



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas

Departamento de Administração

LUIS FELIPE FERREIRA DOS REIS

**TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DOS ENTREGADORES DE
APLICATIVOS: FLEXIBILIDADE E PERMANÊNCIA**

Brasília – DF

2023

LUIS FELIPE FERREIRA DOS REIS

**TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DOS ENTREGADORES DE
APLICATIVOS: FLEXIBILIDADE E PERMANÊNCIA**

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Dr Pedro Neiva

Brasília – DF

2023

LUIS FELIPE FERREIRA DOS REIS

**TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DOS ENTREGADORES DE
APLICATIVOS: FLEXIBILIDADE E PERMANÊNCIA**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do
(a) aluno (a)

Luis Felipe Ferreira dos Reis

Doutor, Pedro Neiva

Professor-Orientador

Doutor, Diego Mota Vieira

Professor-Examinador

Doutor, Marcus Vinícius Soares Si-
queira

Professor-Examinador

Brasília, 05 de junho de 2023

Dedico este trabalho aos meus pais, família e amigos, que fizeram parte desta jornada me proporcionando a oportunidade de evoluir constantemente com muito amor e esmero.

RESUMO

A Uberização do trabalho está inserida em um contexto de mudanças e novas perspectivas sobre o controle e a flexibilização do trabalho, inclusive em relação à permanência e transitoriedade de empregos e. Este trabalho possui como objetivo geral a análise do perfil profissional dos trabalhadores uberizados, especificamente os entregadores de aplicativo (*motoboys* e *bikeboys*). Temos a intenção de avaliar, por meio dos objetivos específicos, a flexibilidade desses trabalhadores, medida pela quantidade de empregos exercidos anteriormente à atividade de entregador, e o seu tempo de permanência na profissão. Trata-se de uma pesquisa quantitativa, realizada a partir da aplicação de um questionário a 100 motoristas de aplicativo na cidade de Brasília. Os dados coletados incluem características pessoais, informações sobre empregos/profissões anteriores, percepções do próprio trabalho e tempo de permanência na atividade de *motoboy* ou *bikeboy*. A análise dos dados reafirmou a existência de flexibilidade nas profissões exercidas anteriormente e revelou uma tendência de permanência na profissão de entregador de aplicativo.

Palavras-chave: Uberização. *Motoboys*. Trabalho Precário. Plataformização do Trabalho. Flexibilidade. Permanência. Trajetória Profissional.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Faixa Etária.....	34
Figura 2 – Gênero.....	35
Figura 3 – Estado Civil.....	36
Figura 4 – Nível de escolaridade.....	36
Tabela 1 – Aplicativos utilizados.....	37
Figura 5 – Conciliação da ocupação profissional.....	38
Figura 6 – Desafio em conciliar a ocupação.....	38
Tabela 2 – Ocupações exercidas.....	39
Tabela 3 – Classificação das ocupações.....	40
Figura 7 – Experiência profissional pregressa.....	41
Figura 8 – Tempo de trabalho em aplicativos pelos.....	42
Figura 9 – Questionamento quanto a estar sendo monitorado.....	45
Figura 10 – Liberdade de horário.....	45

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	7
2. REFERENCIAL TEÓRICO	14
3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	32
4. ANÁLISE DOS DADOS	34
5. CONCLUSÃO.....	46
6. REFERÊNCIAS	49

1. INTRODUÇÃO

Essa pesquisa busca analisar o perfil, a trajetória profissional e a permanência na profissão dos entregadores de aplicativos no Brasil, também chamados de “*motoboy*”, “*motofretistas*” ou simplesmente “entregadores”. Procuramos avaliar até que ponto eles se adequam à ideia de flexibilidade, do empreendedorismo de si mesmo e da intermitência (Sennett, 2005; Dardot e Laval, 2016; Boltanski e Chiapello, 2009; Han, 2005; Antunes, 2018), características tão preponderantes do mercado de trabalho na contemporaneidade.

Analisamos várias características pessoais e profissionais desses trabalhadores, com foco nas questões da transitoriedade e da permanência pelas profissões por que passaram, inclusive nessa última (a de *motoboy*). Partimos da ideia presente na literatura sobre as transformações do capitalismo e do mundo do trabalho, que saem de um contexto de fixidez, rotina, permanência e perspectiva de longo prazo para um contexto de flexibilidade, fluidez, intermitência e referência de curto prazo. Em outras palavras, investigaremos até que ponto essas transformações se aplicam a essa categoria profissional. Segundo Antunes (2018), o grande aumento do setor de serviços influenciado por diretrizes flexíveis neoliberais corrobora para a fragilidade de condições da classe trabalhadora no que diz respeito à informalidade e precariedade.

Nesse contexto, o foco de interesse recairá em avaliar o perfil profissional dos entregadores, especialmente no que diz respeito ao exercício de profissões anteriores e ao período de permanência no trabalho de plataforma. Como metodologia de pesquisa, aplicamos um questionário aos *motoboy*s que trabalham no Plano Piloto de Brasília, tendo sido coletadas cem respostas.

Propomos os seguintes objetivos específicos:

- a) a contextualização do trabalho flexibilizado;
- b) a conceituação de uberização através de seus pilares fundamentais;
- c) a realização de uma pesquisa quali-quantitativa descritiva; e
- d) a análise destes dados.

Na atividade de coleta foram apurados dados que permitem traçar vários perfis profissionais, levando em consideração o gênero, a escolaridade, outras ocupações profissionais, últimas atividades de trabalhos profissionais, bem como dados ligados à relação entre pessoa e trabalhos anteriormente realizados, como número de entregas, jornada de trabalho e tempo de experiência com aplicativos.

Este trabalho contribui fundamentalmente para ampliar os estudos relacionados a este novo modelo de organização e controle do trabalho. Até onde é do nosso conhecimento, não existe ainda estudo que trate das ocupações anteriormente exercidas pelo *motoboys*. Já os estudos sobre a permanência desses trabalhadores na profissão estão apenas começando a ser realizados (veja pesquisa do CEBRAP, 2023 a esse respeito).

1.1. Contextualização

Com o modelo de uberização se tornando cada vez mais consolidado, diariamente novos trabalhadores motociclistas aderem aos serviços de entregas por aplicativos, por meio de uma relação não contratual, tornando-se mais um dentre o grande exército de entregadores informais (ABÍLIO, 2020). Ao invés de se manterem em uma ocupação longa e estável, através do discurso empreendedor, esses profissionais se submetem a um “tipo de controle e gerenciamento do trabalho associado a um processo de informalização, que leva à consolidação do trabalhador sob demanda” (ABÍLIO, 2020a). Esta forma de gerência e controle do trabalho é um tema abordado por uma série de autores sob o enfoque da subordinação, informalização e precarização presente nestas relações de trabalho. Nesta perspectiva, nota-se uma tendência de transitoriedade entre ocupações precárias em empregos instáveis. Ainda de acordo com a autora, os tipos de trabalho dos modos de vida periféricos podem ser vistos ao olharmos para jovens negros que dentre diversos trabalhos utilizam bicicletas para complementar a renda através do serviço de *bikeboy*.

Cada vez mais nosso cotidiano e diversos aspectos de nossa vida são afetados pela informatização digital e pelo papel das infraestruturas computacionais, norteadas pelas grandes empresas de *big data*, onde novos padrões, tendências e formas de consumo são criadas, assim como tendências de moralidades e reputações (LIMA e BRIDI, 2019: 326). Ao analisarmos essa perspectiva sob a ótica da reformulação que os processos de terceirização do trabalho trazem ao longo dos anos, chegamos à conceituação de um novo tipo de gestão e controle do trabalho, gerando novos modelos de empresas. Estes novos modelos, segundo os dois autores, são marcados pela flexibilidade e pela atuação em rede, através de empresas que se conectam a outras companhias e pessoas, e que terceirizam suas atividades, gerando assim uma mercadoria imaterial constituída no relacionamento entre o cliente e a empresa.

LIMA e BRIDI (2019: 335) discorrem que “o conceito de uberização [...] emerge a partir da Uber, uma empresa criada em 2010 e que se define como sendo

da área de tecnologia e não de transporte”. Compreendemos a Uber como uma empresa que se enquadra no modelo que revolucionou o uso da terceirização de sua principal atividade através de aplicativos e serviços por plataforma, que de alguma forma sintetizam processos que estão em curso há décadas como tendências para o futuro, como a eliminação de direitos, transferência de riscos e custos para os trabalhadores e novos arranjos produtivos (ABÍLIO, 2021a: 26). Segundo Abílio (2020: 112), “em realidade o termo uberização se refere a processos que não se restringem a essa empresa nem se iniciam com ela”.

Hoje vivemos uma intensificação do fenômeno de plataformização do trabalho, o qual é compreendida por Abílio, et al. (2021a) como uma dependência de mecanismos de plataformas em diferentes setores, onde estas representam mudanças ou permanências em aspectos sociais e culturais. Percebemos sua maior presença no cotidiano atrelada aos serviços de entrega por aplicativo, os quais são compostos por empresas como a Uber, UberEats, Zé Delivery, iFood, Rappi, entre outros. De acordo com Abílio et al. (2021a), a uberização é um novo tipo de gestão e controle da força de trabalho com a consolidação do trabalho sob demanda, e a plataformização, uma dependência de plataformas digitais para executar atividades de trabalho. É interessante notar que hoje o trabalhador possui sua carteira de oportunidades de “bicos” e trabalhos de natureza instáveis que são desempenhados através destes aplicativos instalados em seu próprio celular, que por sua natureza facilitam a transição e a conciliação entre o desempenhar do trabalho em mais de uma empresa aplicativo.

O trabalho regido por meio de plataformas informatizadas está alinhado com um elemento crucial da uberização: a centralização do controle sobre uma multidão de trabalhadores ativos. Nela, empresas controlam de forma centralizada um grande contingente de profissionais informais, fazendo um uso racionalizado e eficiente de sua força de trabalho, mesmo não tendo um contrato formal. As plataformas informatizadas possuem mobilidade global na organização e exploração, enquanto o trabalhador pode vender sua força de trabalho globalmente, mas ainda assim estará preso ou condicionado aos locais em que vai dormir (Graham; Anwar, 2019, s/n *apud* ABÍLIO, et AL. 2021a). A inexistência, nesses casos, de um contrato formal agrava o teor de instabilidade presente nessas relações de trabalho, reforçando a necessidade emergente dos trabalhadores constantemente buscarem outras oportunidades.

Moraes et al. (2019: 657) corroboram com a ideia de que as empresas-plataforma possuem papel ativo na produção e reprodução da uberização do trabalho, contribuindo para o processo de empobrecimento da classe trabalhadora. Ainda nesta mesma linha, é considerado por Antunes (2018, *apud* MORAES, et al. 2019: 655) que “a uberização do trabalho, no contexto do capitalismo financeiro informacional, como forma do tripé terceirização, informalidade e flexibilidade”.

