentações teóricas utilizadas no desenvolvimento da pesquisa e nas análises dos depoimentos dos/as entrevistados/as no contexto da uberização do trabalho. No Capítulo 2, é apresentada a metodologia utilizada nesta pesquisa. No capítulo 3 é descrito como a empresa X está organizada e como os temas da gestão, da mensuração, da vigilância, do controle e da supervisão do trabalho são operados por essa empresa. Além disso, são apresentadas as análises feitas a partir das entrevistas dos/as entregadores/as e mostrado como o ideário neoliberal do empreendedorismo se expressa na subjetivação dos/as trabalhadores/as e se transforma no autogerenciamento subordinado, porém deixando margens à resistência. E por fim, serão apresentadas as considerações finais a partir das análises desenvolvidas ao longo dessa pesquisa.

Assim, este estudo possibilita ampliar o conhecimento como o ideário do modo pós-fordista de produção se expande com o uso das plataformas digitais nas últimas décadas e torna a corrosão da proteção ao trabalho, uma tendência global, nos variados ramos de atividade.

Em um contexto pós crise econômica internacional de 2008, o que se viu no mundo globalizado foi o aprofundamento da reestruturação produtiva e do padrão de acumulação neoliberal com investidas do capital contra a proteção laboral. Particularmente na Europa, nos anos de 2009/2010 vários governos, a exemplo da Espanha e da Grécia, em acordos pressionados pela Comunidade Europeia, implementaram os *planos de austeridade*. Como consequência desses planos, houve considerável rebaixamento do “valor da força de trabalho nos setores público e privado, assim como as condições de reprodução dessa força de trabalho (expressas nos dados sociais) com mudanças na legislação abrindo caminho para o trabalho intermitente e a “pejotização” (TONELLO, 2020b, p. 143)”.

Outro componente apontado pelo autor como decisivo na reestruturação do capital foi a utilização das TDICs com “a emergência das “economias de plataforma” como forma de

debilitar de maneira decisiva qualquer elemento de estabilidade laboral e aumentar o controle do trabalho” (TONELO, 2020b, p. 145) e assim, o autor aponta que o capital vem conseguindo incorporar uma série de trabalhos antes informais e fragmentados tais como, trabalhadores/as da limpeza, cuidadores/as de idosos/as e motoristas, que por meio das plataformas digitais vem conseguindo sugar para dentro da órbita das relações formais do capitalismo – o que Ursula Huws (2017, apud TONELO, 2020, p. 146) chama de “formalização da economia informal” – “proletarizando” e monopolizando assim o setor de serviços que antes era feito de forma autônoma, “fazendo com que as empresas possam atingir grandes margens de lucro naquilo que antes era tido como trabalhos “improdutivos”, no sentido que Marx dá em O capital, ou seja, que não gerava mais-valor” (TONELO, 2020, p. 146).

Essa tendência global de precarização do trabalho ganha impulso no Brasil com a implementação da “*flexibilização total* das relações de trabalho, primeiro com a aprovação da terceirização total (conforme consta do PLC 30/2015) e depois com a chamada reforma trabalhista (PLC 38/2017)” (ANTUNES, 2020a. p. 291). Destarte, inspirada nas grandes plataformas digitais já operando no Brasil e ancorada na flexibilização das leis de proteção ao trabalho, nasce em Viçosa/MG em 2018 a Empresa X que de forma peculiar – além da plataforma de sua propriedade, faz uso de grupos de Whatsapp para controlar o trabalho – vem dominando e monopolizando o serviço de entregas nesta cidade do interior de Minas Gerais.

## CAPÍTULO 1: SOBRE A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E O USO DE PLATAFORMAS DIGITAIS

Quando os capitalistas compram a força de trabalho no mercado, como nos revela Marx (2017), o que ele compra é o tempo de vida das pessoas e seu uso efetivo para o capital. Nesse sentido, o seu interesse é maximizar a extração de mais-valor ao fazer uso dessa força durante o processo de produção. O problema surge, da contradição existente entre os interesses dos/as vendedores/as da força de trabalho – os/as trabalhadores/as – e os compradores – os capitalistas.

Ao ser questionada sobre os principais problemas enfrentados no trabalho, a Entregadora H relata

Insegurança no trânsito, má remuneração. Alguns locais valem a pena e dependendo do lugar não vale a pena. (Informação verbal, Entregador H, Google Meet, 2021)

E em outro ponto a Entregadora H relata as motivações que a levou a trabalhar com entregas na Empresa x.

Além de eu gostar de bike já. Já gostava..., e pela questão do horário flexível né! A gente faz os horários, a gente escolhe um dia antes, o dia que a gente vai trabalhar e também por isso né, flexibilidade de horário que dá pra encaixar com a faculdade e tal, é mais isso! e tem a questão da grana né! apesar de pouco é uma grana! (Informação verbal, Entregador H, Google Meet, 2021)

Esses dois relatos da Entregadora H deixam evidentes as questões da *precarização* e da *autonomia* no trabalho. Ambas fazem parte de um conjunto de implicações das formas multifacetadas da *flexibilidade* discutida mais à frente por Antunes (2020a), Abílio (2020), Lima (2010), Falcão Casaca (2015), Rosenfield e Alves (2011) neste estudo.

Em seu primeiro relato a Entregadora H aponta a precarização do trabalho em dois pontos. A primeira diz respeito à insegurança atrelada à falta de proteção ao trabalho, visto que não existe um contrato formal entre a empresa e a entregadora que cubra os prejuízos em caso de acidentes durante sua jornada de trabalho; e a segunda, a precarização se revela na má remuneração.

Ao falar da possibilidade de horário flexível, a Entregadora H a vê como positiva e nos remete à questão da *autonomia*, pois lhe permite conciliar os horários de trabalho com os horários da faculdade. Por um lado, podemos dizer que a autonomia atrelada à flexibilidade neste caso existe, pois possibilita adequar o trabalho às necessidades individuais da

trabalhadora, como apontado por Falcão Casaca (2015). Por outro, podemos afirmar que essa autonomia é relativa, pois suas escolhas estão condicionadas às variadas regras, constrangimentos e punições definidas unilateralmente pela Empresa X.

Segundo Ricardo Antunes, nas últimas décadas, sob o comando dos capitais e em particular o capital financeiro, as empresas “líofilizadas e flexíveis”, impulsionadas pela expansão informacional-digital, vem impondo a trípole destrutiva – terceirização, informalidade e flexibilidade – sobre o trabalho “e com elas, a intermitência vem se tornando um dos elementos mais corrosivos da proteção do trabalho” (ANTUNES, 2020b, p. 11).

Neste novo universo informacional-digital, florescem no discurso empresarial variadas terminologias para designar este novo fenômeno, tais como: “*platform economy, crowdsourcing, gig economy, home office, home work, sharing economy, on-demand economy*, entre tantas outras denominações.” (ANTUNES, 2020b, p. 19)

Em sua obra, Tom Slee (2017) faz um estudo sobre o surgimento e desenvolvimento de uma “onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas no mundo físico” (SLEE, 2017, p. 33) e opta por utilizar o termo “Economia do Compartilhamento”.

A Economia do Compartilhamento se origina com a promessa inicial de “ajudar prioritariamente indivíduos vulneráveis a tomar controle de suas vidas tornando-os microempresários” (SLEE, 2017, p. 34), possibilitando assim, a autogestão, a flexibilização e as trocas pessoais em pequena escala por meio de uma visão comunitária e cooperativa, se livrando do controle das corporações e da regulamentação dos Estados. Porém, Tom Slee mostra que, com o passar do tempo, muito longe de libertar os indivíduos para que tenham controle sobre suas próprias vidas, muitas companhias do compartilhamento estão se apropriando dessa nova modalidade e dando fortunas aos seus proprietários, investidores e executivos, em detrimento à perda de proteções e de garantias conquistadas pelos trabalhadores ao longo de décadas de luta. Neste sentido, Tom Slee aponta ainda, que “a ideia de “uma graninha extra” retoma os mesmos argumentos de quarenta anos atrás a respeito do trabalho feminino, que não era visto como um trabalho “de verdade”, que demanda um salário mínimo, e portanto não tinha de ser tratado da mesma forma – ou valer o mesmo – que os trabalhos masculinos” (SLEE, 2017, p. 35-36).

Slee (2017, p. 35) destaca ainda, que à medida que a Economia do Compartilhamento avança, “em vez de trazer uma nova fase de abertura e confiança pessoal a nossas interações,

está criando uma nova forma de fiscalização em que os prestadores de serviços devem viver com medo de serem delatados pelos clientes.”

Ao constatar que o caráter comercial tornou-se predominante na dita “Economia do Compartilhamento”, Slee (2017) problematiza o conceito “compartilhamento”, pois ao envolver trocas de mercado, deixa de ter a generosidade e o desejo de dar ou ajudar como impulsores da ação. Neste sentido, ele aponta outros nomes que estão sendo usados para descrever esta nova onda de negócios, tais como “consumo colaborativo (*collaborative consumption*), economia em rede (*mesh economy*), plataformas igual-para-igual (*peer-to-peer platforms*), economia dos bicos (*gig economy*), economia da viração, serviços de *concierge*, ou – um termo cada vez mais usado – economia sob demanda (*on-demand economy*)” (SLEE, 2017, p. 36), entre outros.

Nessa mesma linha do termo economia sob demanda, Abílio (2020) aponta que a partir da Empresa Uber foi possível reconhecer que existe uma tendência global à informalização do trabalho, no qual ela define como consolidação dos trabalhadores em *trabalhadores Just-in-time* – gerenciamento algorítmico do trabalho – onde os *bikeboys*<sup>3</sup> se encontram inseridos. Para além de trabalhar na exata medida das demandas do mercado, estes/as trabalhadores/as Just-in-time atuam como *autogerentes subordinados* que arcam com os custos e riscos de sua própria produção levando a uma paulatina extinção das mediações protetivas do trabalho.

Abílio (2020) chama a atenção também, para o fato de que não se trata apenas da perda de mais direitos, mas “trata-se da redução do/a trabalhador/a a um fator de produção que deve ser utilizado na exata medida das demandas do capital” (ABÍLIO, 2020, p.112), eliminando assim os poros do trabalho, levando o trabalhador a ficar inteiramente disponível ao trabalho. Ou seja, “a figura do trabalhador just-in-time desafia as categorias do que é e do que não é tempo de trabalho, complicando o que poderia ser uma configuração contemporânea da remuneração por peça” (ABÍLIO, 2020, p. 112), levantando assim, a questão se as horas de espera devem ou não ser remuneradas.

Em sua obra “Crítica à razão dualista/O ornitorrinco” Francisco de Oliveira (2003) faz uma análise do capitalismo periférico brasileiro utilizando-se de uma metáfora e compara a sociedade brasileira com um ornitorrinco, considerado um animal mal formado e incapaz de

---

<sup>3</sup> Abílio(2020, p. 111) descreve os bikeboys como sendo “entregadores, submetidos aos aplicativos, que usam como meio de trabalho sua própria força física, em jornadas que podem chegar a doze horas diárias, sete dias por semana, para obter remuneração equivalente a um salário mínimo.”

completar o processo evolutivo. Neste sentido, Oliveira (2003) descreve o “ornitorrinco brasileiro” como

Altamente urbanizado, pouca força de trabalho e população no campo, dunque nenhum residuo pré-capitalista; ao contrário, um forte agrobusiness. Um setor industrial da Segunda Revolução Industrial completo, avançando, tatibitate, pela Terceira Revolução, a molecular-digital ou informática. Uma estrutura de serviços muito diversificada numa ponta, quando ligada aos estratos de altas rendas, a rigor, mais ostensivamente perdulários que sofisticados; noutra, extremamente primitiva, ligada exatamente ao consumo dos estratos pobres. (OLIVEIRA, 2003, p. 87)

e compreende que são os setores atrasados e arcaicos que dão sustentação aos setores mais avançados pois, na incapacidade de competir com os países capitalistas centrais onde a nova era molecular e digital da terceira revolução industrial é uma realidade, o capitalismo brasileiro torna o arcaico funcional e se utiliza da informalidade e da precarização do trabalho como promotores do rebaixamento do valor da força de trabalho.

