

O trabalho uberizado de *motoboys* e *bikeboys* de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

The uberized work of motoboys and app bikeboys: between a misleading flexibility and the absence of rights

Daniela Martins Diniz¹

Universidade Federal de São João del Rei– UFSJ
danidiniz@ufsj.edu.br

Antônio Carvalho Neto²

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC Minas
carvalhoneto@pucminas.br

Gabriel Resende Costa²

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC Minas
gabriel.resende2009@gmail.com

Resumo: Há um crescente debate em torno da expansão do trabalho via plataformas digitais no Brasil e no mundo, sendo um deles o trabalho de delivery. Objetivando analisar os impactos da uberização nas relações de trabalho de motoboys e bikeboys de aplicativos, realizou-se uma pesquisa qualitativa envolvendo entrevistas com 24 trabalhadores. Os resultados do estudo evidenciaram o quão diferente são as relações de trabalho dos aplicativos de delivery em relação ao modelo de trabalho tradicional regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mostrando que a a uberização trouxe importantes rupturas. Por um lado, esse novo modelo de trabalho tem atraído jovens de baixa escolaridade motivados pela oportunidade de geração de renda, em paralelo com a aparente flexibilidade de horário e a possibilidade de exercerem outras atividades simultaneamente. Por outro lado, foram observadas características de um trabalho informal sem qualquer proteção e direitos legais, evidenciando uma precarização do

¹ Universidade Federal de São João del Rei — João Pimental — Dom Bosco — CEP 36301-158 — São João del Rei (MG) — Brasil

² Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais — Dom José Gaspar — Coração Eucarístico — CEP 30535-901 — Belo Horizonte (MG) — Brasil

Este é um artigo de acesso aberto, licenciado por Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0), sendo permitidas reprodução, adaptação e distribuição desde que o autor e a fonte originais sejam creditados.

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

trabalho no setor, corroborando a literatura. Esta precarização abrange desde a saúde ocupacional, passando pelos direitos inexistentes, até a remuneração destes trabalhadores, evidenciando, assim, a necessidade de fortalecimento da representatividade sindical dessa classe, até então pouco atuante, como os dados da pesquisa também revelaram.

Palavras-chave – Relações de trabalho; Uberização; Precarização do trabalho.

Abstract: There is a growing debate around the expansion of work via digital platforms in Brazil and around the world, one of which is delivery work. Aiming to understand the impacts of uberization on the labor relationships of motoboys and app bikeboys, a qualitative research was carried out involving interviews with 24 workers. The results showed how different labor relations are in relation to the regulated, traditional work, showing that uberization brought important ruptures. This new work model has attracted young people with low education motivated by the opportunity to generate income, in parallel with the apparent flexibility of hours and the possibility of carrying out other activities simultaneously. On the other hand, characteristics of an informal job without any protection and legal rights were observed, evidencing a precariousness of work, corroborating the literature. This precariousness ranges from occupational health, passing through non-existent labor rights, to the remuneration of these workers, thus evidencing the need to strengthen the union representativeness of this class, until then not very active, as the research data also revealed.

Keywords – Labor relations; Uberization; Precarization of Work.

Introdução

A popularização do acesso à Internet e o advento da Revolução 4.0 (Schwab, 2016), que possibilitou a adoção de uma diversidade de tecnologias inteligentes pelas organizações, tornaram possíveis a expansão dos serviços de delivery por aplicativos, turbinado ainda mais com a pandemia do Covid-19. O trabalho dos motoboys e bikeboys sofreu um enorme impulso durante a pandemia no Brasil, pois, dentre os serviços considerados essenciais pelo Ministério da Saúde, como serviços médicos hospitalares, de segurança, telecomunicações e internet, a entrega de mercadorias por meio das plataformas digitais também foi incluído como serviço essencial no país (Brasil, 2020).

Uma característica desse modelo de negócio e de trabalho é a uberização, um fenômeno contemporâneo que surgiu em conjunto com a substituição da mão de obra nas indústrias e consiste em

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

uma nova forma de organizar, gerenciar e controlar o trabalho (Abílio, 2019). O crescimento exponencial da uberização em todo o mundo mostrou que a tecnologia possibilita novas formas de trabalho que se diferenciam das organizações tradicionais. Os trabalhadores prestam os seus serviços apenas com o uso de um aplicativo de internet e as empresas atuam como mediadoras de demandas, contribuindo para a adesão de milhões de profissionais a esse modelo (Franco & Ferraz, 2019; Abílio, 2020; Moura, 2021).