Percebemos que estas mudanças e tendências permeiam o mundo do trabalho, englobando outras áreas e profissões. Profissionais de TI e desenvolvedores de softwares também são exemplos de grupos que muitas vezes se encontram no modelo de trabalho por demanda, conforme dito por LIMA e BRIDI (2019: 334). Assim percebemos que esta instabilidade do vínculo empregatício atinge outras ocupações, conforme dito por Abílio (2021b: 942), percebemos o “trabalho subordinado por meio de plataformas digitais como uma das expressões mais visíveis da uberização. Entretanto, esta precede as plataformas e as ultrapassa”.

1.2 Justificativa

Após uma reflexão cuidadosa, a escolha de explorar a flexibilidade e a permanência na profissão de entregador de foi feita devido à sua relevância. É evidente que os entregadores de aplicativo desempenham um papel fundamental na sociedade atual e temos interações diretas ou indiretas com eles diariamente, ao utilizarmos seus serviços, ao encontrarmos familiares, amigos, colegas de curso e conhecidos que aderiram a essa modalidade de trabalho, ou mesmo ao notar sua presença constante no trânsito. De acordo com a pesquisa realizada pelo CEBRAP (2023), atualmente o Brasil conta com aproximadamente 945.508 motoristas de aplicativo. Destes, 322.779 mil são entregadores de aplicativos.

Ao abordar este tema, percebo a oportunidade de fazer uma contribuição importante para o conhecimento existente nessa área de estudo. A pesquisa aqui realizada tem o potencial de preencher lacunas existentes na literatura acadêmica, bem como fornecer descobertas valiosas para os profissionais e pesquisadores que atuam nesse campo. Até onde é do nosso conhecimento, não existe uma análise a respeito do número de profissões exercidas anteriormente ou do tempo de permanência dos entregadores de aplicativo

Como diferencial, o presente estudo traz como novidade a descoberta de uma tendência de permanência na profissão de entregador por aplicativo. Ao analisarmos o tempo de permanência e o histórico associado à transitoriedade destes profissionais, temos indícios de que eles apresentam a tendência de se estacionarem na profissão quando se adequam à esta ocupação.

Para entendermos mais sobre a identidade profissional deste grupo de trabalhadores, é proposto o conceito de Diogo (2010) “trajetória de emprego em carrossel”, que diz respeito às trajetórias de empregos caracterizados por mudanças recorrentes entre o estado de empregado e desempregado, onde o resultado social para o indivíduo é nulo, apesar do fluxo destas mudanças trazer uma sensação de fluidez. Apesar deste sentimento, na verdade estão em uma espécie de estagnação social que se opõe à definição de carreira (DIOGO e VAZ, 2014: 6). Segundo Abílio (2021b: 941),

“vemos então trajetórias formadas pelo trânsito e combinação entre o emprego formal e a informalidade, empreendimentos próprios, múltiplas profissões num mesmo trabalhador”.

Neste contexto, as oportunidades facilitadas pela adesão aos serviços por aplicativo buscam ser uma solução para estes fluxos de empregos temporários. Percebemos assim que essa “gestão do desemprego” (ABÍLIO, 2021b: 942) se apropria de elementos estruturantes da periferia, onde a maioria dos indivíduos não possui uma perspectiva de carreira e ascensão, sendo forçados a agarrar as primeiras oportunidades que encontram, oscilando entre sub-trabalhos.

Alinhado com nossa realidade diária, encontramos nos *motoboys* que trabalham em serviços de transporte por aplicativo a materialização da uberização. Segundo Abílio (2021b: 938), “olhar para entregadores por aplicativo e motoristas da Uber possibilita [...] compreender que os elementos que regem a vida destes trabalhadores estão se generalizando pelas relações de trabalho”. Neste contexto, dada esta importância e contribuindo também para futuros estudos na área, delimitamos e formulamos como objeto e problema de pesquisa a proposta de realizar uma análise da trajetória profissional dos entregadores de serviços por aplicativo, procurando avaliar não apenas a transitoriedade das profissões anteriormente exercidas, mas também a permanência na profissão de entregador de aplicativo.

A pesquisa realizada e sua análise são sugeridos como instrumentos úteis na dimensão acadêmica, gerencial, pessoal e profissional. Dados a respeito da permanência e trajetória profissional, bem como do perfil dos respondentes, podem ser usados por formuladores de políticas públicas, gestores de plataformas, dirigentes de sindicatos, pesquisadores e acadêmicos e também para ampliar o conhecimento do próprio trabalhador.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Rotina e Flexibilidade

Neste capítulo será feita uma contextualização geral a respeito dos atuais modelos de trabalho seguindo a conceituação de uberização, através de seus pilares fundamentais, aplicada ao contexto da trajetória dos entregadores de serviço por aplicativo. Serão também abordadas obras de autores que foram imprescindíveis para a fundamentação desta pesquisa.

Para entendermos a flexibilidade que norteia a gestão do trabalho na atualidade, analisaremos sob um panorama geral as características e a transição do modelo de trabalho rígido Fordista e Taylorista, para um modelo flexível Toyotista.

As primeiras noções de trabalho da forma como entendemos hoje começaram após a revolução industrial, na Grã-Bretanha, quando as atividades produtivas deixaram de se restringir aos procedimentos atrelados à terra, ao cultivo e à agricultura. Nos primórdios, o pontapé inicial do modelo trabalhista industrial foi a separação do local de trabalho do ambiente familiar, moldando o caráter do trabalho (BAUMAN, 2001). Esta separação exigiu que as fábricas e empresas organizassem o trabalho de forma divisível, adequando e gerindo a rotina e o tempo de sua força produtiva agora industrializada.

Max Weber (2004) discorre sobre estes modelos constatando que escritório e residência, vida comercial e privada, patrimônio da empresa e patrimônio pessoal estavam, em princípio, separados. Os funcionários costumavam receber salários predominantemente fixos e tinham altas perspectivas de subsistência e ascensão a cargos mais altos. O caráter burocrático era nitidamente presente uma vez que garantia uniformidade, continuidade, padronização, diminuição de custos, redução de atritos, previsibilidade e permanência por longo prazo no emprego. De acordo com Sennett (2005: 40), as sociedades há muito tempo já estão adaptadas e imersas em rotinas e horários, desde os sinos na idade média que correspondiam às horas de comer e de

trabalhar, à invenção dos relógios mecânicos e dos pessoais, até as possibilidades de hoje mensurarmos o tempo precisamente em qualquer lugar do mundo.

O modelo burocrático Weberiano converge bastante com o Taylorismo e o Fordismo. Trata-se esse último de um modelo de gestão, baseado na automatização, que busca a racionalidade da produção de forma a atender ao aumento do consumo. Analogamente, o Taylorismo caracteriza-se também pela racionalização, com foco nas tarefas e com objetivo de aumentar a eficiência da produção.

As fábricas da *Ford Motor Company* eram, entre os anos 1910 e 1914, a consolidação viva do modelo de trabalho burocrático, divisível, hierarquizado, padronizado e rotineiro. Grandes fábricas, com trabalhadores especializados em pequenas tarefas, representavam a realidade e o local definido de trabalho na época. Posteriormente, esta forma de organização incorporou o Taylorismo, que engloba também estudos de tempos e movimentos realizados por Frederic Taylor (SENNETT, 2005).

Percebemos neste modelo a rotina de trabalho como algo muito presente e bem delimitado, principalmente no que diz respeito à sua fixidez, repetição e previsibilidade. De acordo com Gaulejac (2007), as empresas tayloristas típicas utilizam-se da gestão do tempo, do espaço e do maquinário para extrair produtividade de sua força de trabalho. O conceito de “modernidade sólida”, utilizado por Bauman (2001), nos ajuda a compreender esta fase do capitalismo industrial mais pesado, onde as relações de trabalho eram pautadas na dependência duradoura do emprego para a sobrevivência, com certa estabilidade e tendo a fábrica como estrutura física para realização de suas tarefas.

A expectativa era de que o indivíduo trabalhasse durante longos anos, com uma ocupação estável e uma rotina de trabalho consolidada, realizando tarefas muito bem definidas. Vemos então um tipo de relação de emprego onde as perspectivas dos trabalhadores eram de que trabalhariam durante a vida toda em uma empresa que teria uma vida útil bem maior que as de seus empregados. A perspectiva de longo prazo das relações de trabalho desta época moldava o foco e a especialização dos trabalhadores. “Quem, como jovem aprendiz, tivesse seu primeiro emprego na Ford, poderia ter certeza de terminar sua vida profissional no mesmo lugar” (BAUMAN, 2001: 183). Era como se houvesse um casamento entre capital e trabalho; um casamento com conflitos, obviamente, mas que durava muito tempo.

Esse padrão permaneceu por cerca de 100 anos, desde as décadas finais do século XIX até aproximadamente os anos 70 do século XX. Nesse período, as corporações aprenderam a arte da estabilidade, assegurando a longevidade dos negócios e aumentando o número de empregados (Sennett, 2018). Esse padrão foi muito bem antecipado por Max Weber (2012), que percebeu que as organizações estavam seguindo o modelo militar na sua gestão. Esse era padronizado, hierárquico, ordenado e altamente previsível; nele, os funcionários trabalharam como verdadeiros soldados disciplinados.

Isto começou a mudar a partir do momento que a sociedade moderna passou a seguir tendências contra as características da rotina fixa, nas novas relações de trabalho. No mundo da Administração, o movimento pode ser bem percebido com a disseminação do Toyotismo pelo Ocidente. Este mudou substancialmente a forma de gestão das empresas, que passaram a se preocupar com a flexibilização nos processos, na produção e na distribuição de seus produtos. Por mais que as empresas ainda mantivessem alguma rigidez na sua estrutura, elas começaram a mostrar os primeiros sinais de flexibilização na gestão produtiva.

De acordo com Boltanski (2009), os anos 90 foram marcados por um grande avanço e salto tecnológico, e representaram um período de movimentos contra a hierarquia, priorizando a liberdade individual. As novas tecnologias de comunicação ultrapassaram os limites físicos do local de trabalho, desde a utilização de nossos celulares, que permitem estarmos disponíveis e ligados em casa e durante trajetos, até a possibilidade de utilização em qualquer lugar de escritórios virtuais com acesso à internet, garantindo sua produtividade. Agora a comunicação instantânea atravessa barreiras entre o mundo privado e profissional (GAULEJAC, 2007). De acordo com Sennett (2005), enfrentamos atualmente uma recolocação da rotina, a partir do momento que a flexibilidade toma seu lugar em áreas e demandas mais dinâmicas da sociedade.

Buscamos romper com o antigo padrão de tempo burocrático industrial através da flexibilização das relações de trabalho. Esta mudança que ataca a rotina reconfigura as instituições, objetivando uma maior produtividade e descentralizando o poder, no que diz respeito à transferência do controle sobre as tarefas do trabalhador, para ele mesmo. O controle no regime flexível se dá através de metas e objetivos que poderão ser realizados da maneira que o trabalhador achar melhor (SENNETT, 2005).

Através desta transferência de riscos e custos para os empregados, as organizações exigem uma disponibilidade e engajamento bem maior destes trabalhadores que estão sujeitos a incertezas do mercado e riscos de todo tipo (DARDOT e LAVAL, 2016).