Para explicar como se dá este processo, Oliveira (2003) parte do entendimento que a evolução molecular-digital possibilitou dar um salto na produtividade do trabalho e a consequente extinção da porosidade entre o tempo de trabalho total e o tempo de trabalho da produção, ou seja, “graças à produtividade do trabalho, desaparecem os tempos de não-trabalho: todo o tempo de trabalho é tempo de produção” (OLIVEIRA, 2003, p. 88) fundindo assim a mais-valia absoluta e relativa.

Para melhor explicar a síntese entre a mais-valia absoluta e relativa, Oliveira (2003) parte da noção marxiana de “capital variável” compreendido como salário, onde é “capital” devido ao adiantamento que o capitalista faz ao trabalhador e é “variável” pois “sua resultante na formação da mais-valia depende das proporções de emprego da mão de obra e dos tempos de trabalho pago e não-pago” (OLIVEIRA, 2003, p. 89) e depende também, da realização do valor da mercadoria para a recuperação da mais-valia e obtenção do lucro.

Com o advento do “trabalho informal” no capitalismo moderno, ocorre a supressão da jornada de trabalho e do adiantamento de capital e com isso o salário passa a depender da realização do valor da mercadoria. Desse modo, os salários deixam de ser custos, pois não há adiantamento e passam a depender da venda das mercadorias. E com a supressão da jornada de trabalho, não existe mais medida de tempo de trabalho, tornando-se tudo tempo de produção, levando assim, a mais-valia relativa ao máximo da produtividade do trabalho e com isso, o capital passa a utilizar como fonte de extração de mais-valia, o trabalho abstrato

dos/as trabalhadores/as “informais” chamado por Oliveira (2003) de “trabalho abstrato virtual” incluindo aí o trabalho mais pesado, como é o caso dos entregadores de aplicativo.

A explicação dada pela Entregadora F a respeito do recebimento do seu salário, retrata bem essa dinâmica de extração de mais-valia e a supressão do adiantamento do capital, onde os entregadores só recebem após a efetivação do pagamento do fornecedor à Empresa X.

Ele tem um saldo bloqueado no aplicativo e um saldo liberado. À medida que os clientes..., o estabelecimento vai pagando as entregas que foram feitas, esse saldo bloqueado vai diminuindo e o liberado vai aumentando mas isso costuma demorar. Então acaba que o dinheiro de um mês vai emendando no outro e é essa loucura, é uma dificuldade danada, não tem uma coisa certa que eu tire no mes, sabe! (Informação verbal, Entregadora F, Google Meet, 2021)

Em outro artigo, com o objetivo de contribuir com este novo fenômeno, Abílio (2019) define *uberização do trabalho* como “uma nova forma de gestão, organização e controle, compreendida como uma tendência que atravessa o mundo do trabalho globalmente.” e tem como principais características: o *crowdsourcing*<sup>4</sup>; a transformação do/a trabalhador/a em trabalhador/a just-in-time; a transformação do trabalho em *trabalho amador*<sup>5</sup>; e o gerenciamento algorítmico do trabalho. Porém ela chama a atenção para o fato de que este novo fenômeno – a uberização do trabalho – não se inicia com a atuação da empresa Uber e acentua que

Apesar da visibilidade dada pela multidão de motoristas Uber no Brasil – mais de 600 mil, e no mundo mais de 3 milhões (Uber) –, a uberização não se inicia com a atuação dessa empresa, muito menos se restringe a ela. É preciso, portanto, compreendê-la histórica e processualmente, no contexto da flexibilização do trabalho e de décadas de políticas neoliberais que envolvem novas formas de organização do trabalho, eliminação de direitos do trabalho, integração de mercados, liberação de fluxos financeiros e de investimento (Chesnais, 1996; Harvey 2008), além de novos modos de subjetivação (Dejours, 1999; Laval, & Dardot, 2016). (ABILIO, 2019, p. 42)

---

<sup>4</sup> O termo *crowdsourcing* (Howe, 2008) foi cunhado em 2008, pelo jornalista Jeff Howe, e ao descrevê-lo, Howe deixou evidente que “o outsourcing, ou seja, as terceirizações, teriam chegado ao seu novo estágio: o da transferência de trabalho, custos e responsabilidades não mais para as empresas em redes de subcontratação, mas para a multidão de usuários-trabalhadores. Atualmente, essa transferência de trabalho está explícita em diversas plataformas digitais que contam com a adesão da multidão de usuários-trabalhadores e da multidão de usuários-consumidores” (ABILIO, 2019, p. 4)

<sup>5</sup> Abílio (2019, p.4) aponta que “trabalho amador” (Dujarier, 2009; Abílio, 2014; Van Doorn, 2017) é um bom termo para nomear a perda de formas publicamente estabelecidas do trabalho. Trabalhadores dos mais diversos perfis socioeconômicos engajam-se em atividades que não têm um estatuto profissional definível, mas que podem ser fonte de rendimento, de redução de custos ou mesmo de exercício de sua criatividade.”

Este novo fenômeno se faz, segundo a autora, no entrecruzamento de diversos processos que envolvem: as transformações no papel do Estado; no gerenciamento algorítmico propiciado pelo desenvolvimento tecnológico; além de modos de subjetivação que hoje vêm sendo associados ao empreendedorismo.

Abilio (2017) traz ainda o termo “empresas-aplicativo” e o define como sendo as atuais empresas promotoras da uberização que desenvolvem mecanismos de transferência de riscos e custos não mais para outras empresas a elas subordinadas – terceirização – mas para uma multidão de trabalhadores/as autônomos/as engajados/as e disponíveis para o trabalho. A gestão dessa transferência é feita por “softwares e plataformas online de propriedade dessas empresas, os quais conectam usuários trabalhadores a usuários consumidores e ditam e administram as regras (incluídos aí custos e ganhos) dessa conexão” (ABÍLIO, 2017).

Em um dos seus mais recentes trabalhos, no artigo “Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0”, Antunes (2020b) faz uso do termo “Uberização” para definir este novo processo em que os trabalhos assalariados transfiguram-se em “prestações de serviços”, resultando na sua exclusão da legislação social protetora do trabalho. Neste sentido, Antunes(2020b, p.11) define uberização como sendo “um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho”.

Antunes (2020b) constata ainda, que esses/as trabalhadores/as constantemente realizam jornadas de trabalho superiores a oito, dez, doze ou mais horas por dia, e frequentemente sem folga semanal, recebendo baixos salários e arcando com os custos de compra e manutenção de seus equipamentos como: carro, moto, bicicletas, celulares, etc. intensificando assim, o processo de escravidão digital e retornando à protoforma do capitalismo, isto é, que em pleno século XXI estamos vivenciando formas de exploração do trabalho que remetem aos primórdios do capitalismo.

Dessa tendência destrutiva em relação ao trabalho cada vez mais informal no mundo digital, Antunes alerta para a expansão dos trabalhos “autônomos”, dos "empreendedorismos", etc. que configuram-se “cada vez mais como forma oculta de assalariamento do trabalho, a qual introduz o véu ideológico para obliterar um mundo incapaz de oferecer vida digna para a humanidade.” (ANTUNES, 2020b, p. 16). Dessa forma, essa ideologia é propagada entre os trabalhadores que, “ao tentar sobreviver, o “empreendedor” se

imagina como proprietário de si mesmo, um quase-burguês, mas frequentemente se converte em um proletário de si próprio, que autoexplora seu trabalho”. (ANTUNES, 2020b, p.16)

Para mapear o *trabalho mediado por plataformas digitais*, De Stefano (2016, apud ABÍLIO, 2019) estabelece duas novas categorias não estanques: o *crowdwork* – os trabalhos que independem da localização geográfica dos trabalhadores, das plataformas e dos clientes e são executados de forma online –; e o *work on demand* que englobam os trabalhos que são oferecidos online mas têm seu local de execução determinado – como é o caso do trabalho dos/as entregadores/as ciclistas, sujeitos desta pesquisa.

Segundo Antunes (2020a, p.145) o fenômeno da *flexibilidade* é parte da essência da nova onda de mundialização da economia pós crise de 1970 e constitui como um traço essencial da atual fase de desenvolvimento capitalista. Além de ser resultante de adaptações organizacionais, a flexibilidade é potencializada por inovações tecnológicas e se apresenta de diversificadas formas de manifestação no cotidiano do mundo do trabalho. Neste sentido, para compreender a *precarização* do trabalho, é essencial entender a flexibilidade em suas formas multifacetadas, onde Antunes (2020a, p.146) afirma que parte dos autores da sociologia vêm definindo-a, desde os anos de 1980, como sendo a sintetização da *precarização do trabalho*. Por outro lado, Sara Falcão enfatiza que há correntes de pensamento nos meios científicos, acadêmicos, empresariais, sindicais, políticos entre outros, que consideram a flexibilidade como “sinônimo de liberdade e autonomia individual, de empreendedorismo e até de empregabilidade... Outros autores, porém, apresentam-nos uma visão particularmente crítica em relação à ideologia da flexibilidade” (FALCÃO CASACA, 2005a). Destarte, a autora sustenta a tese segundo a qual

a flexibilidade de trabalho tanto pode conter riscos (precariedade de emprego, segregação no mercado de trabalho, remunerações baixas e irregulares, ocupações pouco qualificadas, ausência ou escassez de oportunidades de formação, conflito com a vida familiar e agravamento das desigualdades sociais e de gênero), como abrir janelas de oportunidade (possibilidade de uma participação laboral mais adequada às necessidades e aspirações individuais, melhoria das qualificações, acesso a empregos bem remunerados, melhor articulação com a vida familiar/pessoal, maior controle sobre o tempo, melhoria da qualidade de vida e modernização das relações de gênero) (FALCÃO CASACA, 2005a)

Cabe então ao sociólogo, segundo essa autora, questionar por um lado a ideologia em torno da flexibilidade e ter clareza conceitual nas várias dimensões que envolvem este tema, pois "nem todas as formas flexíveis de emprego se traduzem em vivências precárias (situações em que os indivíduos estão inseridos em modalidades flexíveis de emprego por opção, voluntariamente)" (FALCÃO CASACA, 2005a). Neste sentido, Boyer aponta que

o conceito de flexibilidade assenta em cinco princípios fundamentais: (1) organização da produção (capacidade de ajustar os equipamentos, seja em volume ou forma, às oscilações da procura); (2) hierarquia de qualificações (adaptabilidade dos trabalhadores a tarefas variadas, cujo grau de complexidade é também ele variável); (3) mobilidade de trabalhadores (possibilidade de variar o volume de emprego e a duração do tempo de trabalho de acordo com a conjuntura local ou global); (4) formação de salários (adaptação dos salários à situação das empresas e do mercado de trabalho); (5) e cobertura social (eliminação das disposições desfavoráveis ao emprego em termos de fiscalidade e transferências sociais) (BOYER, 1986, apud FALCÃO CASACA, 2005a)

Em seus estudos sobre a autonomia no teletrabalho, Rosenfield e Alves apontam que historicamente a autonomia sempre se impôs como elemento constitutivo do trabalho e diferentemente da fase taylorista do capitalismo, onde o paradigma lutava por sua eliminação ou neutralização, a fase pós-taylorista, “pela primeira vez, toma a autonomia como meta e como elemento a ser gerido, em vez de suprimido” (ROSENFELD e ALVES, 2011, p. 208).