As plataformas digitais, portanto, têm sido globalmente reconhecidas como vetores destas novas formas de organização do trabalho, possibilitando o surgimento de diferentes tipos de relações de trabalho mediados por tecnologia com características bem diferentes do modelo de trabalho regulamentado pela CLT no Brasil (Abílio, 2017; Amorim & Carvalho Neto, 2021; Amorim, Carvalho Neto & Garcia, 2021). Tal cenário traz, portanto, um intenso debate sobre as vantagens e desvantagens desse novo modelo e todas as suas consequências nas relações de trabalho, sobretudo, sob a perspectiva do trabalhador, que parece ser o elo mais fraco dessa relação (Kramer, 2017; Abílio, 2020).

Umas das áreas que está se tornando cada vez mais uberizada são os deliveries, que contam principalmente com o trabalho de motoboys e bikeboys em sua composição, ganhando muita popularidade através de aplicativos como Ifood, Ubereats, Rappi e Loggi (Sabino & Abílio, 2019). A empresa Loggi, por exemplo, já está presente em 33 cidades do Brasil e faz cerca de 100 mil entregas por dia (Sabino & Abílio, 2018). Já a empresa brasileira Ifood conta com mais de 160 mil entregadores ativos em sua plataforma, rendendo 60 milhões de entregas mensais, abrangendo 270 mil restaurantes e 5 mil mercados espalhados em dois países da América Latina. Só no Brasil, a empresa já alcançou mais de 1.200 cidades, movimentando mais de 1.5 milhões de downloads para instalação do aplicativo por mês (Ifood, 2021).

Dados recentes do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) evidenciam que o número de entregadores no Brasil cresceu 11 vezes, sendo a grande maioria jovens negros. A maior expansão foi justamente a dos entregadores de moto (público foco deste estudo): 33 mil em 2016, alcançando 383 mil em 2022. A pesquisa do IPEA mostra também sinais de que esses trabalhadores informais fazem jornadas maiores que a média brasileira, mas recebem menos, além de enfrentarem riscos cada vez maiores de acidentes de moto (Ipea, 2022).

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

Considerando, então, o crescimento exponencial de trabalhadores de entrega via aplicativo no Brasil, torna-se relevante entender as condições de trabalho dessa classe de trabalhadores uberizados, que ganhou ainda mais relevância no período da pandemia.

Dado o exposto, o objetivo do estudo foi analisar os impactos da uberização nas relações de trabalho de motoboys e bikeboys de aplicativos. Em outros termos, buscou-se captar a percepção de entregadores de aplicativos sobre as condições de trabalho fornecidas pelas empresas, em termos de natureza do vínculo, jornada e volume de trabalho, remuneração e direitos. Além de analisar a relação entre a empresa de aplicativo e os trabalhadores, foi analisada também a existência de sindicatos representativos da categoria de entregadores de aplicativo.

No plano acadêmico, estudos sobre as relações de trabalho no contexto da uberização ainda são raros. Além disso, esse modelo de trabalho difere do modelo tradicional regido pela CLT, evidenciando a necessidade de discutir as consequências trazidas para as relações de trabalho no setor (Kramer, 2017). O estudo de Kramer (2017), por exemplo, revela uma precarização e juvenilização do trabalho uberizado, especialmente no setor de delivery, assim como Franco & Ferraz (2019) e Bianchi, Macedo & Pacheco (2020), que apontam para o agravamento de questões sociais e trabalhistas no modelo uberizado. Moda (2020), por fim, discute as práticas gerenciais adotadas pela Uber e suas consequências sobre as condições de trabalho dos motoristas. No entanto, nenhum desses poucos estudos trata, especificamente, das relações de trabalho de bikeboys e motoboys.

Essa questão de pesquisa é relevante, pois a uberização está gerando diferentes transformações no mercado de trabalho, alterando sobremaneira as relações de trabalho em diferentes setores (Kramer, 2017). Sendo assim, torna-se relevante investigar o trabalho no setor de delivery para uma melhor compreensão deste quadro, indo ao encontro dos estudos de Sabino & Abílio (2019) e Slee (2017), que salientam a necessidade de fomentar novas pesquisas sobre o trabalho de motoboys e bikeboys.