De acordo com Gaulejac (2007), agora não é mais uma questão de ser cobrado apenas no horário de trabalho, mas de estar disponível permanentemente por uma questão de esforço, ascensão e reconhecimento. Por mais que a vigilância continue através de novos sistemas, marcações de ponto virtuais, computadores e celulares, ela não é tão direta como antes, realizada por um supervisor rigoroso, que tinha como foco o desempenho do trabalho. Em troca desta suposta liberdade de tempo e execução, passou-se a cobrar mais em relação aos resultados.

Byung Chul-Han (2015) fala da “sociedade disciplinar”, representando os antigos modelos de gestão fordistas e tayloristas, que se contrapõem à sociedade dinâmica ou de desempenho, a qual reflete os novos modelos de gestão Toyotista e flexíveis. Falamos de um contraste comparativo entre dois mundos sob a perspectiva das relações e modelos de trabalho: de um lado, a sociedade industrial, Fordista, que é altamente burocrática, rotineira, padronizada, com predominância da fixidez, possuindo tarefas e processos bem delimitados e definidos. Nela prevalece a perspectiva de longo prazo, inclusive no que diz respeito às relações de trabalho. De outro lado, está a sociedade pós-industrial, Toyotista, onde predomina a flexibilidade e a volatilidade. Aqui as relações de trabalho são de curto prazo; os empregos são instáveis, intermitentes, com duração bem menor do que acontecia no período anterior.

2.2 Empreendedorismo de si mesmo

Ao buscar analisar este segundo período marcado por relações de trabalho flexíveis, Dardot e Laval (2016) discorrem sobre o conceito do “empreendedor de si mesmo”, que hoje é atribuído a quem se submete a esta relação de trabalho flexível, instável, sem delimitações de funções bem definidas. É uma tendência contemporânea, que transforma o trabalhador em uma simples mercadoria, pois o “empreendedor de si”, também denominado “sujeito neoliberal” ou “neossujeito”, precisa ver a si mesmo como uma empresa, ao possuir agora a necessidade de administrar seu próprio tempo, seus próprios meios e seu diferencial, trabalhando para o aplicativo como se estivesse trabalhando para ele mesmo. O empreendedor de si é dotado de uma racionalidade neoliberal caracterizada por moldar os indivíduos, de forma que eles se adaptem ao cenário competitivo, maximizando o desempenho e o resultado, assumindo a responsabilidade pelos seus riscos, pelos seus sucessos e, principalmente, pelos seus fracassos.

Ainda segundo Dardot e Laval (2016), a grande estratégia das empresas para motivar seus funcionários é a alteração da própria orientação do trabalho, que vai de uma ética pautada no dever e na obrigação, para uma ética pautada na realização pessoal, obtida pelo desenvolvimento profissional administrado por si próprio, traçando suas estratégias pessoais de acordo com suas necessidades e seus próprios objetivos. Esta racionalização do desejo, ou seja, o domínio sobre a própria vida, administrada e gerida de acordo com suas vontades e necessidades, é elemento central do empresário de si mesmo. O indivíduo passa de um contexto em que ele cumpre ordens para ser um trabalhador que possui responsabilidades equivalentes às de uma empresa que presta seu serviço aos clientes. O próprio trabalho é visto sob uma outra perspectiva: é “vendido” como algo estimulante, onde cada um passa a ser responsável pelo seu desempenho e pelo seu próprio desenvolvimento (GAULEJAC, 2007). É o que observamos, por exemplo, na criação do chamado “micro empreendedor individual” (MEI) no Brasil em 2008.

Por conta destes aspectos, as empresas perceberam que, mesmo transferindo o controle e a gestão sobre o trabalho para o seu empregado, elas não perdem produtividade, conforme explica Abílio (2020: 115):

“Parte do gerenciamento do trabalho é transferido para o próprio trabalhador, ao mesmo tempo que custos são eliminados ou também transferidos. A suposta liberdade na definição do local de trabalho (e a dispersão do gerenciamento que vem com essa transferência), na duração da jornada, nos dias trabalhados, não significou, portanto, perda de produtividade do trabalhador ou mesmo redução do tempo de trabalho”.

De acordo com Byung-Chul Han (2015), o aumento de produtividade é pautado na mudança de paradigma da disciplina para o do desempenho; o inconsciente motivador é transferido do dever para o poder, que instiga uma maior produção, mas que mesmo assim não é isenta de deveres. Ao invés de obrigações, hierarquia, regras rígidas e tempo métrico, ganham importância as motivações, as aspirações e a iniciativa. Nas palavras do autor, “a positividade do querer é mais aproveitada e impactante do que o pessimismo do dever”. Torna-se mais fácil obter uma maior entrega de resultados por parte dos trabalhadores motivada pela relação de ganho e de tempo de trabalho do que através de uma cobrança ou obrigação de delegações de tarefas e demandas por parte dos supervisores. Ainda assim, como o trabalhador é reconhecido e remunerado de acordo com a sua reputação, esta autorresponsabilidade garante um esforço maior no seu desempenho.

Percebemos nesta nova gestão flexível dos “sujeitos empreendedores” a usurpação e a extinção progressiva das conquistas de direitos trabalhistas outrora adquiridos socialmente e culturalmente. A falta destes direitos, a incerteza salarial, a precariedade, a volatilidade e a transitoriedade destas oportunidades ocorrem ao mesmo tempo em que as organizações buscam e exigem cada vez mais uma maior disponibilidade e comprometimento (DARDOT e LAVAL, 2016).

MORAES, et al. (2019) apontam para o fim das estruturas tradicionais do trabalho nas últimas cinco décadas, enquanto Abílio (2021a) reforça que movimentos como a uberização e a plataformização não atuam em conjunto com os modelos tradicionais de emprego, mas os reconfiguram. Dardot e Laval (2016) denominam esta

nova era de “neogestão” e reforçam que ela não chega a ser antiburocrática; ela apenas corresponde a uma nova fase, mais individualizada e competitiva da racionalização burocrática. É como se estivéssemos dentro da “jaula de aço”, discutida por Max Weber, quando analisamos estes aspectos burocráticos das relações de trabalho, só que neste caso é o indivíduo que constrói a sua própria jaula.

Dessa forma, o neoliberalismo produz o indivíduo “que necessita”, voltado para a maximização dos resultados, expondo-se a riscos e assumindo inteira responsabilidade pelo seu sucesso e pelo seu fracasso (Dardot e Laval, 2017). No caso específico dos *motoboys*, eles têm que arcar com todos os custos e riscos inerentes à sua atividade, além de entrarem em concorrência absurda consigo mesmo e com os outros trabalhadores (Abílio, 2019).

Dardot e Laval (2016) apontam que os “sujeitos empreendedores” geram uma espécie de competição entre eles, construindo cenários e condições cada vez mais difíceis e competitivas, uma vez que a demanda de trabalho é definida pela própria necessidade econômica do trabalhador. É nítido o caráter competitivo existente nestas organizações, onde, através da necessidade de adaptação às constantes mudanças, exige-se que o trabalhador seja cada vez mais eficiente, proativo e flexível.

Entendemos o conceito do “empreendedor de si” como reforçador da tese de que os empregados atualmente passam por este movimento de transição entre diversas ocupações instáveis; vende-se a ideia de que a flexibilização sempre será vantajosa, porém, percebemos que nem sempre é assim. Autores como Sennett, Dardot e Laval, Han e Gaulejac nos ajudam a pensar nas implicações das transformações do capitalismo e do mercado de trabalho, inclusive no Brasil. Não obstante, eles não explicam tudo. Nesse contexto, a crítica que pode ser feita é que o sujeito, ao se colocar nesta posição, estimulado pelo seu próprio resultado, torna-se ao mesmo tempo a vítima e o agressor, pois ele mesmo se submete ao seu próprio ritmo de demanda e de trabalho. O “empreendedor de si” abraça a liberdade coercitiva e subjetiva, buscando sua própria maximização de desempenho e gerando brechas que permitem a exploração do indivíduo por ele mesmo. Essa liberdade paradoxal pode corroborar para a existência de um possível adoecimento mental ligado à exaustão e falta de perspectiva (HAN, 2015).

Precisamos ter um olhar diferenciado para uma realidade periférica como a que observamos no Brasil, sendo verdade de que podemos encontrar nos motofretistas brasileiros algumas características do tipo ideal de “sujeito empreendedor” e “flexível”; porém, em um contexto muito específico, onde o bico, a viração e o trabalho informal foram historicamente a norma, e não a exceção (Grohmann, 2020). Se tem uma coisa que não falta nessa categoria profissional é flexibilidade. Conforme ressalta Abílio (2017), os trabalhadores da periferia em geral, e os *motoboys* em particular, “já passaram por várias profissões na vida, ou exercem várias ao mesmo tempo (...); convivem constantemente com a informalidade (...); sabem o que é ser polivalente e flexível desde nascença.” Segundo a autora:

“...sabem que não tem nada garantido e que são responsáveis pelo seu autogerenciamento, pela gestão permanente de si (...) o que acontece no caso dos *bikeboys* (e também dos *motoboys*) é que o capitalismo de plataforma se apropria das condições precárias da periferia e a submete a uma centralização e a uma racionalização.”

Suas trajetórias passam pelo trânsito entre empregos de alta rotatividade, trabalho informal, empreendimentos familiares, inserção em programas sociais e atividades ilícitas. Continua a autora:

“De um contingente predefinido passamos a lidar com a figura da multidão de trabalhadores disponíveis: controle e subordinação operam de forma racionalizada com a indeterminação quanto ao número de trabalhadores, seu perfil profissional, seu tempo de trabalho, sua remuneração” (ABÍLIO, 2020: 114).

Trata-se de uma tendência da contemporaneidade, que abrangem diversas ocupações, entre elas criadores de software, produtores, programadores, desenvolvedores de jogos e séries, diretores e produtores da indústria cinematográfica e por fim entregadores de serviços por aplicativos (*motoboys* e *bikeboys*) (LIMA e BRIDI, 2019), que serão tratados mais profundamente na subseção que se segue.

2.3 Uberização

O conceito de “uberização” diz respeito a uma nova forma de controle, de gestão e de vínculo trabalhista, pautada na subordinação dos funcionários através da falta de direitos, garantias, proteções e de limitações do tempo e das próprias noções de trabalho, por meio do trabalho sob demanda. Ultimamente associada às empresas de serviços por aplicativo, é uma relação trabalhista que resulta da transferência de riscos e custos para os trabalhadores através da utilização de novas formas produtivas, sintetizando processos que ocorrem há anos e que se apresenta como tendência para o futuro do trabalho (ABÍLIO, 2020).

De acordo com Moraes et al. (2019), o termo remete ao sucesso da Uber em gerir sua força de trabalho através de relações de subordinação. Porém, ele não se limita e nem começou com esta empresa, representando essa transição ao longo dos anos com o modelo Fordista estável para o modelo Toyotista flexível. Trata-se uma tendência generalizável no mundo do trabalho, que se ocupa de elementos periféricos que ultrapassam os limites das fronteiras entre vigilância, controle e gerenciamento do trabalho, além de serem associados ao trabalho informal e comumente ao trabalho subordinado por meio de plataformas digitais (ABÍLIO, 2020).