Para entender a autonomia no teletrabalho as autoras partem de um conceito mais amplo e filosófico para chegar a um conceito mais restrito de autonomia no trabalho. Neste sentido, compreendem a autonomia individual em seu sentido filosófico como

autogovernança, autodeterminação, habilidade de construir objetivos e valores próprios, liberdade de fazer escolhas e planos, e agir em conformidade com tais valores e objetivos. Isso leva à realização de si, condição para construir uma vida com significado. A autonomia individual é condição para a concepção do ser humano em situação de equidade, de igualdade. Sem ela, o homem não pode funcionar como igual na vida moral. Ainda em seu sentido filosófico, a autonomia associa-se à noção de liberdade enquanto autodeterminação, possibilidade de escolha ou ausência de interferência. Mas a liberdade remete a uma “ideia de responsabilidade diante de si mesmo e da comunidade: ser livre quer dizer, neste caso, estar disponível, mas estar disponível para cumprir certos deveres. Desde o começo, portanto, a noção de liberdade parece apontar para duas direções: uma, a de um poder fazer; e outra, a de uma limitação” (Ferrater Mora, 2001:1734). Autonomia não significa liberdade absoluta, pois, remetendo-a ao campo dos valores – onde justamente integraliza seu sentido, já que a busca por ela situa-se dentro de uma lógica de valores e de conquista de sentido –, é preciso ter claro que ela se insere numa “comunidade de valores”, o que a torna, sempre e em alguma medida, heterônoma. (ROSENFELD e ALVES. 2011. p. 211)

Para conceituar a autonomia no trabalho Rosenfield e Alves (2011, p. 213) apontam que ela restringe o conceito filosófico de autonomia, pois a autogovernança e a autodeterminação, independentemente se no trabalho assalariado ou no independente, ambos se encontram subordinados ao ritmo e às demandas do mercado. Além disso, no capitalismo,

o trabalho é meio da racionalidade instrumental para atingir o máximo de eficiência possível para a obtenção de riquezas. Destarte, afirmam que

A autonomia no trabalho integra: 1) uma dimensão operacional ligada às exigências funcionais, operacionais, que remetem à organização do trabalho; 2) outra identitária, marcada pela busca de afirmação de si, de liberdade, de realização, conforme a ideia já desenvolvida de um individualismo-emancipação; e 3) e ainda uma dimensão social – e para tal nos apoiamos na teoria do reconhecimento de Honneth –, uma vez que a individualização e a inclusão social são os dois componentes dos processos de reconhecimento social.

Em termos concretos, a autonomia no trabalho traduz-se por: autodeterminação do trabalhador e sua responsabilidade ou liberdade para determinar os elementos de sua tarefa, bem como o método, as etapas, os procedimentos, a programação, os critérios, os objetivos, o lugar, a avaliação, as horas, o tipo e a quantidade de seu trabalho. Autonomia remete ao controle sobre todos esses elementos ou sobre alguns deles. (ROSENFELD e ALVES. 2011. p. 213)

Segundo Boltanski e Chiapello (2009, p. 41) para que o capitalismo sobreviva e se amplie é necessário que seja visto como uma ordem aceitável e até desejável e isto só é possível porque ele se apoia em certo número de representações e justificações compartilhadas, capazes de guiar as ações, que o torna a melhor das ordens possíveis.

Essas justificações só são aceitas por um grande número de pessoas quando são baseadas em argumentos suficientemente robustos, capazes de conter qualquer tentativa de mudança dessa ordem. Neste sentido, Boltanski e Chiapello definem o espírito do capitalismo como sendo “o conjunto de crenças associadas à ordem capitalista que contribuem para justificar e sustentar essa ordem, legitimando os modos de ação e as disposições coerentes com ela” (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p.42) .

Essas justificações, geralmente, são expressas em termos de virtudes ou justiça e dão o respaldo necessário para o cumprimento de tarefas mais ou menos penosas e se expressa num estilo de vida favorável à ordem capitalista. E nesse processo, a maioria dos participantes, tanto os dominadores quanto os dominados, “apoia-se nos mesmos esquemas para representar o funcionamento, as vantagens e as servidões da ordem na qual estão mergulhados” (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p.42). Nesse sentido, os autores apontam que o *novo espírito do capitalismo* emerge a partir do conflito entre a crítica e o modo de organização capitalista vigente. E desse conflito surge então, um novo discurso empresarial baseado na maior flexibilidade, na maior autonomia, na maior realização individual e maior liberação intelectual e criatividade, tornando este novo espírito algo

incorporado e compartilhado por todos.

Para além desse ideário empresarial disseminado na sociedade para conquistar corpos e mentes, Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes (2020b), acrescentam que, o discurso propagado que o direito do trabalho gera desemprego, somado à natureza do trabalho nas plataformas e aplicativos digitais, tem tido um importante papel no enfraquecimento do direito do trabalho. Nesse sentido, os autores observam que existem pelo menos três perspectivas teóricas e ideológicas diferentes, que reforçam a ideia da inviabilidade da regulação anterior para proteger os/as trabalhadores/as nessas novas formas de trabalho. A primeira pressupõe que o trabalho assalariado está sendo substituído pelo trabalho autônomo. A segunda pressupõe, que novas formas de trabalho estão surgindo e não se enquadram como assalariadas ou autônomas. A terceira perspectiva apresentada por Guy Standing (2011, apud FILGUEIRAS e ANTUNES, 2020b) entende que está surgindo uma nova classe social ao redor do mundo, chamada por ele de *precariado* que, diferentemente do assalariado, executam atividades desprovidas de direito, estabilidade e garantia de renda. Assim Filgueiras e Antunes (2020b) entendem que estas formulações vêm ganhando adesões e encontrando eco nas instituições públicas e mesmo na classe trabalhadora, que pressionada pelo desemprego ou o seu risco iminente, tendem a assimilar e introjetar a ideia de que essas novas formas de trabalho tornam inviável ou inaplicável o direito do trabalho devido ao seu anacronismo.

Abilio (2019) faz uma crítica ao uso da noção de empreendedor para o trabalhador uberizado e propõe o seu deslocamento para a definição de *autogerente subordinado*, pois vê no discurso de empreendedorismo, uma forma de obscurecer a relação entre capital e trabalho, desaparecendo a relação de subordinação e aparecendo uma multidão de “chefes de si mesmos” ou empreendedores de si próprios.

A autora observa também, que a uberização é um processo global que está em curso há décadas, que envolve transformações no controle, gerenciamento e organização do trabalho e que as plataformas são vistas como a materialização de um novo estágio desse processo. Em tal processo, os/as trabalhadores/as se engajam no trabalho aderindo às plataformas e se consolidam como trabalhadores/as autogerentes subordinados/as a um gerenciamento algorítmico do trabalho.

Ao se apresentarem como mediadoras e facilitadoras de chamadas entre usuários – remetente e entregador –, as empresas-aplicativo negam a condição de subordinação e vínculo empregatício existentes nesta relação.

Neste tipo de utilização da força de trabalho, os custos e riscos são transferidos para o/a trabalhador/a, há ausência de direitos trabalhistas e de garantias sobre a carga e remuneração do seu trabalho. Frente a essas incertezas o/a trabalhador/a traça estratégias para garantir a sua própria remuneração, tornando-se assim gerente de si próprio.

Outro ponto que a autora destaca é a possibilidade de desligamento ou punição dos/as trabalhadores/as por parte da empresa, sob regras não muito claras e transparentes, além das avaliações e vigilância dos clientes consumidores. Estes mecanismos exercem assim um controle informal e onipresente sobre a atividade destes/as trabalhadores/as, funcionando como um indutor do autogerenciamento subordinado.

No processo de subjetivação, ao propor o deslocamento do empreendedorismo – empreendedor de si – para o autogerenciamento subordinado – trabalhador gerente de si subordinado –, a autora destaca que deixa mais evidente o que está em jogo é a “terceirização de parte do gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador” (ABÍLIO, 2019) e não mais o reconhecimento do próprio sujeito enquanto “empresa de si”.

Corroborando com a idéia de que os processos de flexibilização nas últimas décadas, amparadas sob o discurso do empreendedorismo, levaram paradoxalmente a uma maior autonomia do trabalho ao mesmo tempo que uma maior subordinação, Lima (2010) traz uma discussão a respeito das mudanças ocorridas na “cultura do trabalho” – mesmo ponderando que este conceito seja impreciso em sua polissemia e pouco usual na sociologia – onde os valores da individualização crescente e o mercado como balizador das relações sociais são marcas do ideário do capitalismo flexível e neste sentido, o toyotismo<sup>6</sup> com sua nova proposta de reorganização da produção e do trabalho, levaria a uma fragmentação crescente, individualizando ainda mais o/a trabalhador/a, a partir da noção de participação, competitividade e metas a serem atingidas,

Assim, feitas as considerações sobre os diversos conceitos abordados acima, para compreender a percepção dos/as entregadores/as ciclistas de aplicativo sobre as questões da autonomia, da informalidade, da subjetivação, e da precarização das condições de trabalho em geral, é preciso estar atento às variadas dimensões, interpretações, facetas e significados que podem estar associados ao fenômeno da flexibilidade.

---

<sup>6</sup> Segundo Giovanni Alves o toyotismo é um modelo de produção industrial que “por meio da recomposição da linha de produção, com seus vários protocolos organizacionais ( e institucionais), procura “capturar” o pensamento do trabalhador, operário ou empregado, integrando suas iniciativas afetivo-intelectuais nos objetivos da produção de mercadorias” (ALVES, 2011, p. 112).

## **METODOLOGIA**

Uma das dificuldades encontradas para pesquisar o trabalho na empresa X é o acesso às informações da própria empresa, dado que é um trabalho mediado por uma plataforma digital e presumidamente informal. Neste sentido, encontrar os/as trabalhadores/as disponíveis e convencê-los/as a dar entrevista foi um desafio.

Para este estudo optamos por, a partir da revisão da literatura especializada, utilizar uma metodologia de natureza qualitativa, por meio de entrevistas individuais semiestruturadas com os/as entregadores/as ciclistas de aplicativo “parceiros” da empresa X.

A Empresa X é uma empresa de serviços fundada em 2018 e está sediada em Viçosa/MG, e se designa como uma empresa facilitadora das solicitações de corrida por meio do seu aplicativo, que conecta remetentes – geralmente estabelecimentos comerciais ou pessoas físicas – a entregadores, neste caso, ciclistas ou motoboys. Fizeram parte do escopo desta pesquisa somente os/as entregadores/as ciclistas.

Com o fim de proteger a identidade dos participantes foram utilizados pseudônimos – Entregador A, Entregador B, ... Entregadora H – e todas as entrevistas tornaram-se anônimas. Além disso, como previsto em lei, foi enviado para todos os participantes o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE –, onde foi exposto a todos os participantes, a identidade do pesquisador, os objetivos do projeto, os riscos envolvidos e os cuidados tomados para amenizá-los.

Inicialmente foram convidados a participar das entrevistas dois entregadores já conhecidos. Visto que, somente um desses aceitou de imediato, acabei indo para o local de encontro de costume desses/as entregadores/as a fim de contactar outros/as dispostos/as a contribuir com a pesquisa. Neste dia, por sorte, fiz o contato com mais quatro entregadores que aceitaram participar da entrevista. A partir daí, os demais participantes foram selecionados pela técnica metodológica introduzida por Goodman (1961) e conhecida como “Bola de Neve”. Essa técnica consiste em escolher os participantes da amostragem a partir de contatos iniciais denominados “sementes”. A partir daí, os próprios participantes – as “sementes” – indicam outras pessoas do seu relacionamento para participarem da pesquisa e estes – os “filhos” da “semente” – por sua vez, indicam outras que estejam dentro do perfil desejado, e assim sucessivamente, até que seja alcançado o “ponto de saturação”. Isto é, quando os novos entrevistados passam a reproduzir os mesmos conteúdos das respostas dadas

nas entrevistas anteriores, não adicionando novas informações relevantes para a pesquisa. Desse modo, foram entrevistados/as oito entregadores/as ciclistas – 6 homens e 2 mulheres – que atualmente trabalham para a empresa X.

Seguindo um roteiro básico de apoio, as narrativas desses/as trabalhadores/as foram colhidas e gravadas no mês de agosto de 2021 de forma não presencial, em ambiente virtual, por meio de vídeo chamada no Google Meet. Optamos por fazer a entrevista de forma não presencial, principalmente por causa da Pandemia de Covid-19, onde todas as medidas de segurança sanitária são imprescindíveis.

Posteriormente à coleta das entrevistas, as mesmas foram transcritas e analisadas a partir da metodologia de análise de dados qualitativos denominada *análise de conteúdo*.

De acordo com Moraes a *análise de conteúdo* “constitui uma metodologia de pesquisa usada para descrever e interpretar o conteúdo de toda classe de documentos e textos” (MORAES, 1999, 22) e conduz a descrições quantitativas ou qualitativas sistemáticas. Nas pesquisas que têm uma abordagem qualitativa como esta, Moraes (1999) enfatiza que a precisão da descrição dos objetivos e as categorias podem ir se delineando, emergindo e sendo refinados ao longo do processo da investigação.

Para compreender e reinterpretar as mensagens simbólicas da comunicação, Moraes (1999) aponta que é preciso levar em conta, além do conteúdo explícito da mensagem e o contexto dentro do qual se analisam os dados, o autor, o destinatário e as formas de codificação e transmissão da mensagem. Além disso, o pesquisador deve se atentar para os valores e a linguagem natural e cultural dos entrevistados e os seus significados, pois eles exercem grande influência sobre as informações colhidas dos participantes.