A grande maioria das empresas que se enquadram no modelo de uberização utiliza arranjos produtivos estruturados pela plataformização do trabalho, que diz respeito à dependência de plataformas para execução de atividades empresariais e de diferentes setores da vida, significando mudanças e permanências de aspectos culturais (ABÍLIO, 2021b). Esse modelo surgiu imerso na era do trabalho flexível, tornando-se a base estrutural da uberização. Atualmente, muitas empresas de plataforma buscam meios de burlar as atuais regulações e legislações do trabalho, visando seu objetivo de mediar, através de meios tecnológicos, um encontro entre oferta e demanda de diversos nichos, através de novas formas de controle e de subordinação (Abílio, 2020). A maioria destas empresas de aplicativo trabalha com serviços, tais como transportes, caronas, espaços para aluguel, entregas variadas, entre outras (Lima e Bridi, 2019: 335).

As empresas-plataforma permitiram a consolidação do trabalho flexível, que pela sua estrutura possuem como características a informalidade e a precarização. As

“informalizações” se manifestam nas mais diversas situações e em diferentes graus, sendo este um dos fatores que as tornam de difícil mapeamento e delimitação. Apesar disto, esta informalidade precária está presente desde a adesão destes trabalhadores até situações do dia a dia vivenciadas pelos mesmos. Trata-se de processos que estão pautados na subordinação pelo gerenciamento algorítmico, perda de direitos trabalhistas e perda de formas estáveis de trabalho (Abílio, 2021a). De início, o trabalhador uberizado muitas vezes não participa de um processo seletivo, nem mesmo passa por uma contratação com um vínculo empregatício formal. De acordo com Abílio (2020), não há demissões, pois não há um contrato formal individualizado, apenas uma adesão do profissional amador ao aplicativo. Na visão da autora:

“A ausência de qualquer garantia ou obrigação por parte das empresas quanto à remuneração e à carga de trabalho oferecida vem obrigando o trabalhador a exercer jornadas extensas, a abolir dias de descanso, além de ter de aderir a mais de uma empresa-aplicativo para poder garantir sua remuneração” (ABÍLIO, 2020: 116).

De acordo com Lima e Bridi, (2019: 327), “ao analisar as formas de contratação nessas atividades, concluímos que a precariedade é constituinte desses ‘novos’ trabalhos que surgem num contexto de flexibilidade e de inovações tecnológicas” (LIMA e BRIDI, 2019: 327). A precarização está atrelada à característica de flexibilidade, pois justamente esta indefinição de jornadas e formas estabelecidas de trabalho muitas vezes se traduzem na prática em um maior uso da força produtiva que não é necessariamente ou devidamente remunerada.

De acordo com Abílio (2017), a Uber e outras empresas do tipo usam regras, modelos de mensuração e de controle, enquanto se abstém das responsabilidades e diretrizes que formam um vínculo empregatício formal. Esta é a forma destas empresas prospectarem novos funcionários: através do seu discurso de flexibilização, independência, autonomia e renda extra que a atividade pode oferecer, permitindo que estas administrem uma força de trabalho grande e desagregada, através de plataformas e algoritmos (MORAES, et al. 2019).

Inicialmente, tais empresas miravam suas ofertas de trabalho para pessoas que precisavam encaixar “bicos” em horários flexíveis, sem a necessidade de um contrato empregatício formal. A perspectiva era de ser apenas um emprego-trampolim,

um trabalho temporário ou para ser exercido ocasionalmente como um complemento de renda. De fato, de acordo com Moraes et al. (2019), os entregadores enxergavam a Uber e outras empresas do tipo como soluções temporárias, enquanto se realocavam no mercado de trabalho, encarando-as com uma perspectiva de curto prazo. Porém, essa situação parece ter mudado com o agravamento das crises econômicas, com a informalidade e os altos níveis de desemprego.

Visando o funcionamento deste modelo flexibilizado, como mencionado antes, as empresas instauram meios de controles que são entendidos a partir do seguinte fenômeno: a transformação dos usuários de uma plataforma digital em uma multidão indeterminada de trabalhadores, através da transferência de trabalho, a qual sintetiza o conceito de *crowdsourcing* (HOWE, 2008 apud ABÍLIO, 2020: 120). Ocorre, portanto, uma espécie de terceirização, sem a necessidade de contratação e até em alguns casos de sua remuneração. Descaracteriza-se, assim, a própria estrutura do trabalho, onde esta conceituação não engloba apenas os trabalhadores destes serviços por plataformas, mas também seus usuários e clientes finais, que através de seus *feedbacks* e interações nos aplicativos geram dados e avaliações que serão utilizados como parâmetros informais. Forma-se, conseqüentemente, o que Abílio (2020: 121) chamou de “consumidor vigilante”, que são os usuários que recebem esta parcela de trabalho terceirizado exercido gratuitamente, em uma espécie de consumo que se traduz em supervisão.

Neste contexto, retomemos como análise o “gerenciamento subordinado”, proposto por Abílio (2021a: 40), que enfatiza a questão da subordinação da transferência de gerenciamento, custos e riscos para o trabalhador, o qual está limitado à gestão centralizada das empresas por aplicativo. Nas palavras da autora:

“O autogerenciamento subordinado, [...], é elemento historicamente estruturante do mundo do trabalho na periferia e corre junto com a formação de um mercado de trabalho de nascença flexível, constituído por desigualdades abissais e pela não generalização da categoria emprego” (ABÍLIO, 2021b: 938).

Cabe utilizarmos o conceito de “viração”, proposto por Abílio (2021b), que sintetiza a essência destes processos de informalização. Trata-se da existência pouco

conhecida de relações de trabalho que, na vida dos trabalhadores, não têm delimitações fixas e nítidas quanto às categorias de análise que tentam categorizar, ou seja, são meios eficientes e racionalizados do uso da força de trabalho cada vez mais difíceis de se reconhecer e fixar.

Compreendemos então estes processos de informalização, presentes na uberização, como a transferência de custos e riscos do trabalho não remunerado para seu contingente ativo de trabalhadores, envolvendo um aumento da jornada de trabalho e sua intensificação, através de formas e maneiras mais ou menos reconhecidas. Ainda de acordo com a autora, “trata-se do esfacelamento dos limites historicamente conquistados sobre o uso da força de trabalho, que, como bem sabemos, correm junto com a constituição de proteções e direitos do trabalho” (ABÍLIO, 2021b: 939).

2.4 A Precariedade dos Entregadores de Aplicativos no Brasil

Ao tomarmos como análise os entregadores de aplicativo, *motoboys* e *bikeboys*, percebemos que os mesmos estão no cerne da precariedade e da informalização do trabalho. A falta de regulação contratual se desdobra através da redefinição e eliminação de direitos sociais e trabalhistas. Eles não possuem carteira assinada, férias remuneradas, décimo terceiro salário ou plano de previdência social e não tem direito a assistência médica. De acordo com Abílio (2021b: 937) “não é formalmente estabelecida qualquer prescrição sobre a jornada de trabalho, o uso dos instrumentos de trabalho, nem mesmo sobre os seus modos de execução”, o que repercute em uma indefinição do que é ou não trabalho, considerando os fatores inerentes a esta atividade, como o tempo esperado entre uma entrega e outra, a falta de estrutura oferecida, o desgaste das peças e do veículo utilizado e os diversos tipos de riscos presenciados que se tornam expressões desta precarização. Nesse contexto, a autora (Abílio, 2021b: 949) esclarece ainda que “os entregadores não contam nem com uma base de apoio definida, [...], até mesmo o acesso à água e aos banheiros se torna parte das estratégias e negociações informais cotidianas”.

Uma vez que a gestão é centralizada, os trabalhadores apenas recebem suas tarefas em forma de demandas, através de um sistema definido por Abílio (2021a: 32) como “gerenciamento algorítmico”. Trata-se de processos automatizados de decisão produtiva, combinando variáveis da extração e de processamento de dados em uma grande escala. Segundo a autora, a classificação e o ranqueamento dos trabalhadores são feitos através da avaliação do grande contingente de consumidores, que é programada e automatizada definindo quem receberá mais oportunidades de trabalho. Os meios de controle por gerenciamento algorítmico e pela multidão de consumidores vigilantes reforçam o papel do indivíduo em cuidar e zelar pela sua entrega e seu resultado, que será utilizado para medir sua produtividade e gerar mais oportunidades.

O gerenciamento por algoritmo pode trazer sanções injustas aos trabalhadores, já que, através de uma má avaliação, um entregador poderá perder o acesso a

diversas entregas, exigindo assim um maior tempo disponível para que se cumpra e atinja sua meta financeira. Falamos aqui de uma relação trabalhista onde o empregado não possui quaisquer garantias sobre sua remuneração ou o seu tempo de serviço, submetendo-se a incertezas de quantas horas por dia e por quantos dias da semana terá de trabalhar para atingir suas metas e que sejam capazes de suprir suas necessidades financeiras. As regras de bonificações não são claras, sendo apenas estímulos para trabalhar em situações adversas, como por exemplo, quando está chovendo. O trabalhador uberizado começa seu turno de trabalho sem previsão de quando e acaba sem saber qual será a sua remuneração (ABÍLIO, 2020).

Existe, portanto, uma assimetria de informação muito grande entre a empresa-aplicativo e os motofretistas. Ela sabe precisamente, e em tempo real, onde eles estão, quanto tempo gastam para fazer cada entrega, quantos pedidos recusam, quanto tempo ficam parado, a velocidade do seu trabalho, as eventuais participações em movimentos paredistas, como são avaliados pelos clientes. Isso traz uma vantagem muito grande para o capital, facilitando a exploração do trabalho, até mesmo porque tem a possibilidade de comparar precisamente o desempenho dos trabalhadores. Portanto, além do controle que o trabalhador já faz sobre si mesmo no contexto neoliberal (Dardot e Laval, 2017; Han, 2015), a empresa controla todos os seus passos com uma precisão nunca antes observada. Trata-se de uma espécie de “Taylorismo digital”, que só aumenta a precariedade desse tipo de atividade laboral.

Outro aspecto que contribui para a precariedade envolve a transferência de custos e de responsabilidades que é feita para o trabalhador, não apenas fazendo-o arcar com o custo de sua própria alimentação, mas também lhes impondo custos referentes aos meios de produção que deve utilizar, pois a empresa-aplicativo não fornece o veículo, a roupa, o capacete, a jaqueta ou capa para frio e chuva e nem mesmo a *bag* utilizada para conduzir os alimentos. Não fornece também os equipamentos e serviços necessários para o uso da internet, que é tão fundamental neste tipo de trabalho. Além disso, há gastos indiretos, que raramente são contabilizados pelos entregadores, tais como: o desgaste das peças e a depreciação do seu veículo; custos com saúde advindos de problemas de postura e esforço; IPVA e multas de trânsito; seguro de vida e do veículo, que poucos fazem. Estes fatos são enaltecidos por Telles (2006: 186), conforme podemos ver no trecho que se segue:

“Além do risco de acidentes de trânsito, o perigo maior está na própria natureza do serviço. Ele tinha que circular nas regiões onde as pessoas não pagam as contas de água, ou seja, nos recônditos mais pobres da periferia da cidade. E não poucas vezes, nesse percurso, o motoqueiro voltava a pé, sem a moto”.

Temos casos onde, “no centro de São Paulo, jovens *bikeboys* dormem nas praças esperando a próxima entrega” (MACHADO, 2019 *apud* ABÍLIO, 2020). De acordo com dados da Aliança *Bike* (2019 *apud* ABÍLIO, 2020) *bikeboys* muitas vezes pedalam mais de 50km, durante cerca de 10 horas por dia, sete vezes por semana, para ter um ganho médio de um salário mínimo. O processo de entrega de valor destas empresas flexíveis não leva em conta condições, dores e obstáculos reais, mas partem do princípio de que seus trabalhadores estarão no auge produtivo, sem problemas de saúde ou imprevistos (GAULEJAC, 2007: 125).

A distribuição das demandas é feita de acordo com o contingente ativo de trabalhadores, os quais necessitam estar disponíveis, não podendo se comprometer com outras atividades. É exigido que esses trabalhadores dediquem um tempo muito maior para o trabalho em comparação com o seu tempo real remunerado. “A condição do trabalhador [...] é estar disponível para ser imediatamente utilizado, mas ser remunerado unicamente pelo que produz” (ABÍLIO, 2020: 117). Este tipo de empresa obtém sucesso contratando/recrutando sua força de trabalho com trabalhadores disponíveis ao conseguir utilizá-los e remunerá-los de acordo com suas próprias regras e determinações.

Segundo LIMA e BRIDI (2019), a informalidade do trabalho periférico hoje é uma tendência passível para o futuro do trabalho. A precariedade surge no contexto de flexibilidade e de inovações, dos conceitos de tempo e espaço, materiais e imateriais, transferência do ônus da flexibilidade e do risco. Estes fatores compõem o caráter transitório e instável destes tipos de ocupações, como pontuado por Pochman e Gandini (2017, 2018 *apud* MORAES, et al. 2019); os trabalhadores de aplicativos de transporte conciliam sua alta carga horária semanal com atividades não fixas e transitórias de outras empresas, seguindo a lógica da “economia de bico”. Estes aplicativos apareceram como uma oportunidade conciliável com outras ocupações instáveis que estes trabalhadores optam como alternativas de trabalho.

2.5 A Flexibilidade do Precariado

A precariedade dos entregadores de aplicativos não se limita ao trabalho que realizam para as plataformas listadas. Ela está presente também na instabilidade, na intermitência e na alta rotatividade do seu trabalho. A necessidade de busca de bicos, subempregos, oportunidades flexíveis e instáveis torna-se uma realidade mais presente em diversas categorias de trabalhadores. Elementos que antes eram nítidos em relações de empregos periféricos, generalizam-se para outros grupos sociais.

O trabalhador brasileiro já estava imerso na “viração” muito antes da uberização; antes de qualquer ideologia neoliberal o mesmo participava de um cenário flexível e incerto por conta de sua própria necessidade de sobrevivência. Conforme alerta Abílio (2017), existe um histórico associado à transição entre empregos e oportunidades instáveis. Segundo a autora, eles oscilam de emprego em emprego: “hoje *motoboy-celetista* e entregador de pizza, amanhã *motofretista-MEI*, ontem montador em fábrica de sapatos, manobrista, pizzaiolo, feirante, funileiro, funcionário de lava-rápido (ABÍLIO, 2017: 1)”.

Com o aumento da demanda de serviços oferecidos pelas empresas- aplicativo e a facilidade de adesão para se tornar um trabalhador informal, o número de pessoas que buscam este modelo de trabalho por demanda está em constante crescimento, reforçando a instabilidade das relações de trabalho, a trajetória instável destes profissionais e o imediatismo do atual mercado de trabalho. Segundo dados fornecidos pelo site da própria UBER (2022), a empresa conta com um número de 5 milhões de entregadores no mundo. No Brasil, são 1.660.023 motoristas e entregadores de aplicativo, de acordo com pesquisa recente realizada pelo CEBRAP – Centro Brasileiro de Análise de Planejamento e pela Amobitec – Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (CEBRAP, 2023).

Isto reforça a ideia de que a uberização se apropria de elementos existentes em ocupações flexíveis que no Brasil já existem há muito tempo (Abílio, 2020). Fatores como a instabilidade econômica presente no país e a maior procura de mão-de-obra

qualificada geram perfis de trabalhadores que estão à margem e não têm a capacidade de dedicar tanto tempo aos estudos como forma de uma formação mais extensa, recorrendo a alternativas instáveis e flexíveis (PONTES, 2018). A baixa qualidade do trabalho é um fator que está associado ao grande fluxo de transição e desistências de ocupações, gerando sensações de incerteza, produzindo assim um menor incentivo (CORSEUIL e BOTELHO, 2014).

Essa pesquisa entra no centro dessa discussão, ao analisar os empregos anteriores dos entregadores e a sua permanência na atual profissão. Temos aqui dois propósitos principais: verificar quais e quantas foram as ocupações e profissões que estes trabalhadores exerceram antes de se transformarem em *motoboys*; avaliar quanto tempo permanecem em suas ocupações. É o que passamos a fazer na seção de análise de dados; antes, porém, apresentamos algumas considerações metodológicas.

3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Para o cumprimento do objetivo da pesquisa, fizemos uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa, a partir da aplicação de questionários. De acordo com Fontelles et al. (2009), uma pesquisa quantitativa refere-se aquela que, através de dados numéricos, calcula variáveis e emprega métodos estatísticos para sua análise e classificação utilizando-se de técnicas que incluem percentagem, média, desvio padrão, entre outras.

A amostra foi composta por 100 entregadores de aplicativos, da região do Plano Piloto em Brasília, que foram encontrados nas proximidades do Boulevard Shopping. Eles responderam a um questionário (apêndice 1) com 27 perguntas, durante o período de 17/01/2023 a 05/02/2023. O questionário continha apenas perguntas fechadas. Quanto ao recorte temporal, a pesquisa foi transversal, ou seja, a análise e coleta de dados foi feita em um momento específico.

Noventa e cinco respostas foram obtidas pessoalmente; outras cinco foram respondidas por meio de WhatsApp, os quais foram distribuídos em grupos específicos de entregadores.. As perguntas escolhidas para o questionário foram feitas a partir da reflexão e análise dos textos e autores que compõem o nosso referencial teórico

O pré-teste foi feito com dois entregadores de aplicativo que se encontravam em seu horário de espera próximo à pizzaria Dominos, localizada na Asa Norte CLN 110 Bloco B, em Brasília. Destes, algumas perguntas foram reformuladas para que a linguagem e a intenção das perguntas ficassem mais claras e evidentes. Como dificuldades, após o início de coleta, foram encontrados poucos entregadores que não estavam dispostos a responder o questionário.

Foram abordadas 110 pessoas, dentre estes, aproximadamente 10 não optaram por responder o questionário, sendo frisado por alguns que por conta de um pe-

dido em andamento. Em geral, os entregadores foram muito receptivos à nossa pesquisa, talvez por sentirem que estão contribuindo com a sua opinião ou por alguém se interessar por saber do seu trabalho, que é com frequência invisibilizado.

4. ANÁLISE DOS DADOS

A pesquisa nos trouxe resultados a respeito da trajetória profissional dos entregadores de aplicativos sob a perspectiva da precariedade, da flexibilidade e da permanência dos *motoboys* na profissão.

Para proporcionar a realização de uma análise mais precisa, as perguntas do questionário foram divididas em dois grandes grupos: análise de perfil – referentes às suas características pessoais; e análise da trajetória profissional – referentes à profissão. Na primeira parte tratamos de dados relacionados à renda, ao gênero, à idade e à escolaridade dos entregadores. Na Figura 1, apresentamos a distribuição por idade dos entregadores entrevistados.

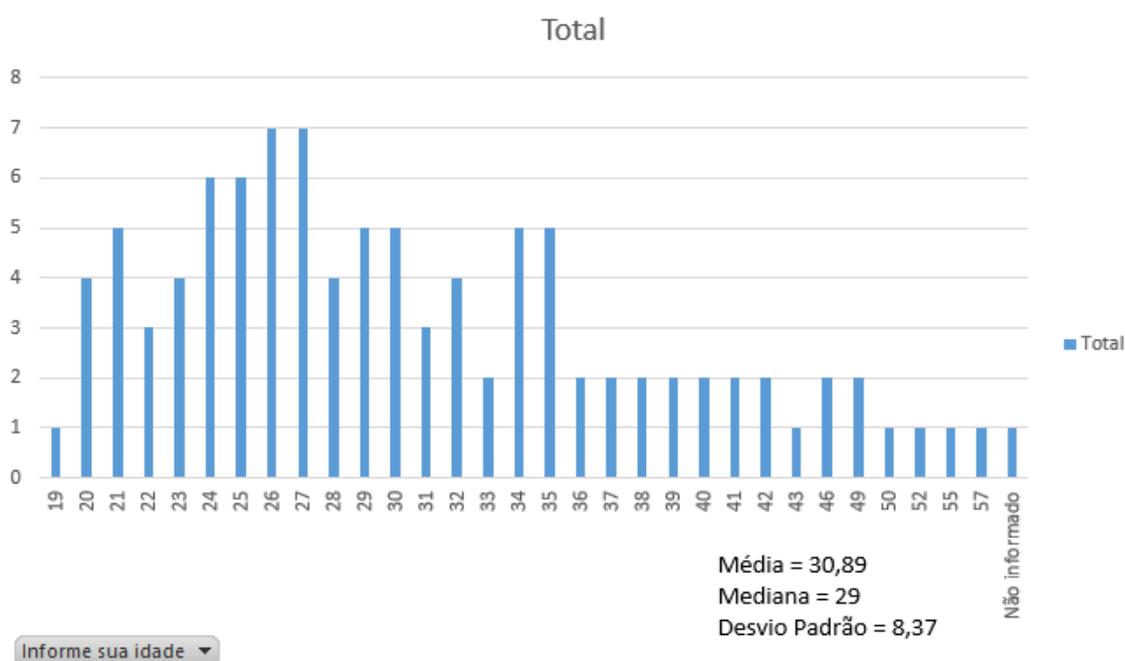


FIGURA 1 – Distribuição por idade dos entregadores

Fonte: Pesquisa realizada com os entregadores.

No eixo X do gráfico acima, temos as idades dos respondentes da pesquisa. No eixo Y, temos a quantidade de respondentes da respectiva idade. Este gráfico nos mostra uma distribuição de espectro bastante amplo onde as idades dos entregadores variam dos 19 aos 57 anos. Não obstante, depreende-se da amostra que se trata de

uma profissão exercida predominantemente por jovens-adultos, com uma maior concentração em torno dos 24 a 27 anos. A média geral foi de aproximadamente 31 anos, a mediana é de 29 anos e o desvio padrão ficou em aproximadamente 8 anos.

Na Figura 2, analisamos a distribuição dos motofretistas de acordo com o gênero. Como era esperado, a nossa amostra mostrou uma profissão eminentemente masculina, convergindo com outros estudos na área¹. Entre os 100 respondentes, apenas 2 (dois) são do sexo feminino e 1 (um) se classificou como “outra orientação sexual”.

Informe seu sexo

Gênero	Quantidade
Masculino	97
Feminino	2
Outro	1



FIGURA 2 – Pesquisa de gênero

Fonte: Pesquisa realizada com os entregadores.