A partir dos dados coletados, o autor concebe cinco etapas como essenciais nesta metodologia: a preparação das informações; a unitarização ou a transformação do texto em unidades de análise; a categorização ou classificação das unidades em categorias; a descrição; e a interpretação. É nessa última etapa que o autor salienta duas vertentes do movimento interpretativo. A primeira se baseia numa fundamentação teórica esboçada a priori e a segunda a teoria é construída com base nos dados e categorias da análise e emerge das informações contidas nestes dados e nessas categorias.

Por fim Moraes (1999) enfatiza que uma boa análise de conteúdo não deve limitar-se à etapa da descrição e que a interpretação constitui um passo imprescindível, especialmente nas análises de natureza qualitativa, permitindo assim, uma compreensão mais aprofundada dos

conteúdos das mensagens. Neste sentido, o investigador deve, além de explorar os conteúdos manifestos, onde se faz uma leitura representacional por meio de uma inferência direta sobre o que o autor quis dizer, explorar também os conteúdos latentes das mensagens onde é possível captar nas entrelinhas, motivações não ditas ou inconscientes, porém reveladas por descontinuidades e contradições nas mensagens do autor.

O roteiro balizador da entrevista foi desenvolvido com base nas hipóteses iniciais do projeto – 1) As empresas de serviços delivery, que utilizam plataformas digitais, utilizam-se de modelos de emprego e contrato flexíveis, informais e precários; 2) os/as entregadores/as percebem as suas condições de trabalho de forma paradoxal: se por um lado as características da flexibilidade do trabalho são vistas como vantajosas, principalmente por alguns perfis de trabalhadores, por outro lado, a flexibilidade é associada à ausência de direitos e segurança no trabalho; e 3) As promessas de flexibilidade e autonomia deste tipo de atividade são limitadas diante das práticas de controle de jornada e de produtividade, mediadas ou não pelas tecnologias digitais.

A primeira parte do roteiro é composta por perguntas de múltipla escolha e teve a finalidade de coletar alguns dados do perfil socioeconômico dos participantes. A segunda, consiste em perguntas descritivas que serviram como guia para a entrevista.

Ao final do processo, serão apresentados os resultados dessa análise e as conclusões do estudo.

Conforme mostra o quadro 2 abaixo, o perfil dos/as entregadores/as entrevistados/as é basicamente composto por pessoas jovens, onde 7 delas possuem entre 19 e 24 anos e somente 1 está na faixa etária entre 30 e 40 anos. 4 dessas pessoas se declararam da cor branca, 3 pardas e somente uma preta. Em média, trabalham como entregadoras na empresa X há 1 ano e 1 mês. A maioria está cursando o curso superior (7) ou já possui a graduação (2) – 1 dos/as entrevistados/as já concluiu a graduação em licenciatura, porém está cursando o bacharelado –. Apesar de jovens, todas as pessoas entrevistadas, declararam que já tinham trabalhado anteriormente, porém somente duas já haviam trabalhado em emprego formal, as outras, geralmente fizeram estágio ou trabalharam como “freelancers”. Cinco desses/as entregadores/as são oriundos/as de outras cidades e somente três são ou já estão estabelecidos/as em Viçosa/MG. Apenas 1 dos/as entrevistados/as se mantém somente com a renda do trabalho como entregador; 4 moram com ou recebem ajuda dos pais; 2 recebem

bolsa de estágio e 2 possuem outro trabalho – 1 desses além de receber bolsa de estágio, possui outro trabalho.

**Quadro 2: Perfil dos participantes da entrevista**

sexo	6 homens	2 mulheres
faixa etária	7 entre 19 e 24 anos	1 entre 30 e 40 anos
raça	4 pretas (3 pardas e 1 preta)	4 brancas
grau de escolaridade	6 superior incompleto	2 superior completo
estuda atualmente?	7 sim	1 não, somente para concurso
já trabalhou anteriormente?	8 sim	somente 2 em emprego formal e 6 fazendo bicos ou estágio
cidade origem	5 outras cidades	3 viçosa
tem outras fontes de renda	7 sim (4 moram ou recebem ajuda dos pais, 2 recebem bolsa e 2 possuem outro trabalho)	1 não

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto à jornada de trabalho, os resultados apresentados no quadro 3 a seguir, mostram que os/as entregadores/as trabalham em média 5,7 horas por dia, 5 dias por semana; percorrem 28 Km e fazem 13 entregas em média por dia. Quanto à remuneração, a média mensal fica em torno de R \$950, porém somente 1 dos/as entrevistados/as mostrou uma certa discrepância, declarando o salário em torno de R\$ 2000, os/as demais declararam uma remuneração que varia entre R \$450 a R \$1200, variando de acordo com o número de horas trabalhadas em sua jornada mensal.

**Quadro 3: Jornada de trabalho / remuneração**

	Média	Observação
média de horas diária	5,7 horas/dia	

média de dias por semana	5 dias/semana	
média de km/dia	28 km/dia	
média entregas/dia	13 entregas/dia	
Remuneração média mensal	R\$950/mês	1 - R\$2000/mês 7 - entre R\$450 a R\$1200/mês

Fonte: Dados da pesquisa

### CAPÍTULO 3: ASPECTOS DA GESTÃO E DO CONTROLE DO TRABALHO

Fazendo uma contraposição ao ideário neoliberal descrito anteriormente, Lima(2010) pondera que no Brasil, tal qual em outros países periféricos, a informalidade sempre fez parte da vida cotidiana do trabalhador e que a cultura do assalariamento e a cultura do trabalho, embora distintas são marcas da sociabilidade nos bairros operários e vinculam-se a uma forma de organização da produção marcada pela concentração de indústrias e trabalhadores, que reforçam as identidades sociais, forjadas pela proximidade nas condições de vida e trabalho. Neste sentido, a cultura do assalariamento foi construída e continua incorporando a identidade social desses trabalhadores, onde o emprego é sinônimo de segurança e previsibilidade de futuro e a informalidade é percebida como condição transitória delimitada no tempo, mesmo sem nunca terem tido suas carteiras de trabalho assinadas.

Ao falar sobre as expectativas quanto ao trabalho atual, a maioria dos/as entregadores/as corrobora com o exposto acima e deixa claro que o considera como uma atividade provisória e que pretende ingressar numa carreira assalariada.

Esse é mais provisório mesmo né. Porque como eu saí do colégio, a princípio não vou voltar para o colégio e eu estou estudando para uns concursos. Então..., por enquanto a intenção é..., como se diz, vou ficando aí e pagando as contas e até eu ver se passo em algum concurso aí. Não tenho assim..., essa intenção..., é o emprego da minha vida! Não seria isso não, é uma coisa provisória mesmo. (Informação verbal, Entregador G, Google Meet, 2021)

É um trabalho bem cansativo, um trabalho desgastante né! E uma remuneração que ajuda. Não dá pra negar. Ajuda demais quem tá precisando, mas que não é nada super animador assim, e isso é às vezes, o tipo de coisa que a gente tem que aguentar, algumas coisas que a gente tem que aguentar na empresa quanto ao tratamento, quanto a consideração..., ela deixa a gente bem frustrado. Eu não pretendo seguir carreira como entregador, eu faço isso no momento porque eu preciso! (Informação verbal, Entregador A, Google Meet, 2021)

Por outro lado, Lima(2010) relativiza a incorporação dos valores do auto-empresendedorismo e da autogestão.

Para os trabalhadores, a cultura do assalariamento representada pelos direitos sociais, ou a possibilidade de acesso a eles, marca profundamente a cultura do trabalho em seus aspectos relativos ao poder e autoridade e, enquanto tal, relativiza a incorporação dos valores do auto empreendimento e da

autogestão.(Lima, 2010, p.193)

O autor aponta também, que “questões como individualização, autonomia, autocontrole, autogestão e solidariedade compõem o chamado novo e precário mundo do trabalho” (LIMA, 2010, p. 191) e que estas questões trazem novos desafios para compreender como se dão as possibilidades de ação coletiva, da construção das identidades sociais e de uma nova cultura do trabalho que reflete as transformações da cultura do capitalismo. Porém, o autor pondera que estas questões – individualização, engajamento e autogerenciamento – não são incorporadas de forma acrítica por parte dos/as trabalhadores/as e enxerga na capacidade de percepção que estes/as têm, uma possibilidade de resistência frente às novas ideologias empresariais.

A maior individualização presente na cultura do trabalho da atual fase do capitalismo também deve ser relativizada, pois não elimina o caráter coletivo do trabalho enquanto atividade. Como também não elimina a percepção das condições de vida e trabalho semelhantes que acompanham os trabalhadores engajados em relações de trabalho assalariadas ou não assalariadas, assim como mantém projetos coletivos, embora ainda embrionários. (Lima, 2010, p. 192)

As novas ideologias organizacionais, que pressupõem a responsabilização crescente do trabalhador, resultam num autogerenciamento das subjetividades do trabalhador, no sentido de maior individualização. Isto, entretanto, mais (do) que produzir apenas consentimento no sentido da simples adesão a esses propósitos, na qual estaria excluída a possibilidade de resistência, pode possibilitar o que Zarifian (2002) define como engajamento subjetivo, no qual escolhas são possíveis. O trabalhador incorpora os novos valores empresariais até certo ponto, sem efetivamente deixar de perceber a exploração e os limites do discurso. Uma subordinação consentida não elimina a consciência do trabalhador acerca da precarização da vida e das possibilidades efetivas de reação e mesmo da ação coletiva. (Lima, 2010, p. 189)

Corroborando com a visão de Lima (2010) descrita acima, a fala do Entregador A a seguir, demonstra que ele tem total consciência da exploração e da subordinação consentida quando discorre a respeito do Termo de Uso – contrato – que foi assinado ao aceitar trabalhar como entregador.

Tem um termo de responsabilidade com direitos e deveres dos Bikers! Principalmente deveres! A minha impressão sobre o contrato foi mais para tirar o c\* dos donos da empresa da reta. Só pra dizer que nós concordamos com os termos. um contrato assinado e tudo mais! Mas quanto a infraestrutura e tudo mais, tudo que a gente precisa mesmo: seja conserto de bicicleta, uniforme, a caixa de transporte, isso a gente tem que arcar com tudo né! (Informação verbal, Entregador A, Google Meet, 2021)

Assim Lima (2010) compreende que os valores resultantes das transformações estruturais do capitalismo são interiorizados porém transformados, ao serem confrontados com as experiências e percepções do cotidiano do mundo da vida e do trabalho dos/as trabalhadores/as, levando a uma reconfiguração do poder nas relações de trabalho e ressignificando as bandeiras de classe.

Por fim, o autor acredita que as mudanças no trabalho são irreversíveis, e transforma junto a ética vinculada a ele, porém aponta que o trabalho e a ética a ele vinculada, continuam sendo estruturantes da vida social, porém podem se adequar a “novos tempos”, a depender das transformações da cultura do capitalismo e das variadas formas de resistência a elas associadas.

A empresa X é proprietária de duas plataformas. Uma plataforma utilizada para fazer a gestão e o controle das entregas feitas pelos/as ciclistas – Plataforma A<sup>7</sup> – e outra plataforma utilizada pelos/as motoboys/motogirls – Plataforma B.

Diferentemente de outras plataformas digitais existentes no mercado como Ifood, Uber Eats e Rappi, entre outras, a Empresa X, além da plataforma digital, utiliza grupos de Whatsapp para gerenciar, supervisionar e controlar todo o trabalho dos/as entregadores/as. Dois grupos de agendamento – Vip e Geral, que serão descritos mais à frente – e outro grupo de fila de entregas foram criados no Whatsapp para organizar o trabalho. Além desses três grupos, existe um quarto no qual fazem parte todos os/as entregadores/as e os dois gestores, proprietários da Empresa X, onde são discutidos assuntos do cotidiano e também relacionados ao trabalho, entre os/as participantes do grupo. Este último grupo, permite aos gestores acompanhar quais assuntos estão sendo abordados entre os/as entregadores/as. Desse modo, por meio deste grupo, permite-se à empresa fazer uma supervisão e vigilância a respeito desses assuntos, além de ter o controle pessoal sobre a produtividade e o engajamento dos/as entregadores/as, fazendo uso da pressão quando a fila de entregas começa a aumentar.

Normalmente ele dá uma agitada no grupo né! Sempre tem a parte de dar uma pesada também, tipo ah! Se vocês ficarem deixando sobrar vaga, não rodar fim de semana, a gente vai arranjar mais gente pra empresa, aí vai ser mais gente disputando vaga, então, dá aquela pesada né! pra tentar conseguir completar todas as

---

<sup>7</sup> Por questões de sigilo, optamos por chamar a plataforma utilizada pelos ciclistas de Plataforma A e a plataforma utilizada pelos motoboys de Plataforma B.

vagas do dia e eventualmente quando as coisas ficam ruins, ficam muitas vagas sobrando, eles adicionam gente nos grupos para completar as vagas naquele dia, mas aí a pessoa fica no grupo pra sempre. Aí é mais gente entrando para disputar as vagas de sempre. (Informação verbal, Entregador A, Google Meet, 2021)

Também é muita pressão que vem na gente, quando o pau começa a quebrar quando sai muita entrega e aí você começa a ficar pressionado, tipo, tem que fazer, andar rápido pra fazer mais que tá atrasando, porque se ficar enrolando muita entrega, eles vão colocar mais gente pra trabalhar e vai sobrar menos entrega, esses negócios assim. (Informação verbal, Entregador B, Google Meet, 2021)

A empresa X utiliza dois tipos de força de trabalho nas entregas: os/as motoboys/motogirls, que utilizam a Plataforma B e os/as ciclistas, que utilizam a Plataforma A. Os/as primeiros/as fazem as entregas em bairros mais distantes do centro, já os/as segundos/as só trabalham na região central e em bairros nas suas adjacências. Estes bairros são previamente definidos pela empresa.

Para cada entrega feita pelo/a entregador/a ciclista é cobrada uma taxa no valor de R\$5,00 ao/à consumidor/a final. Sobre este valor, a Empresa X retém uma taxa de 30% , ou seja, R\$1,50 e o/a entregador/a fica com os outros 70%, que corresponde a R\$3,50. Já no caso dos/as motoboys/motogirls a relação é de 20% e 80% e o preço da taxa de entrega é maior. Uma das reclamações frequentes dos/as entregadores/as é o valor da entrega ser o mesmo, tanto para localidades próximas ou para localidades mais distantes, e/ou com relevos muito inclinados onde são obrigados a empurrar suas bicicletas.

(...) alguns lugares que a gente vai fazer entrega são bem ruins de ir e a gente recebe o mesmo tanto. (Informação verbal, Entregador D, Google Meet, 2021).

(...) não acho legal a taxa de entrega em alguns lugares. Pra mim é uma coisa um pouco injusta. (Informação verbal, Entregador F, Google Meet, 2021).

A taxa de 30% retida sobre o valor de cada corrida, é percebida pela maioria dos/as entregadores/as como um valor aceitável ou justo, exceto quando a entrega é feita em bairros mais distantes como descrito acima. Isso deve-se a vários fatores, entre eles, a percepção do já rebaixado valor do salário médio de outras categorias de trabalhadores de Viçosa onde é exigido baixo grau de qualificação com os quais se comparam, como expressado pelo Entregador G.

(...) mas assim, pra nós lá se for olhar bem pelo padrão de vida de Viçosa aqui, eu acredito que é um valor bacana! (Informação verbal, Entregador H, Google Meet,

2021).

Além disso, a dificuldade de percepção do valor real recebido por cada entrega se faz presente, pois além da imprevisibilidade dos riscos e da indeterminação dos custos, estes/as trabalhadores/as não contam com ferramentas ou mecanismos que os auxiliam a ter clareza sobre a real taxa de exploração retida pela empresa ficando a reboque da subjetividade de cada um.

Para Woodcock(2010, p. 24) a mensuração do trabalho é parte essencial da gestão do trabalho pois envolve a compra do tempo das pessoas e o seu uso efetivo. Neste sentido, a mensuração “fornece a base para os gestores abordarem a indeterminação da força de trabalho garantindo que a compra desta tenha um uso eficaz” (WOODCOCK, 2010, p. 26). Porém, o autor pondera que tornar o uso da força de trabalho eficaz é muito complicado pois envolve resolver a contradição existente entre os interesses de quem compra – os capitalistas – e quem vende a força de trabalho – os trabalhadores. Além disso, “diferentemente de outras mercadorias, envolvidas na produção, a força de trabalho está sempre incorporada nas pessoas, que têm seus próprios interesses e necessidades e que retêm o poder de resistir a serem tratadas como uma mercadoria.”. (WOODCOCK, 2020, p.25)

O autor aponta também que há distintas tentativas de “resolver a indeterminação da força de trabalho (como obter o máximo possível da compra da força de trabalho)” (WOODCOCK, 2010, p. 25) para aumentar a produtividade e garantir maiores lucros. Destarte, há diferentes formas de “colocar em prática a vigilância e a mensuração do trabalho – pagamento por peça, disciplinamento e outros métodos para tentar superar a indeterminação do processo de trabalho” (WOODCOCK, 2010, p. 44 e 45). Assim, ao investigar o papel da mensuração por meio de uma análise das fábricas e do panóptico clássico, dos call-centers e do panóptico eletrônico e por fim, das plataformas e do panóptico algorítmico, o autor sustenta que nas plataformas, o panóptico algorítmico vai além da mensuração, mas sem a supervisão física – das fábricas e dos call-centers – ele depende das ilusões de controle e liberdade.

Seguindo este pensamento, Matteo Pasquinelli (Apud, WOODCOCK, 2020, p. 42) diz que o panóptico algorítmico “é como o modelo arquitetônico, sustentado por outra aparência, , que não é efeito da realidade, mas que é, ela mesma uma ficção”. Assim, a partir de dados coletados por meio de softwares de propriedade da empresa instalados nos

smartphones dos usuários da plataforma, permite à empresa fazer um agenciamento vigilante e mensuração do trabalho. Porém Woodcock(2020, p. 45) pondera que essa aparência de onipresença está longe de ser absoluta e que, sem a supervisão física, a empresa depende de métodos automáticos de supervisão e disciplinamento dos/as trabalhadores/as para garantir as ilusões de controle e liberdade. Por outro lado, a ilusão de liberdade associada às condições precárias de trabalho podem ser importantes fatores de mobilização e organização dos/as trabalhadores/as.

Cabe destacar neste momento que a Empresa X, não adere na totalidade a nenhuma das três formas de colocar em prática a vigilância e mensuração da força de trabalho, como apontado e muito bem analisado por Woodcock (2010), pois na Empresa X, o supervisionamento não se dá de forma presencial como nas fábricas e nos call-centers, mas fazendo uso de grupos criados no Whatsapp. Por outro lado, difere da plataforma da Deliveroo – objeto de estudo de Woodcock (2010) – e de outras existentes no mercado como a Uber eats, pois a Plataforma A, de propriedade da Empresa X, se encontra em fase de construção e não possui ainda, todas os mecanismos de mensuração, vigilância e controle implementados dentro do seu sistema, a exemplo dos controles do agendamento e da fila de entregas, que continuam sendo feitos por grupos criados no Whatsapp, como descrito anteriormente.

Assim como a força de trabalho, os custos e riscos sob a ótica dos/as trabalhadores/as mediados por plataformas digitais, também é de difícil mensuração. Pensando nos/as entregadores/as ciclistas, nunca se sabe se e quando terão algum acidente ou quebrará uma peça de suas bicicletas, tornando estes custos totalmente indeterminados na subjetividade desses/as trabalhadores/as – a não ser que fosse feita uma pesquisa abrangente neste sentido.

Como visto acima, os gestores se utilizam do panóptico algorítmico para contornar o problema da indeterminação da força de trabalho, já os/as trabalhadores/as lhes restam suas subjetividades no momento de fazer o cálculo de sua remuneração. Neste sentido, a maioria dos/as trabalhadores/as uberizados da Empresa X, ao não terem a dimensão exata de seus custos e riscos que estão embutidos na taxa de 70% que recebem, tendem a reconhecer como justa a taxa de 30% retida pelo patrão.

Para utilizar qualquer uma das plataformas, a Empresa X faz um contrato com o usuário. O título que consta na parte superior deste contrato já demonstra o tipo de relação que se quer estabelecer entre as partes – Empresa X/usuário. No caso do usuário ciclista, o

título é “Contrato de uso do aplicativo Empresa X - Piloto”. O primeiro parágrafo deste contrato traz a seguinte descrição transcrita aqui:

O seguinte Termo de Uso rege as Condições Gerais para ENTREGADORES, aplicáveis ao uso de todos os aplicativos disponibilizados gratuitamente, sejam para dispositivos móveis(...) (...) e tem como propósito, a otimização da logística das corridas de bicicleta para fins de transporte de objeto(s)/mercadoria(s) por meio do aplicativo disponibilizado pela Empresa X, com o objetivo de viabilizar o contato direto entre usuários(Passageiros/Remetentes) e entregadores (ciclistas Autônomos). (Transcrição de trecho do contrato assinado entre a Empresa X e o/a Entregador/a – termo de uso do aplicativo Plataforma A, 2021)

Em outro ponto do contrato, a empresa X se coloca como “facilitadora das solicitações de corrida através de seu aplicativo, mediando o contato solicitante/solicitado e as transações financeiras resultantes da atividade.” e na cláusula “DA RELAÇÃO ENTRE PILOTO E/REMETENTE” traz a seguinte descrição:

Conforme já estabelecido, a Empresa X não presta serviço de transporte ou agenciamento, apenas concede licença de uso de software que serve como ferramenta facilitadora de contato inicial entre os usuários (remetente/piloto), sendo que ao aceitar a prestação de serviços pelo piloto, o remetente reconhece que a Empresa X não possui vínculo direto com o entregador. (Transcrição de trecho do contrato assinado entre a Empresa X e o Entregador – termo de uso do aplicativo Plataforma A, 2021)

Dessa forma, corroborando com a definição de uberização trazida por Antunes (2020b), este contrato invisibiliza a relação de trabalho existente entre a Empresa X e o entregador e ao mesmo tempo que assume a aparência de “prestação de serviços”, oblitera a relação de assalariamento e exploração do trabalho.

Quando questionados a respeito dos gastos mensais com o trabalho, a grande maioria dos/as entregadores/as teve dificuldades para mensurá-los. O único gasto mais palpável foi o com os créditos no celular, que gira em torno de R \$38 por mês, em média. Os demais gastos como manutenção e reparo das bicicletas, almoço ou lanche, entre outros, não tiveram muita convicção ao mensurá-los, ou não citaram.

Complementando o que já tinha sido exposto anteriormente, o processo da uberização não só transfere os custos e os riscos do trabalho para os/as trabalhadores/as, mas oblitera a mensuração destes custos e riscos nas mentes destes/as trabalhadores/as, tornando-os mais vulneráveis à aceitação de baixos salários – tendendo ficar abaixo do valor socialmente

necessário para sua reprodução –. Neste sentido, podemos caracterizá-los com o que Antunes chama de *precariado*.

Diferentemente de Standing (Apud, ANTUNES, 2020a, p.60) que caracterizou o precariado como uma *nova classe diferenciada do proletariado* – herdeira do período taylorista-fordista –, Antunes o entende como sendo o polo mais precarizado e *parte constitutiva do nosso proletariado desde sua origem*, ainda que seja evidente que entre nós está se desenvolvendo rapidamente um

*novo contingente do proletariado, largamente vinculado aos serviços, com um traço geracional marcante (juventude) e cujas relações de trabalho estão mais próximas da informalidade, do trabalho por tempo determinado, dos terceirizados e intermitentes, modalidades que não param de se expandir.* (ANTUNES, 2020a, p.64)

Outra linha de compreensão, possível de caracterização desses entregadores é entendê-los/as como trabalhadores/as Just-in-time, onde “não há mais garantias nem limites sobre a duração ou distribuição de sua jornada, nem mesmo sobre a remuneração por dia de trabalho” (ABÍLIO, 2021, p. 2021), consolidando assim, a redução do/a trabalhador/a à força de trabalho, libertando-o/a de toda sua humanidade.