Encontramos evidências no gráfico acima que comprovam a tese dita por Araújo (2019): “Nota-se, assim, que o trabalho uberizado, no setor de entrega de comida, atrai uma mão de obra jovem, majoritariamente masculina”. Os dados aproximam-se também dos 95,7%, que foram identificados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD Covid19 (Brasil, 2020), e são corroborados também pela pesquisa do CEBRAP (2023: 22), a qual constam apenas 3% de entregadores do gênero feminino: “O perfil social identificado entre os trabalhadores é bastante homogêneo, configurando uma participação quase total de pessoas do sexo masculino”.

No que diz respeito ao estado civil, pela Figura 3, percebemos que a maioria dos *motoboys* (62%) é solteira. Trinta e um por cento são casados e 6%, divorciados. Esses dados aproximam-se dos encontrados por Silveira (2021), que identificou um

¹ Na mais recente pesquisa sobre os motoboys (CEBRAP, 2023), por exemplo, foram encontrados os seguintes números:.....

percentual de 51% de solteiros e 33,4 % de não solteiros entre os mototaxistas no Rio Grande do Sul.

Informe seu estado civil

[Mais Det.](#) Estado civil Quantidade

● Solteiro	62
● Casado	31
● Divorciado	6
● Viúvo	0



FIGURA 3 – Estado civil.

Fonte: Pesquisa realizada com os entregadores.

Informe seu grau de escolaridade:

Grau de escolaridade Quantidade

● Fundamental incompleto/compl...	5
● Médio incompleto	10
● Médio completo	57
● Superior incompleto	17
● Superior completo	11



FIGURA 4 – Nível de escolaridade.

Fonte: Pesquisa realizada com os entregadores.

Em relação ao grau de escolaridade, percebe-se pela Figura 4 que a grande maioria (74%) possui ensino médio completo. Subentende-se que esta profissão notoriamente exige um grau de escolaridade mínimo, em sua maioria, não se caracterizando essencialmente como uma ocupação de analfabetos ou semialfabetizados. Cabe dizer que os 28 respondentes, correspondendo à 28%, encontram-se com nível superior completo e incompleto.

Em contrapartida, ao analisarmos o outro extremo, notamos que apenas 5% dos respondentes possuem ensino fundamental completo/incompleto. É importante notar que há uma pequena divergência com os resultados encontrados em pesquisas

anteriores, como a pesquisa do CEBRAP (2023), onde o número de respondentes que possuem ensino fundamental completo/incompleto é de 15%. Nossos dados revelam um nível de escolaridade ligeiramente mais alto. Dada a concentração de nossa amostra em um único ponto de reunião dos entregadores, pode ser que tais resultados estejam relacionados a isso. Outra possibilidade é que eles tenham a ver com as características de Brasília, que possui um dos maiores índices de desenvolvimento humano (IDH) do país.

Conforme demonstrado na tabela 1, observamos que os perfis dos respondentes, em sua maioria, são de entregadores que se cadastram a mais de uma empresa-aplicativo. Notoriamente, a empresa que atualmente possui o maior número de atrelados é o iFood, seguido do Rappi.

Tabela 1 – Aplicativos utilizados pelos entregadores.

Aplicativos	Quantidade
iFood	86
Rappi	34
Uber	19
Zé Delivery	10
99Taxi	3
Lalamove	3
Fast Express	2
Ameflash	1
Cornershop	1
James Delivery	1
Box Delivery	1
Fixo	1

Fonte: Pesquisa realizada com os entregadores.

É relevante enfatizarmos que, nesse contexto, a grande maioria dos entrevistados trabalha apenas com os aplicativos de entregas, e que aproximadamente um quarto dos respondentes da nossa pesquisa administra seu tempo com outra ocupação profissional, demonstrando um quantitativo reduzido em relação a maioria dos entrevistados quanto a presença de flexibilidade de ocupação neste tipo de relação de trabalho. Conforme é demonstrado pela Figura 5, abaixo.

. Atualmente, você concilia o seu trabalho nas empresas aplicativo com alguma ocupação?

[Mais Detalhes](#)

● Sim	22
● Não	78



FIGURA 5 – Ocupação profissional.

Fonte: Pesquisa realizada com os entregadores.

Ainda relacionado à ocupação, a pergunta 10, que aparece na Figura 6 (abaixo), apesar de não ter sido respondida por todos os respondentes, pois nem todos tem outra ocupação, evidenciou que os *motoboys* se dividem no seguinte aspecto: nove discordam que seja um desafio conciliar o trabalho de *motoboy* com outros trabalhos e nove concordam.

. "É um desafio conciliar meu trabalho na empresa aplicativo com outras ocupações que tenho"

[Mais Detalhes](#)

● Discordo totalmente	5
● Discordo	4
● Não discordo, nem concordo	4
● Concordo	3
● Concordo totalmente	6



FIGURA 6 – Conciliação da ocupação profissional.

Fonte: Pesquisa realizada com os entregadores.

No que diz respeito ao aspecto profissional, também foi coletado dados relacionados ao histórico e à trajetória dos respondentes. A Tabela 2 abaixo apresenta a diversidade de profissões já exercidas pelos *motoboys*. Observa-se que quase todos já trabalhavam no setor de serviços. Mais de 70% deles, em profissões que lidam com o público, tais como atendente, caixa, vendedor, borracheiro e frentista. Um expressivo percentual já trabalhava com alimentação antes, tais como cozinheiro e garçom ou mesmo açougueiro e peixeiro.

Percebemos que apenas 8 (oito) motofretistas exerceram ocupações e profissões características do meio rural tais como fazendeiro, vaqueiro e moleiro. Dentre as ocupações exercidas, menos de 2% foram empreendedores ou gestores. Notamos que o conceito de “empreendedorismo de si mesmo”, proposto por Dardot e Laval (2017), não se aplica aqui. A ideia restringe-se, nesse caso, apenas ao processo em que as empresas aplicativo transferem funções, custos e atribuições para sua força produtiva.

Tabela 2 – Profissões.

Profissões	Quantidade
Atendente / caixa / vendedor	41
Pintor / Marceneiro / Serralheiro / Vidraceiro / Mecânico / Borracheiro	29
Cozinheiro / garçom	28
Pedreiro	17
Assistente administrativo	16
Entregador	13
Frentista / lava jato	10
Motorista / manobrista	8
Fazendeiro / Vaqueiro / Moleiro / Jardineiro	8
Mercado / estoquista / descarregador / repositor	7
Eletricista / técnico de manutenção	6
Açougueiro / Frigorífico / Peixeiro	6
Empresário / gestor / gerente	4
Digitador / mensageiro	3
Porteiro	3
Estagiário / Menor aprendiz / Estudante	3
Funcionário público / analista	2
Telemarketing / callcenter	2
Professor	2
Fotógrafo / Músico	2
Promotor / ajudante de festa	2
Manicure / assistente de salão	2
Panfletagem / Jornal e revista	2
Limpeza	2
Frete e mudanças	1
Gari	1
consultoria jurídica	1
Segurança	1
Visitador	1
TOTAL	223

Fonte: Pesquisa realizada com os entregadores.

Para uma análise geral das profissões anteriores e concomitantes exercidas pelos respondentes, foram criadas 4 categorias. Essas categorias foram agrupadas na Tabela 3, observando que os serviços braçais correspondem aos tipos de ocupações que utilizam como principal meio de trabalho a força física. A categoria de serviços sem qualificação é subentendida como o tipo de trabalho em que o funcionário já pode exercê-lo logo após a sua admissão. A categoria de serviços com qualificação

abrange ocupações que exigem como pré-requisito alguma experiência ou conhecimento sobre o procedimento ou tarefa a ser desempenhada; eventualmente exige-se certificação de curso técnico ou experiência prévia, mas, conforme a natureza da pesquisa, não é necessariamente exigida para essa categoria qualquer comprovação com certificação.

Tabela 3 – Categoria da Profissões.

Profissões - Categorias	Quantidade
Serviços Braçais	64
Serviços sem qualificação	128
Serviços com qualificação	60
Serviços de nível superior	5

Fonte: Pesquisa realizada com os entregadores.

Em síntese, em geral, observamos que as profissões anteriores não costumam exigir um nível de qualificação maior do que o que se exige de um motoboy. Vemos aqui um tipo de trabalhador pouco qualificado, ainda que alguns contêm com alguma qualificação. O que estamos querendo reforçar é que, ainda que o trabalho de entregador não seja tão qualificado, ele exige alguma qualificação: é preciso ter habilitação para guiar motocicletas, saber minimamente lidar com dinheiro e com máquinas de cartão de crédito e ter alguma habilidade no trato com pessoas, especialmente com clientes.

Na Figura 7 (abaixo), apresentamos a frequência de empregos anteriores exercidos pelos *motoboys*.

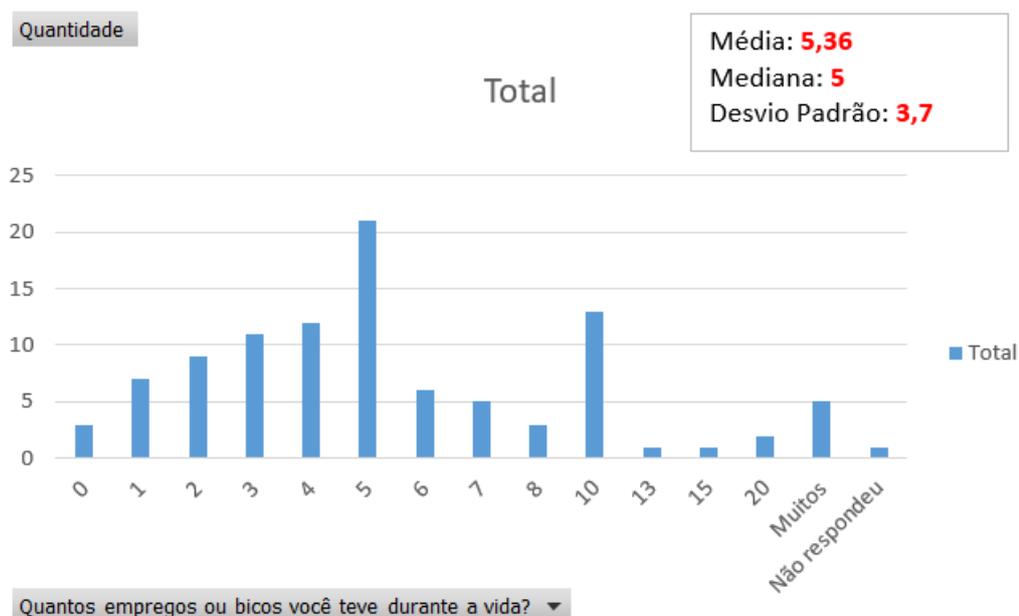


FIGURA 7 – Experiência profissional pregressa dos entregadores.

Fonte: Pesquisa realizada com os entregadores.

Os números mostram que a grande maioria dos *motoboy*s já passou por vários empregos anteriormente ao que fazem hoje. Apenas 3 disseram nunca ter trabalhado antes; 7 tiveram um emprego antes de entrar no serviço de *delivery*. Mais de 90% dos nossos pesquisados tiveram pelo menos duas ocupações antes. Em média, a quantidade de empregos anteriores foi de 5,4. Vários passaram por mais de 10 e houve quem chegasse a 15 ou 20.