A maioria dos/as entrevistados/as relatou que geralmente ficou sabendo da oportunidade de trabalho através de amigos/as. O curto processo de recrutamento para trabalhar como entregador/a na Empresa X, começa quando o/a interessado/a entra em contato com a empresa, preenche um formulário no Google Forms com seus dados cadastrais e é colocado/a em um grupo de recrutamento no Whatsapp. Então, é marcada uma reunião entre os gestores da empresa e todos/as os/as interessados/as. Este contato pode ser feito por meio de um telefonema, mensagem de Whatsapp – o mais comum surgido durante as entrevistas –, ou ainda por meio do envio de um email para a Empresa X.

Na primeira reunião, é dada uma palestra e explicado todo o processo de funcionamento da empresa e do trabalho a ser realizado. Quando surge uma oportunidade para fazer um teste – geralmente aos domingos pois é o dia que tem menos pessoas interessadas em trabalhar –, a vaga é disponibilizada no grupo de recrutamento, então quem chegar primeiro, pega. Feito o teste, se o entregador atender aos requisitos da empresa, é convidado a continuar no “time” e, caso se interesse, assina um “Termo de Uso” como *contratante* do aplicativo Plataforma A de propriedade da *contratada* Empresa X. Chama a

atenção aqui o tipo de relação – *terceirização* – que se estabelece no contrato entre os/as “usuários/as” – *contratantes* – do aplicativo e a empresa proprietária do aplicativo – *contratada* –, obliterando a relação de assalariamento entre as partes, como enfatizado por Antunes (2020b) anteriormente.

Geralmente a empresa X incentiva os/as entregadores/as a abrirem um MEI – micro empreendedor individual –, porém essa não é uma condição essencial para fazer parte do quadro de entregadores/as. Dentre os/as entrevistados/as, somente 2 declararam que possuem o MEI.

Observa-se aqui que, tanto na divulgação da oferta de trabalho em sua página no facebook, onde a empresa anuncia “Procura-se ciclistas entregadores, faça um extra na sua renda” e em outra chamada anuncia “horários flexíveis”, quanto ao incentivo dado aos/às entregadores/as para obterem um MEI, a empresa reforça: a narrativa do trabalho autônomo e flexível; o caráter do empreendedorismo; e ao mesmo tempo obscurece a relação de assalariamento entre a empresa e os/as trabalhadores/as. Assim, a informalidade vai sendo construída e imposta como condição possível do trabalho mediado por plataformas digitais.

Como dito anteriormente, a empresa possui hoje em torno de 38 entregadores/as ciclistas e organiza sua força de trabalho em dois turnos: um grupo no turno da manhã/tarde e outro no turno da tarde/noite. Geralmente são 10 vagas no turno da manhã e 10 vagas no turno da noite, todos os dias da semana. Ao agendar um horário, o/a entregador/a se compromete a trabalhar um mínimo de 4h, sob pena de punição, caso não cumpra – observa-se aqui que ao exigir uma jornada mínima de quatro horas dos/as entregadores/as, há claramente um controle da empresa sobre o trabalho, podendo caracterizar assim, vínculo empregatício. Além disso, a empresa categoriza os/as trabalhadores/as em três grupos distintos. O primeiro grupo é denominado Vip<sup>8</sup>. Fazer parte desse grupo, significa ter a prioridade em trabalhar em um local fixo caso surja uma vaga, além de escolher os horários no agendamento do próximo dia a trabalhar. Porém, os/as participantes deste grupo, têm a desvantagem de se comprometerem a fazerem no mínimo 150 entregas mensais, enquanto os/as demais se comprometem a fazerem 50 entregas.

Todo o controle do agendamento é feito por meio de um grupo de Whatsapp. No dia anterior ao dia a ser agendado, por ordem de chegada, cada participante do grupo Vip escolhe o horário que se pretende trabalhar no dia seguinte – o prazo para colocar o nome no

---

<sup>8</sup> Nome fictício criado com o intuito de garantir o sigilo na identificação da empresa

agendamento se encerra às 23 horas –. Somente após este horário, os membros do segundo grupo – chamarei aqui de grupo Geral – podem colocar o seu nome no agendamento. Já os membros do terceiro grupo – grupo do recrutamento –, só serão convocados no dia que sobrarem vagas para completar algum dos turnos.

Observa-se aqui que, ao criar estes 3 grupos, a empresa passa a ter o controle sobre a oferta/demanda da força de trabalho. Este controle só é possível devido ao grande exército de reserva existente no capitalismo periférico do Brasil, tornando-o funcional para o capital tecnológico – Plataforma A – como bem apontado por Oliveira (2003) anteriormente. Neste sentido, Abílio (2021) aponta que as estratégias cotidianas dos/as trabalhadores/as são transformadas em dados e incorporadas na gestão da empresa. Esses dados são administrados e utilizados de forma obscura, não acordada e em permanente movimento. Ou seja, ao mesmo tempo que a empresa mapeia a dinâmica da demanda, ela mapeia a dinâmica de uma multidão de trabalhadores/as. Dessa forma, a empresa consegue se organizar e deter o poder sobre a lei da oferta e demanda da força de trabalho, como se operasse uma espécie de mão invisível do mercado. Porém, mais do que isso, a empresa não só mapeia como define o tamanho do contingente de trabalhadores/as disponíveis, a sua distribuição no tempo e no espaço e o valor do trabalho. Nessa relação assimétrica de poder, como não há um contrato formal entre as partes, a empresa não demite, mas cadastra, descadastra e bloqueia os/as trabalhadores/as.

Muitos foram os pontos levantados durante as entrevistas que afetam diretamente as condições de trabalho dos/as entregadores/as. Por um lado, são percebidos como pontos positivos ou motivacionais: a necessidade de trabalhar para obter alguma renda – relacionado à atual crise de desemprego –; o gostar de pedalar e a possibilidade de fazer atividade física enquanto trabalha e a possibilidade de trabalhar em horários flexíveis.

Eu sempre gostei muito de pedalar né, eu tava querendo um trabalho também. Eu estava precisando de um trabalho. (Informação verbal, Entregador B, Google Meet, 2021).

Primeiro, realmente para ser sincero, a necessidade de trabalhar, mas eu também gosto, eu pedalo desde pequeno, desde criança, eu sempre gostei! então é uma coisa que eu tenho facilidade e é por causa do exercício físico também. Uma coisa que você não fica só no ambiente, você não fica preso num lugar, não gera ansiedade. Uma coisa mais atrativa neste aspecto pra mim. (Informação verbal, Entregador C, Google Meet, 2021).

Por outro, foram identificados como pontos negativos: a ausência de direitos

trabalhistas; a insegurança, a falta de educação e a violência no trânsito; o cansaço físico; a falta de um padrão nos preços cobrados – locais mais acidentados e mais distantes cobram o mesmo valor de locais mais próximos ao centro –; a falta de respeito e a demora em atender por parte de alguns/mas clientes; o repasse da culpa dos atrasos por parte de alguns/mas fornecedores/as para os/as entregadores/as; a obrigatoriedade das metas; a pressão sofrida em determinados horários de “pico” para o aumento da produtividade; e o estigma sobre o trabalho de entregador/a.

Lugares que a gente vai fazer entrega são bem ruins de ir e a gente recebe o mesmo tanto e assim, alguns clientes não ajudam né. O cara pede o lanche, entra pra tomar banho e esquece que pediu as coisas ou o cara pede as coisas e não atende o interfone e perde tempo. Como a gente ganha por entrega (...) e tem o povo que é ignorante né. Sempre que você mexe com pessoas, tem um povo que é ignorante, trata mal e muita gente que..., tipo assim, chega no negócio, a gente entrega aí pode acontecer algum problema, sabe! tipo assim, tem muito restaurante que não embala os produtos direito, faz um trabalho ruim e depois quer jogar a culpa na gente. Demora muito para fazer o pedido, aí o pedido tá atrasado, aí quando você vai pegar o pedido aí quer que você faz a entrega com 5 minutos para resolver a 1 hora de atraso que ele já tá lá. Ah e os taxistas né, os taxistas e o Uber. O Livre<sup>9</sup> aqui de Viçosa que eles são bem ignorantes, acham que a rua é só pra eles. (Informação verbal, Entregador D, Google Meet, 2021)

As desvantagens pra mim hoje são a questão muito do risco, não acho legal a taxa de entrega em alguns lugares. Pra mim é uma coisa um pouco injusta. Vejo também uma coisa que me incomoda muito na rua é a questão do assédio. A diferença de tratamento de algumas pessoas pelo fato de eu ser mulher e tal. Tem as diferenças de tratamento pelo negativo e pelo positivo. O negativo eu falo em torno da questão do assédio mesmo né e o fato de eu trabalhar em um ambiente muito masculino. Já tive uma série de problemas dentro da equipe, de pessoas fazendo comentários desnecessários. (...) Enfim, já tive alguns conflitos a ponto de mandar áudio num grupo Geral, cascando mesmo, soltando palavrão. Eu tava no ódio no dia. Então assim, pelo menos eu vejo que eu consigo ganhar o respeito e eu consigo abrir espaços dentro da empresa, sabe! É eu vejo que alguns tipos de mobilizações da minha parte quebra alguns tabus lá dentro e mais meninas tem chegado para a equipe também. Enfim, é isso! (Informação verbal, Entregadora F, Google Meet, 2021)

Mesmo não sendo o objeto de estudo deste trabalho, chama a atenção aqui, a fala da Entregadora F, onde ela trouxe as categorias de gênero e sexualidade como fatores distintivos e de grande relevância para o entendimento das opressões vivenciadas no interior da própria classe trabalhadora e nesse sentido, entende-se que classe sozinha não é uma categoria homogênea e portanto não é suficiente para entender todas as opressões sofridas por outros grupos contidos na classe, entre eles as mulheres e os LGBTQIA+.

---

<sup>9</sup> A exemplo da empresa Uber, a Livre é uma empresa-aplicativo que atua em algumas cidades da Zona da Mata Mineira e se autodefine como “O Livre App é um Aplicativo de Mobilidade Urbana. Nossa plataforma conecta motoristas parceiros com usuários por meio de um aplicativo para smartphones. (LIVRE, 2021)

Desse modo, considerar a *interseccionalidade* entre as categorias *classe, gênero, raça* e *sexualidade* é fundamental para compreender as opressões existentes no seio da própria classe trabalhadora e permitir assim, articular as lutas. Nesse sentido, fazem-se necessárias algumas considerações teóricas a respeito desta questão.

Sem entrar na questão da homogeneidade, Ricardo Antunes traz a definição marxiana de classe trabalhadora como sendo sinônimo de proletariado e pontua que ela “compreende a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho e que são despossuídos dos meios de produção” (ANTUNES, 2020a, p. 92). Já Helena Hirata e Daniele Kergoat fazem uma crítica à literatura existente quanto à imagem difundida de uma classe operária homogênea “sem fazer nenhuma referência ao sexo dos atores sociais. É como se o lugar na produção fosse um elemento unificador de tal ordem que fazer parte da classe operária já remeteria a uma série de comportamentos e de atitudes relativamente unívocos” (HIRATA e KERGOAT, 1994, p. 93) e pontuam ainda que “o conceito de classes sociais foi reinterpretado pelo feminismo em particular pelas pesquisas sobre as relações sociais de sexo e sobre o gênero. E mais o conceito de classes sociais, ou melhor, a utilização que dele foi e é feita não permite captar o lugar da mulher na produção e na reprodução sociais” (HIRATA e KERGOAT, 1994, p. 93).

Quanto à *interseccionalidade*, Dayane Assis (2019) traz a seguinte definição cunhada por Kimberlé Crenshaw:

“A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento” (CRENSHAW, 2002, p.177, apud ASSIS, 2019 p. 20)

Ainda sobre o mesmo tema da interseccionalidade, Helena Hirata(2014) traz uma consideração de Sirma Bilge onde ela pontua que

“A interseccionalidade remete a uma teoria transdisciplinar que visa apreender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado. Ela refuta o enclausuramento e a hierarquização dos grandes eixos da diferenciação social que são as categorias de sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual. O enfoque interseccional vai além do simples reconhecimento da multiplicidade dos sistemas de opressão que opera a

partir dessas categorias e postula sua interação na produção e na reprodução das desigualdades sociais” (BILGE, 2009, p. 70, apud HIRATA, 2014, p. 62).

Houve também alguns conflitos de opinião em alguns pontos levantados. Onde alguns/mas os enxergam como positivos, outros já os percebem como negativos.

O investimento inicial é percebido como baixo para alguns/umas e elevado para outros/as. Se comparado com outras categorias como motoboys, motoristas de Uber, etc, podemos dizer que é um investimento relativamente baixo. Porém, nota-se que a percepção está atrelada à condição socioeconômica de cada um e além disso, a percepção dos/as que consideraram o investimento inicial baixo pode estar enviesada, devido ao fato deles/as já possuírem a bicicleta e o celular – os itens mais caros entre os materiais necessários para o trabalho –, tendo que arcar inicialmente, basicamente com o custo do capacete – em torno de R\$70 –, invisibilizando assim, os custos de aquisição destes equipamentos, coisa que não acontece com os demais entregadores que tiveram que arcar com estes custos no momento da sua admissão como entregador – observado aqui na fala a seguir, do Entregador E –. Além disso, a empresa disponibiliza mochilas e facilita a compra para quem não a possui, apesar da maioria comprar a própria mochila após algum tempo de trabalho, devido a comodidade de não estender sua jornada, pois gasta-se um tempo extra ao se deslocar para pegá-la e devolvê-la ao iniciar e finalizar sua jornada de trabalho.

(...) a bicicleta e o capacete eu tinha, até que..., em questão de material é tranquilo. (Informação verbal, Entregadora H, Google Meet, 2021)

O investimento inicial é razoavelmente alto assim né, não é qualquer pessoa que tem condições de ter um celular bom, uma bicicleta e ter um capacete para trabalhar do dia pra noite né!. (Informação verbal, Entregador E, Google Meet, 2021)

Outro ponto que houve discordância nas percepções desses/as trabalhadores/as foi quanto à remuneração. Alguns/mas a consideram como justa e outros/as a consideram insuficiente, como segue:

Não é que a gente ganha bem né, mas assim, ganha acho que um valor bom, razoável (...) (Informação verbal, Entregador D, Google Meet, 2021)

A remuneração eu acho de certa forma justa, não acho muito abaixo do mercado..., Não! Eu acho abaixo na verdade né! (Informação verbal, Entregador E, Google Meet, 2021)

Um dos sintomas do advento da “escravidão digital” apontado por Antunes é que “no presente, a monumental expansão do trabalho digital, on-line, vem demolindo a separação entre o tempo de vida no trabalho e o tempo de vida fora dele” (ANTUNIES, 2020b, p. 15). Nesse sentido, ao estabelecer o horário de 23 horas como horário inicial de agendamento para os membros do grupo “Geral” como visto anteriormente, a Empresa X invade o tempo de vida de não trabalho dos membros deste grupo.

Outro controle que é feito por meio de grupos criados no Whatsapp é a fila de entregas, onde quem chega primeiro tem a prioridade de pegar a próxima entrega. Aqui os/as entregadores/as relataram que ao implantarem o controle da fila pela Plataforma A, começaram a surgir vários problemas, como o relatado a seguir.

A gente tava tendo problema, por exemplo, quando lançou o aplicativo, as entregas caíam lá, e aí quem pegasse, pegou! Sendo que antes a gente tinha um sistema de fila no Whatsapp, a gente colocava a fila lá, um dos sócios lançava o estabelecimento e falava: Hakuna! Aí o primeiro da fila, falava: indo! e saía da fila e ia lá pegar a entrega, aí ia o próximo. A gente tinha essa organização que a gente equilibrava as entregas para todo mundo. Aí a partir do momento que virou, chegou o aplicativo e as entregas foram sendo jogadas sem fila e começou a ter uma disparidade muito grande. Por que? As entregas estavam chegando primeiro num celular do que em outros. Muitas vezes por questão de internet, ou de qualidade de telefone mesmo. Tinha telefone que não tava se adequando tão bem ao aplicativo. Então tinham pessoas que tavam fazendo 5 entregas num dia e tinham pessoas que tava fazendo 20. (Informação verbal, Entregadora F, Google Meet, 2021).

Desse modo, em vista dos incômodos gerados a partir da implantação do aplicativo, os/as entregadores/as fizeram pressão para que voltasse a controlar a fila do modo antigo. Ou seja, por meio do uso de um grupo de Whatsapp, como era antes. Depois de algum tempo de negociação, a empresa acatou a reivindicação dos/as entregadores/as.

E isso aí começou a dar muito incômodo, começou a virar assim, um debate muito grande, e a gente reclamando, reclamando, e eles foram mudando as coisas, até que chegou num ponto que a gente teve a ideia de colocar a fila no Whatsapp de novo para as entregas do aplicativo. Então assim, apitou o aplicativo, a entrega é do primeiro da fila. E aí assim, é claro que na hora da correria que tá apitando o tempo inteiro, saindo muita entrega, ou que tá sem fila, é terra de ninguém, vira assim, disputa, mas pelo menos equilibrou um pouquinho as coisas e deixou um pouco mais organizado. Então assim, tem essas questões que a gente consegue ali, através da mobilização, resolver, sabe! (Informação verbal, Entregador F, Google Meet, 2021).

Corroborando com o que Lima (2010) havia apontado anteriormente, aqui fica clara a capacidade de percepção e resistência que os/as trabalhadores/as têm quando são defrontados

com situações que vão contra os seus interesses e necessidades. Podendo desencadear inclusive, ações coletivas, como é o caso.

Quanto às propagandeadas vantagens da flexibilidade de horários, autonomia e liberdade encontradas nas chamadas de oferta de emprego no canal do facebook da Empresa X, pode-se concluir que elas existem, porém existem de forma muito limitada pois os trabalhadores não participam do preço da corrida, não definem as regras de funcionamento do seu trabalho, não escolhem quais entregas querem fazer e não escolhem suas jornadas de trabalho pois, mesmo tendo certa flexibilidade para escolher o dia a trabalhar estão submetidas ao controle e às regras da empresa. Além disso, é a empresa que define toda a organização do trabalho, os valores das entregas, o percentual retido e faz toda a gestão sobre o negócio.

Por fim, é necessário considerar o contexto da precarização do trabalho no mercado brasileiro com os seus altos índices de desemprego e informalidade, na qual a empresa X nasceu e onde o processo da uberização já é uma realidade e ganha força com a reforma trabalhista de 2017, incluindo nela a legalização da intermitência do trabalho. Nesse sentido, a empresa X molda sua forma de organização, supervisão e gestão e constrói sua plataforma, de forma constante e adaptável, a partir dos modos de vida de trabalhadores/as cujo perfil é tipicamente juvenil e socialmente vulnerável.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Utilizando-se de entrevistas semiestruturadas e análise de conteúdo, amparada na literatura existente sobre o processo de uberização do trabalho, esta pesquisa fez um estudo, contando com a participação de 8 entregadores/as ciclistas de Viçosa/MG, trabalhadores/as de uma determinada empresa de entregas para executar os serviços de entrega naquela cidade.

Este estudo buscou compreender como estes/as trabalhadores/as percebem suas condições de trabalho e como se dá a relação capital-trabalho entre esta empresa e esses/as trabalhadores/as.

Uma primeira observação relevante a respeito dos resultados obtidos neste estudo é que eles fazem parte de um contexto específico, onde a empresa X é uma empresa relativamente nova – fundada em 2018 –, que inicialmente não possuía um aplicativo/plataforma específico para fazer a gestão e o controle do trabalho desses/as entregadores/as. Somente em Janeiro do ano de 2020 é que este aplicativo passou a ser utilizado em paralelo com grupos de Whatsapp criados com objetivos específicos. Além disso, o aplicativo ainda está em sua fase embrionária. Ou seja, está sendo construído a partir da, e em paralelo, com a experiência e vivência entre os seus criadores, os/as entregadores/as e os/as solicitantes do serviço de entrega.

Outra especificidade, não menos importante que a primeira, é quanto ao perfil dos/as participantes da entrevista. Por ser uma amostra formada basicamente por jovens, onde a experiência com trabalhos formais ainda é incipiente ou inexistente, traz reflexos importantes no resultado desse estudo.

Uma primeira constatação, de fácil verificação nas entrevistas, é que a Empresa X se enquadra no perfil de empresas que Abílio (2017) chama de “empresas-aplicativo”. Ou seja, a empresa X é uma empresa promotora da uberização, pois desenvolve mecanismos de transferência de riscos e custos para um grupo de trabalhadores/as autônomos/as engajados/as e disponíveis para o trabalho, onde a gestão dessa transferência é feita por softwares – grupos de Whatsapp – e plataformas online de sua propriedade – Plataforma A e Plataforma B –, os quais conectam usuários/as trabalhadores/as a usuários/as consumidores/as – pessoas físicas e jurídicas – e ditam e administram as regras – incluídos aí custos e ganhos – dessa conexão. Além disso, a empresa X faz uso de modelos de emprego e contrato flexíveis, informais e precários. Neste sentido, pode-se concluir que o grau de vigilância e controle de uma

empresa-aplicativo é diretamente proporcional ao seu tempo no mercado. Ou dito de outra forma, quanto mais uma empresa-plataforma se consolida no mercado, mais ela tende a racionalizar sua gestão no sentido de controlar o processo de trabalho e de aumentar a extração de mais-valia.

Apesar dos discursos disseminados do empreendedorismo, esses/as entregadores/as não se percebem como tal, porém, o perfil jovem e universitário com suas necessidades específicas em conciliar o trabalho com os estudos, contribuem para haver um certo conformismo e aceitação com a situação precarizada e informal de suas condições de trabalho, jogando suas expectativas de empregabilidade formal para uma carreira futura. Destarte, a cultura do assalariamento ainda está presente no ideário desses/as trabalhadores/as e a informalidade é vista como condição provisória, por mais que tenha sido disseminada a cultura do empreendedorismo nas últimas décadas e a formalidade nos países periféricos ser uma realidade cada vez mais distante.

O engajamento nesse trabalho é devido principalmente à necessidade financeira; “flexibilidade” de horário de trabalho ainda que limitado; ao processo de recrutamento desburocratizado; à não exigência de qualificação prévia; ao gostar de pedalar aliado à possibilidade de se exercitar enquanto trabalha; além da sensação de “liberdade”, atribuída à possibilidade de se deslocar pela cidade e à falsa sensação de não estar sendo supervisionado.

O processo da uberização não só transfere custos e riscos para os/as trabalhadores/as, mas, na incapacidade de mensurá-los, dificulta a percepção destes e cria uma percepção distorcida do real valor da sua remuneração e com isso há uma maior aceitação desta como justa.

Por fim, o maior contato dos/as entregadores/as, sujeitos desta pesquisa, com os seus padrões, quando comparados com outras plataformas digitais, tende a distensionar os conflitos e a ter uma maior articulação e disposição para resolvê-los, pois as trocas de experiências do mundo da vida e do trabalho entre as partes favorecem a alteridade e um maior entendimento, mas também reforçam mecanismos de controles desses sujeitos. Desse modo, essa maior disposição à conciliação vai até certo ponto, pois os interesses de classe continuam existindo e são antagonicos e os/as trabalhadores/as, por mais que introjetam os valores empresariais, não perdem a consciência acerca da precarização das suas condições de trabalho e de suas possibilidades de reação frente aos conflitos, podendo inclusive desencadear em ações coletivas.

## REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração, Site Passapalavra/ Blog da Boitempo, 2017. Disponível em <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em: 17 Set. 2021.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>>. Acesso em: 17 sept. 2021.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo:Boitempo, 2020. p. 111-124.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: a Informalização e o trabalhador just-in-time. *Trabalho, Educação e Saúde* [online]. 2021, v. 19. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00314>>. Acesso em: 21 Set. 2021.

ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços da era digital*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020a.

ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo:Boitempo, 2020b.

ASSIS, Dayane N. Conceição de. *Interseccionalidades / Dayane N. Conceição de Assis*. - Salvador: UFBA, Instituto de Humanidades, Artes e Ciências; Superintendência de Educação a Distância, 2019.

BALDIN, N.; MUNHOZ, E. M. B. Snowball (bola de neve): Uma temática metodológica para pesquisa em Educação Ambiental comunitária. X Congresso Nacional de Educação. EDUCERE, PUC Paraná. 2011.