Esses dados mostram claramente que, apesar de relativamente jovens, os entregadores contam com razoável experiência anterior. Isso confirma a sugestão de Bauman (2005) a respeito da mentalidade de “curto prazo”, que substituiu a de “longo prazo”, com claros reflexos sobre o mercado de trabalho. Confirmam também os achados de Sennett (2008: 22) nos Estados Unidos de que “um jovem americano com nível médio de educação espera mudar de emprego 11 vezes durante sua vida de trabalho”.

No entanto, é preciso considerar que, diferente do que sugere a literatura estrangeira, que percebe a mudança de emprego como um sinal de flexibilidade característica da “segunda modernidade” (ou “modernidade líquida”), no Brasil, parece que a explicação é outra. O que vemos aqui não é uma mudança de empregos como um sinal de empreendedorismo de si mesmo (Dardot e Laval, 2017) ou de flexibilidade (Sennett, 2005), mas uma necessidade intrínseca do “precariado” na periferia do capitalismo. Conforme afirma Abílio (2020), a flexibilidade para o trabalhador precário brasileiro já existe há muito tempo, mas não pelos mesmos motivos que se observa nos países centrais.

Além do mapeamento da trajetória anterior dos *motoboys*, estamos preocupados também em avaliar a sua permanência na profissão atual. É o que passamos a fazer a partir dos dados abaixo

. Há quanto tempo você trabalha com empresas de transporte por aplicativo?

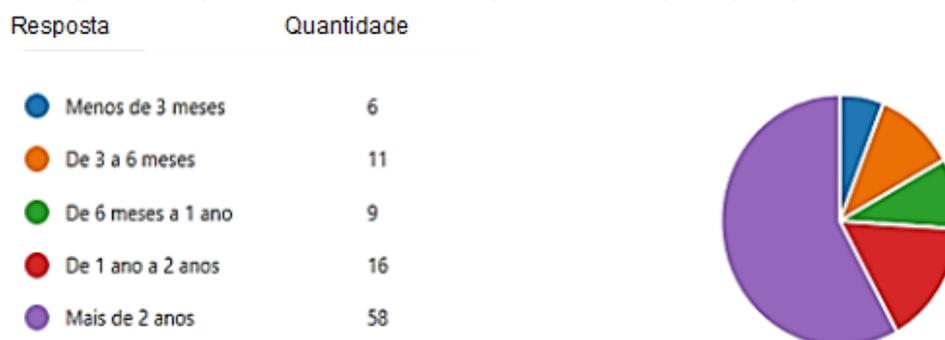


FIGURA 8 – Tempo de trabalho em empresas de transporte por aplicativo.

Fonte: Pesquisa realizada com os entregadores.

A Figura acima retrata o período de tempo em que os respondentes trabalham com empresas de transporte por aplicativo. Os dados mostram que apenas 26% dos entregadores estão nessa atividade há um ano ou menos. É demonstrado também que 3/4, ou 74%, estão no aplicativo há um ano ou mais. Ressalta-se que 58% estão nessa atividade há mais de 2 anos.

Esses são dados interessantes, que nos permitem tirar conclusões ainda não apresentadas pelos autores que estudaram os entregadores de aplicativos. Eles mostram que, ao contrário do que diz boa parte da literatura como Antunes, Abílio, Moraes,

Oliveira e Accorsi, não vemos aqui flexibilidade no sentido da troca constante de empregos, e muitos menos intermitência. Pelo contrário, ainda que os entregadores tenham passado por várias profissões anteriores – provavelmente por curto espaço de tempo em cada uma delas – foi evidenciado que eles permanecem nessa atividade quando chegam à função de *motoboy*.

É preciso ponderar que não sabemos quantos trabalhadores já passaram pela profissão de entregador. Uma conclusão precisa demandaria a análise desses dados, que parecem não existir. Mas também não podemos prever quantos irão permanecer por mais tempo. É claro também que dois anos não chega a indicar um longo prazo de permanência, mas mostra que a profissão está longe de ser definida como um “bico”, que as pessoas usam momentaneamente até acharem um emprego melhor. Pelo que tudo indica ela está sendo a “salvação” para muita gente. A pesquisa recente do CEBRAP (2003: 62 – 63) confirma isso, ao mostrar que “a maioria (66%) afirma não estar procurando trabalho para substituir os apps e 80% pretende continuar trabalhando com as plataformas”.

A nossa pesquisa não nos permitiu encontrar as justificativas para essa situação, já que não foi perguntado por que eles permaneciam nesta atividade e nem quais eram as suas motivações com relação à profissão. Não obstante, podemos apresentar algumas hipóteses, não excludentes entre si, a serem investigadas em estudos futuros. A primeira delas deve-se à evidente situação do mercado de trabalho no Brasil, ao baixo crescimento da economia brasileira nos últimos anos, aos altos índices de desemprego e à precarização crescente do mercado de trabalho. Portanto, não sobram muitas alternativas para os trabalhadores, especialmente para aqueles que não possuem um grau de instrução tão elevado.

Uma segunda possibilidade para explicar a permanência dos *motoboys* no emprego é o fato de que a sua percepção sobre a profissão não parece ser tão ruim. Não se mostram insatisfeitos, por exemplo, com os rendimentos que recebem, conforme afirma Gondim (2009): “os *motoboys* afirmam permanecer na profissão por compensar financeiramente, pois, apesar da rotina acelerada, conseguem sustentar a família”. Muitos acham que são bem remunerados, a despeito de terem pouco ou nenhuma noção de administração financeira e de não perceberem que o ganho a mais que obtém em relação a outras profissões deve-se ao fato de trabalharem por longas jornadas.

Vale considerar também que, em tempos neoliberais, de ampla flexibilidade do trabalho, sem horários rígidos e sem estarem sob a autoridade de um chefe, muitos entregadores preferem esse tipo de trabalho. Podem até reconhecer alguns aspectos da precariedade, como os riscos que correm, a ausência de direitos trabalhistas, mas muitos efetivamente resistem a trabalhar em escritórios fechados, com um chefe o fiscalizando e com uma rotina massacrante. MORAES et al. (2015) discorrem sobre os seguintes aspectos, que compõe a atratividade responsável pela manutenção dos *motoboys* nas empresas aplicativo:

“Aumento da empregabilidade; adaptação às exigências físicas e mentais para execução do trabalho que, aos olhos de muitos *motoboys*, são consideradas menores que em outras profissões; percepção de relativa autonomia e controle sobre a organização do trabalho; vivência de prazer de trabalhar conduzindo motos; possibilidade de ter mais de um emprego; distância física em relação à hierarquia e ao patrão; vivência de liberdade ao não ficar toda a jornada em escritórios fechados, além de poder se vestir informalmente e se comportar de maneira mais descontraída”.

Apesar de todos os seus problemas, a profissão apresenta as suas vantagens, como nos mostra o depoimento da *motogirl* Taiane Ribeiro, negra, poeta, com 30 anos de idade:

“É uma classe bem esquecida. É tipo o porteiro com quem você não fala, o gari, o segurança. São pessoas meio que invisíveis para a sociedade (...) Se o dia tem 24 horas, eu passo pelo menos 16 delas na minha moto. Ela é o meu trabalho. Mas ela também me leva e me traz por essa cidade de uma forma muito gostosa (Peres 2020: 24).”.

As Figuras abaixo nos confirmam essa percepção. Na Figura 9, observamos que 68% concordam com a afirmação de que “não suportaria ter um chefe constantemente me vigiando. Apenas 15% discordam dela.

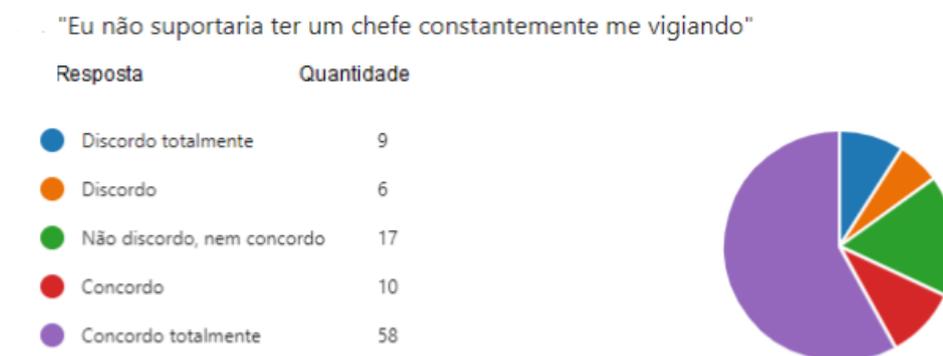


FIGURA 9 – Questionamento quanto a estar sendo monitorado.

Fonte: Pesquisa realizada com os entregadores.

Na Figura 10, podemos ver que nada menos que 82% concordam que “é melhor ter liberdade para trabalhar na hora que eu quero do que ter um trabalho fichado, com horários fixos e rígidos”.

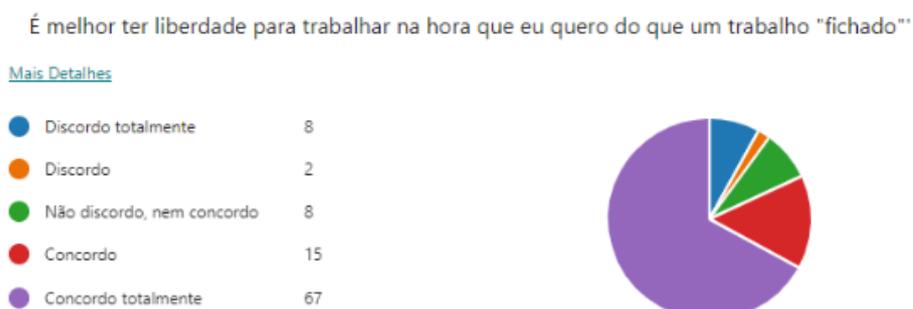


FIGURA 10 – Resposta a questionamento quanto à liberdade de horário de trabalho.

Fonte: Pesquisa realizada com os entregadores.

5. CONCLUSÃO

De acordo com os dados coletados na pesquisa, realizada através de questionários, foi evidenciado a existência de uma classe de trabalhadores com perfil heterogêneo em alguns aspectos, como a faixa etária e as experiências de emprego anteriores, porém não no que diz respeito ao sexo predominantemente encontrado na amostra: a profissão se mostra notoriamente categorizada pela predominância do sexo masculino.

Percebemos, porém, algumas regularidades. Verificamos que os *motoboys* brasileiros confirmaram a importância da flexibilidade do trabalho em relação ao número de empregos desempenhados durante suas carreiras. De fato, eles passam por muitas ocupações antes de entrar na profissão de *motoboy*. No entanto, não depreende ser uma escolha fundamentada em uma ideologia neoliberal que preconiza que o indivíduo deve agir como um “empreendedor de si”, flexibilizando e gerindo seu trabalho e oscilando entre diferentes tipos de ocupações. Conforme sugere Abílio, o trabalhador precário brasileiro já é flexível há muito tempo. Os dados da pesquisa efetuada confirmam isso muito claramente.