BIKERS-ECODELIVERY. BIKERS Seu Delivery Sustentável. Entregas Sustentáveis para um mundo melhor!. Viçosa, 22 Fev. 2021. Facebook:bikersecodeelivery.Disponível em: <<https://www.facebook.com/search/top?q=bikers%20ecodelivery>>. Acesso em: 17 Set. 2021.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

FALCÃO CASACA, Sara. *Flexibilidade, trabalho e emprego: ensaio de conceptualização*. Dissertação de Doutorado, Lisboa. ISEG-UTL. 2005a.

FALCÃO CASACA, Sara. Flexibilidade de Emprego, Novas Temporalidades de Trabalho e Relações de Género – A reconfiguração da desigualdade nos novos sectores dos serviços. Dissertação de Doutoramento, Lisboa.ISEG-UTL. 2005b.

FARIA, José Henrique de; RAMOS, Cinthia Letícia. Tempo dedicado ao trabalho e tempo livre: os processos sócio-históricos de construção do tempo de trabalho. RAM. Revista de Administração Mackenzie [online], São Paulo, v. 15, n. 4, p. 47-74, out. 2014. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1678-69712014/administracao.v15n4p47-74>>. Acesso em: 18 Set. 2021.

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. São Paulo:Boitempo, 2020. p. 59-78.

GOODMAN, L. A. Snowball sampling. The Annals of Mathematical Statistics. V. 32, p. 148-170, 1961.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. A classe operária tem dois sexos. Estudos Feministas, Florianópolis, v.2, n.3, p. 93-100, jan./abr., 1994. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16291>>. Acesso em: 20 out. 2021.

HIRATA, Helena. Género, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. Tempo Social [online]. 2014, v. 26, n. 1, pp. 61-73. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100005>>. Epub 30 Jul 2014. ISSN 1809-4554. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100005>. Acesso em: 22 Out. 2021.

HONÓRIO, Leticia de Melo. A PRODUÇÃO DO ESPAÇO EM UMA CIDADE UNIVERSITÁRIA: o caso de Viçosa, MG. Dissertação (Mestrado em Geografia) - Departamento de Geografia da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte. 2012.

IBGE. Panorama, 2021. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/vicososa/panorama>>. Acesso em: 05 nov. 2021.

LIMA, Jacob Carlos. Participação, empreendedorismo e autogestão: uma nova cultura do trabalho? Sociologias [online].2010. Porto Alegre, v. 12, n. 25, p. 158-198. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1517-45222010000300007>>. Acesso em: 30 Set. 2021.

LIVRE. LIVRE APP. Viçosa, 03 Out. 2021. Facebook:bikersecodelivery.Disponível em: <[https://www.facebook.com/somoslivreapp/?ref=page\\_internal](https://www.facebook.com/somoslivreapp/?ref=page_internal)>. Acesso em: 03 Out. 2021.

MARX, Karl. O capital: crítica da economia política, Livro I: O processo de produção do capital / Karl Marx; tradução Rubens Enderle. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

MORAES, Roque. Análise de conteúdo. Revista Educação, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4125089/mod\\_resource/content/1/Roque-Moraes\\_Analise%20de%20conteudo-1999.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4125089/mod_resource/content/1/Roque-Moraes_Analise%20de%20conteudo-1999.pdf)>. Acesso em: 02 Out. 2021.

OLIVEIRA, Francisco de. Crítica à razão dualista/O ornitorrinco. São Paulo: Boitempo, 2003.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. Dados, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006>>. Acesso em: 01 Out. 2021

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS; DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Anuário do trabalho na micro e pequena empresa. Brasília/DF. 2013. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/anu%c3%a1rio%20do%20trabalho%202015.pdf>>. Acesso em: 02 Out. 2021.

SLEE, Tom. Uberização: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres; notas de edição Tadeu Breda, João Peres. São Paulo : Editora Elefante, 2020. Título Original: What's Yours Is Mine: Against The Sharing Economy.

TONELO, Iuri. Uma nova reestruturação produtiva pós-crise de 2008. In: ANTUNES, Ricardo (org.). Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. São Paulo:Boitempo, 2020. p. 139-148.

WOODCOCK, Jamie. O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. In: ANTUNES, Ricardo (org.). Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. São Paulo:Boitempo, 2020. p. 23-45.

## APÊNDICES

Figura 1: Termo de Consentimento - TCLE utilizado com os/as entregadores/as

4.08/21, 12:11 Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Você está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa "Trabalho mediado por plataformas digitais na perspectiva dos entregadores", sob coordenação da pesquisadora da UFV, Daniela Alves de Alves, cujo objetivo é entender como os entregadores ciclistas de mercadoria, "parceiros" de uma empresa do ramo em Viçosa, Minas Gerais, percebem suas condições de trabalho e quais os seus entendimentos no que se refere às vantagens e desvantagens neste tipo de relação. Além disso busca-se, a partir da perspectiva desses trabalhadores, compreender como a empresa faz o recrutamento, a gestão, a mensuração da produtividade, a supervisão e o controle do trabalho.

Esta pesquisa justifica-se pela necessidade de ampliar o conhecimento sobre as novas modalidades de relação de trabalho e os efeitos nas relações de trabalho e nas condições de trabalho. Acredita-se que essa pesquisa contribuirá no sentido de apontar possíveis ações nas questões relacionadas à proteção ao trabalho e ao trabalhador. Além disso, acredita-se que você se beneficiará da pesquisa ao analisar suas próprias condições de trabalho, em termos de conscientização sobre seus direitos e garantias. Para participar desta pesquisa, primeiramente você deverá estar de acordo com as informações presentes neste termo. A partir daí, será agendada uma reunião virtual, onde será informado sobre todos os detalhes que envolvem a pesquisa, como descrito a seguir. O encontro será realizado por meio de videochamada na plataforma Google Meet. Você será entrevistado 1 única vez seguindo um roteiro. A primeira parte dessa roteiro é composta por perguntas de múltipla escolha com a finalidade de coletar alguns dados do seu perfil sócio econômico. A segunda parte consiste em perguntas descritivas que servirão como guia para a nossa conversa. Essas entrevistas serão gravadas e transcritas para posterior análise. Caso seja de sua vontade, a gravação poderá ser compartilhada com você. Com o intuito de preservar a sua identidade, faremos o uso de pseudônimos nas transcrições e posteriores análises.

A previsão do tempo de cada entrevista é de mais ou menos 35 minutos e cabe ao participante, a qualquer momento, pausar a entrevista, se negar a responder alguma questão, ou ainda responder somente àquelas com as quais se sentir mais confortável. Neste sentido, os riscos envolvidos na pesquisa consistem em constrangimento, desconforto, estresse ou cansaço ao responder alguma(s) questão(ões). Para minimizá-los, os participantes poderão a qualquer momento fazer contato com os pesquisadores envolvidos para o esclarecimento de dúvidas ou desistir de participar da pesquisa. Vale ressaltar que, ao participar deste estudo, você não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Caso, eventualmente, você tenha algum custo para participar da pesquisa, você será ressarcido e diante de eventuais danos identificados e comprovados decorrentes da pesquisa, você tem assegurado o direito à indenização.

A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que você é atendido(a) pelo pesquisador. Ademais, você tem a possibilidade de retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem necessidade de comunicado prévio. Neste caso, os dados fornecidos por você não serão utilizados e serão excluídos permanentemente.

Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada e você não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar dessa pesquisa. Seu nome ou

<https://docs.google.com/forms/d/1jQTVAG471MJC9hfwWUirAFzWRRRneax0oRk07-RF/edit> 1/3

o material que indique sua participação não serão liberados sem a sua permissão. Você receberá uma cópia por e-mail deste termo de consentimento.

Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de um ano após o término da pesquisa. Depois desse tempo, os mesmos serão destruídos.

O pesquisador tratará a sua identidade com padrões profissionais de sigilo e confidencialidade, atendendo à legislação brasileira, em especial, à resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, e utilizará as informações somente para fins acadêmicos e científicos.

Eu, afirmo que fui informado(a) dos objetivos da pesquisa "Trabalho mediado por plataformas digitais na perspectiva dos entregadores", de maneira clara e detalhada, e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar. Declaro que concordo em participar. Caso eu solicite, poderei receber uma via deste termo de consentimento e afirmo que me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer minhas dúvidas.

Nome do Pesquisador Responsável: Daniela Alves de Alves

Endereço: Departamento de Ciências Sociais, s/nº, Universidade Federal de Viçosa, Campus Viçosa, MG, CEP: 36570-900

Telefone: (31) 3612-7126

E-mail: [danielaa.alves@ufv.br](mailto:danielaa.alves@ufv.br)

Em caso de discordância ou irregularidades sob o aspecto ético desta pesquisa, você poderá consultar: CEP/UFV – Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos

Universidade Federal de Viçosa

Edifício Arthur Bernardes, piso inferior

Av. PH Rolfs, s/n – Campus Universitário

CEP: 36570-900 Viçosa/MG

Telefone: (31)3612-2316

Email: [cep@ufv.br](mailto:cep@ufv.br)

[www.cep.ufv.br](http://www.cep.ufv.br)

---

\*Obrigatório

1. Nome: \*

\_\_\_\_\_

24/09/21, 12:11

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

2. Declaro que li e concordo em participar da pesquisa \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

---

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

<https://docs.google.com/forms/d/1jQTVAR471MLcO7jfwWUjrrAfzWRRRoeas0nRiK7-RF/edit>

3/3

Fonte: Elaboração própria.

**Figura 2: Roteiro norteador das entrevistas**

Pesquisa: Trabalho mediado por plataformas digitais na perspectiva dos entregadores

**Questionário**

1. Sexo: masculino ( ) feminino ( )
2. Idade: \_\_\_\_
3. Raça: Preta ( ) Parda ( ) Branca ( ) Amarela ( ) Indígena ( )
4. Estuda atualmente? sim ( ) não ( )
5. Grau de escolaridade: fundamental incompleto ( ) fundamental completo ( ) médio incompleto ( ) médio completo ( ) superior incompleto ( ) superior completo ( )
6. Qual a sua cidade de origem: Viçosa ( ) outra ( ) Se outra, qual? \_\_\_\_\_
7. Este é o seu primeiro emprego? sim ( ) não ( ) Se não, qual foi a sua última função exercida? \_\_\_\_\_
8. Possui outra fonte de renda? sim ( ) não ( ) Caso afirmativo, qual? \_\_\_\_\_
9. Frequência que você trabalha: quantas horas em média por dia você fica disponível para este trabalho?        quantos dias em média por semana?        quantos quilômetros em média, você pedala por dia fazendo entregas?        quantas entregas, em média, você faz por dia? \_\_\_\_\_
10. Em média, quanto você gasta mensalmente com a manutenção da bicicleta, com créditos no celular e outros gastos? \_\_\_\_\_
11. Há quanto tempo você faz entregas por aplicativos usando a bicicleta? \_\_\_\_\_
12. Qual sua remuneração mensal média com este trabalho? \_\_\_\_\_

**Perguntas norteadoras da entrevista**

- Fale-me sobre a empresa. Quais os tipos de serviços ela presta? Quais os tipos de produtos ela transporta? Quais os tipos de clientes ela atende? (comércio, indústria, órgãos públicos, etc)
- Conte-me como foi seu processo de seleção e recrutamento. Como ficou sabendo da existência da vaga? Você teve que assinar algum termo de responsabilidade? A empresa oferece ou ofereceu algum tipo de treinamento?
- Quais foram suas motivações para querer trabalhar com entregas de bicicleta?
- Fale-me sobre os equipamentos utilizados para o seu trabalho. (bicicleta, celular, créditos no celular, mochila, capacete, etc). Houve algum investimento inicial?
- Fale-me sobre os pontos positivos e principais problemas enfrentados no seu trabalho como entregador.
- Fale-me a respeito de como a empresa controla as suas entregas e o valor a ser pago.
- Como é realizado o monitoramento das entregas? Existe algum tipo de incentivo, metas a serem cumpridas ou punição relacionados à produtividade?

- Fale um pouco sobre os consumidores finais. Existe algum tipo de avaliação deles sobre o seu trabalho?
- Fale-me um pouco sobre a sua relação com os outros entregadores.
- Quais são seus planos futuros com relação a esta atividade profissional?
- Qual a sua opinião sobre a dimensão da segurança relacionada com esta atividade profissional?
- Você tem sugestões para melhorar o seu trabalho?

Fonte: Elaboração própria