A despeito da grande intermitência dos *motoboys* em suas profissões anteriores, percebemos também que eles tendem a se estacionar profissionalmente quando se integram ao desempenho dessa atividade, compondo uma atuação profissional constante e aparentemente de longo prazo. Os dados recentes apresentados pelo CEBRAP (2003) confirmam isso, ao apontarem que:

“Quase 60% dos motoristas não estão procurando outro trabalho. Entretanto, entre aqueles que trabalham exclusivamente com as plataformas, a proporção dos que não procuram outro trabalho cai para 52%”.

O que antes poderia ser visto apenas como um “bico”, diante da grave crise econômica, do alto nível de desemprego e da informalidade no mercado de trabalho, acabou se tornando a atividade principal de quase todos esses trabalhadores (Vasconcelos, et al; 2021).

No âmbito desta pesquisa, não foi determinado ao certo qual o motivo da permanência dos profissionais na atividade de motoboy, mas pelo envolvimento com o tema apresentamos três possibilidades. São hipóteses explicativas, que poderão ser avaliadas e aprofundadas em estudos futuros. Em primeiro lugar, sugerimos que os entregadores permanecem na atividade porque gostam da profissão, da aparente liberdade e autonomia, do fato de não ter horário e nem chefe, de conhecerem novas pessoas e novos lugares e até mesmo pelo prazer de pilotar uma motocicleta. Enfim, aspectos de uma abordagem não burocrática da profissão. Os dados demonstram que estas vantagens são percebidas, reconhecidas e preferidas pela grande maioria.

Uma segunda explicação possível para a permanência dos *motoboys* é que eles consideram que são bem remunerados, creem que outros trabalhadores com a mesma qualificação tendem a ganhar menos que eles. Não importa que essa percepção seja ilusória, ela pode ajudar a explicar a permanência na profissão.

Outra possibilidade para a permanência dos entregadores, depois de tanto terem mudado de profissão, diz respeito à falta de alternativa do mercado de trabalho, à sua qualificação relativamente baixa, à crise econômica e ao alto índice de desemprego. Sair da profissão de *motoboy* pode colocar em risco a própria sobrevivência. Nossos dados mostram que a maioria dos entregadores possui nível de instrução do ensino médio para baixo. As grandes presenças de ocupações anteriores de baixa qualificação reforçam essa suspeita. De acordo com PONTES (2018), “quanto à formação educacional, níveis mais elevados de escolaridade diminuem a probabilidade de uma maior rotatividade no mercado de trabalho”. Observa-se assim que a precariedade é uma realidade presente na vida de muitos trabalhadores dessa profissão. Na visão de Abílio (2017), profissões sem qualificação refletem a “gestão do desemprego”.

Os estudos sobre os *motoboys* no Brasil avançaram bastante. Aqui procuramos dar uma contribuição sobre aspectos que ainda não tinham sido abordados, na busca de preencher lacunas existentes relacionadas a análises da trajetória profissional. Nossos dados trouxeram uma reflexão sobre a ideia da flexibilidade e da intermitência existentes em um país periférico como o Brasil. Estudos futuros sobre o tema podem avançar mais. Por exemplo, no que diz respeito as explicações efetivas sobre as razões de uma certa estabilidade (ou permanência) na profissão e aspectos mais profundos que estejam ligados e influenciem este fenômeno.

6. REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. **Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*?** São Paulo: Estudos Avançados, 2020.

ABÍLIO, L. C. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração** | Passa Palavra. 19 de fev. 2017. Disponível em: <<https://passapalavra.info/2017/02/110685/>>. Acesso em: 30 ago. 2022.

ABÍLIO, L. C.; AMORIM, H.; GROHMANN, R. **Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas.** Porto Alegre: Sociologias, v. 23, 2021a.

ABÍLIO, L. C. **Empreendedorismo, autogerenciamento ou viração?** São Paulo: Contemporânea - Revista de Sociologia da UFSCar, 2021b.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** São Paulo: Boitempo, 2018.

ARAÚJO, Y. **UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: A RELAÇÃO EMPREGATÍCIA ENTRE OS ENTREGADORES E AS EMPRESAS DE APLICATIVOS DE COMIDA.** Recife, 2019.

BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BOLTANSKI, L; CHIAPELLO, É. **O novo espírito do capitalismo.** São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

CEBRAP – Centro Brasileiro de Análise de Planejamento. **Mobilidade urbana e logística de entregas: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos.** Disponível em: <<https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Estudo-Cebrap-Amobitec.pdf>> . Acesso em: 15 maio 2023.

CORSEUIL, C. H; BOTELHO, R. U.. **DESAFIOS À TRAJETÓRIA PROFSSIONAL DOS JOVENS BRASILEIROS.** Rio de Janeiro: IPEA, 2014.

DARDOT, P; LAVAL, C. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

DIOGO, F; **PRECÁRIOS EM TRAJETÓRIA DE EMPREGO EM CARROSSEL: TRABALHADORES POBRES EM PORTUGAL**. Associação portuguesa de sociologia, 2014.

Fatos e Dados sobre a Uber | Uber Newsroom. Uber Newsroom. Disponível em: <<https://www.uber.co.m/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 2 set. 2022

Fontelles, M. J., Simões, M. G., Farias, S. H., & Fontelles, R. G. S. **Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa**. Belém: Revista Paraense de Medicina, 2009.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: Ideias & Letras, 2014.

GONDIM, Andressa. **COMPREENDENDO O SOFRIMENTO DECORRENTE DO TRABALHO NOS MOTOBOYS DE FORTALEZA-CE**. Fortaleza, 2009.

HAN, B. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis: Vozes, 2015.

LIMA, J; BRIDI, M; **TRABALHO DIGITAL E EMPREGO: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade**. Salvador: Caderno CRH, 2019.

MORAES, R. B. DE S.; OLIVEIRA, M. A. G; ACCORSI, A. **UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS MOTORISTAS DE TRANSPORTE PARTICULAR POR APLICATIVO**. São Paulo: Revista Brasileira de Estudos Organizacionais, 2019.

MORAES, T. D; ROHR, R. V; ATHAYDE, M. **Ingresso, permanência e abandono na profissão de motoboys: constituição de si e da profissão**. Vitória: Laboreal, 2014.

PNAD COVID-19. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios-covid19 (pnad covid19)**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, 2020.

PONTES, R; et al. **O COMPORTAMENTO DE JOVENS E ADULTOS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO COM RELAÇÃO À PERMANÊNCIA NO EMPREGO**. Rio de Janeiro: Revista de Economia Contemporânea, 2018.

SENNET, R. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2018.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter – consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2005.

TELLES, V. DA S. **Mutações do trabalho e experiência urbana**. São Paulo: Tempo Social, 2006.

VASCONCELOS, J. E. M; MELLO, L. E; OLIVEIRA, M. S. **“Os trabalhadores das plataformas de entregas: essencialidade em tempos de covid-19 e desproteção legislativa e judicial”**. Salvador: Revista Direito e Práxis, 2021.

SILVERA, J; LAAT, E. **ANÁLISE COLETIVA DO TRABALHO DOS TRABALHADORES DE APLICATIVO**. Paraná: Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, 2021.

WEBER, M. **Economia e Sociedade: Fundamentos da sociologia compreensiva**. São Paulo: Editora UnB, 2004.

Anexo A – Pesquisa de perfil realizada

Pesquisa Trajetória de 🔗Entregadores por Aplicativo

Pesquisa realizada com *motoboys* entregadores de empresas por aplicativo

1. Informe sua idade

2. Informe seu sexo

Masculino

Feminino

Outro

3. Informe seu estado civil

Solteiro

Casado

Divorciado

Viúvo

4. Informe seu grau de escolaridade:

Fundamental incompleto/completo

Médio incompleto

Médio completo

Superior incompleto

Superior completo

5. Há quanto tempo você trabalha com empresas de transporte por aplicativo?

Menos de 3 meses

De 3 a 6 meses

De 6 meses a 1 ano

De 1 ano a 2 anos

Mais de 2 anos

6. Quantos empregos ou bicos você teve durante a vida?

7. Quais foram suas profissões anteriores ao seu atual trabalho em empresas de aplicativo?

8. Atualmente, você trabalha com quais empresas por aplicativo?

Uber

iFood

99Taxi

Zé Delivery

Rappi

Outra

9. Atualmente, você concilia o seu trabalho nas empresas aplicativo com alguma ocupação?

Sim

Não

10. "É um desafio conciliar meu trabalho na empresa aplicativo com outras ocupações que tenho"

Discordo totalmente

Discordo

Não discordo, nem concordo

Concordo

Concordo totalmente

11. Quantas horas, por dia, você trabalha como entregador?

12. Em média, quantas entregas você faz por dia?

13. "Eu amo minha profissão e me sinto realizado"

Discordo totalmente

Discordo

Não discordo nem concordo

Concordo

Concordo totalmente

14. "Eu me sinto como um parceiro da empresa aplicativo e não como um empregado"

Discordo totalmente

Discordo

Não discordo nem concordo

Concordo

Concordo totalmente

15. "Meu sucesso só depende de mim e não da empresa aplicativo"

Discordo totalmente

Discordo

Não discordo, nem concordo

Concordo

Concordo totalmente

16. "Uma das coisas boas do meu trabalho é que eu acabo conhecendo muita gente"

Discordo totalmente

Discordo

Não discordo, nem concordo

Concordo

Concordo totalmente

17. "O meu trabalho não é um trabalho, é como se fosse um jogo ou uma diversão"

Discordo totalmente

Discordo

Não discordo, nem concordo

Concordo

Concordo totalmente

18. "Para meu serviço andar, preciso quebrar regras"

Discordo totalmente

Discordo

Não discordo, nem concordo

Concordo

Concordo totalmente

19. "No meu trabalho, tenho muita liberdade para fazer o que quiser"

Discordo totalmente

Discordo

Não discordo, nem concordo

Concordo

Concordo totalmente

20. "Eu não suportaria ter um chefe constantemente me vigiando"

Discordo totalmente

Discordo

Não discordo, nem concordo

Concordo

Concordo totalmente

21. "No meu trabalho, sinto que estou sendo vigiado o tempo todo"

Discordo totalmente

Discordo

Não discordo, nem concordo

Concordo

Concordo totalmente

22. "Só estou neste trabalho porque não tenho alternativa"

Discordo totalmente

Discordo

Não discordo, nem concordo

Concordo

Concordo totalmente

23. "Me sinto trabalhando como se eu fosse meu próprio patrão"

Discordo totalmente

Discordo

Não discordo, nem concordo

Concordo

Concordo totalmente

24. "Se fosse para ganhar a mesma coisa e possuir os mesmos direitos, eu preferia trabalhar para aplicativos e não em um escritório"

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo, nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

25. 'É melhor ter liberdade para trabalhar na hora que eu quero do que um trabalho "fichado"'

Discordo totalmente

Discordo

Não discordo, nem concordo

Concordo

Concordo totalmente

26. Caso você faça uma entrega em um apartamento, você sobe até o andar?

Sim

Não

27. Se for o caso de cliente idoso, grávida, cadeirante etc, você subiria até o andar?

Sim

Não