Quanto ao marco teórico, discutido em profundidade na próxima seção, ressalta-se que este trabalho situa-se na grande discussão sobre a precarização do trabalho uberizado, com a contribuição de

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

captar a percepção dos trabalhadores (neste caso, motoboys e bikeboys), sujeitos pouco ouvidos nos estudos nacionais.

Referencial Teórico

A Uberização e os impactos nas relações de trabalho

Esta seção contempla uma discussão teórica sobre o fenômeno da uberização, particularmente, sobre o conceito desse modelo de trabalho; as condições de trabalho do trabalhador uberizado, seja em relação à natureza do vínculo, remuneração, seus direitos e deveres; bem como os fatores que atraem o trabalhador para esse modelo, buscando comparar essa realidade com o trabalho regulado pela CLT.

Para Abílio (2019), a uberização pode ser definida como uma nova forma de organização e gestão do trabalho que vem ganhando notoriedade em todo o mundo. Este novo modelo de trabalho se materializa, principalmente, através das plataformas digitais que integram diversos mercados e trabalhadores em uma única interface, com o auxílio de tecnologias baseadas em algoritmos que possibilitam a gestão do trabalho e dos serviços prestados (Abílio, 2020).

O crescimento do trabalho via plataformas digitais traz à tona um debate sobre as vantagens e desvantagens desse novo modelo sob a ótica dos diferentes atores envolvidos, sejam os trabalhadores, as empresas de aplicativos, os usuários, os sindicatos. A discussão feita neste referencial girou em torno da perspectiva do trabalhador, considerando o foco deste artigo de trazer a perspectiva dos motoboys e bikeboys.

Por um lado, os aplicativos uberizados representam uma oportunidade de geração de renda principal ou complementar para os trabalhadores, fornecendo ainda certa flexibilidade de horário e local. Ademais, possibilita uma autogestão da carreira do indivíduo sem a necessidade de se submeter a uma subordinação formal geralmente encontrada nas relações de trabalho reguladas pela CLT.

Os aplicativos uberizados, portanto, não estabelecem nenhum vínculo formal de trabalho com os trabalhadores, atuando somente como uma plataforma mediadora das demandas de serviço (Franco e Ferraz, 2019). Nesta relação não há a figura tradicional do empregador e o indivíduo pode trabalhar

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

durante as horas e os dias que quiser para uma ou mais empresas de aplicativos. Esta é uma mudança significativa nas relações de trabalho e gera consequências para os trabalhadores, que trocam as tradicionais garantias de um emprego formal (salário fixo, férias, 13º salário, contribuições ao INSS, FGTS, descanso remunerado), por uma suposta liberdade oferecida pelo regime de trabalho via plataformas digitais (Abílio, 2019; Sundararajan, 2017).

Apesar de se declararem como simples mediadores das demandas, os aplicativos uberizados geralmente fazem a gestão das diversas etapas do serviço executado pelos trabalhadores, gestão esta possibilitada pela tecnologia capaz de processar enorme volume de dados (Scholz, 2009). Esse quadro traz reflexões sobre as novas relações de trabalho, uma vez que, apesar de oferecer flexibilidade de horário e local aos trabalhadores, os aplicativos possuem mecanismos que controlam as demandas, os preços e todas as regras de distribuição e remuneração do trabalho (Abílio, 2019).

Com a capacidade de mapear as demandas, as empresas de aplicativos conseguem controlar quais e quantos trabalhadores são suficientes para o atendimento da demanda, sem negociação ou interferência por parte do trabalhador (Abílio, 2020). Para estimular que a demanda de profissionais sempre exista, os aplicativos formulam regras e prêmios aos que conseguem melhor desempenho e disponibilidade para prestação dos serviços ofertados (Abílio, 2019). Sendo assim, os trabalhadores acabam ficando sujeitos às avaliações dos usuários, considerado um dos principais parâmetros para a sua manutenção no aplicativo.

Dado o contexto, que aparentemente é desvantajoso para o trabalhador, torna-se relevante compreender que condições levam muitos a aderirem aos aplicativos como forma de trabalho (Viana & Moura, 2018). Um desses motivos está relacionado à falta de oportunidade no mercado de trabalho brasileiro, sobretudo para os trabalhadores menos qualificados (Amorim & Carvalho Neto, 2021; Amorim, Carvalho Neto & Garcia, 2021). Franco e Ferraz (2019) salientam que o uso da força de trabalho em aplicativos uberizados passa a ser não somente uma opção, mas também uma necessidade.

Outra motivação para o trabalho via aplicativos está relacionada ao discurso em torno do empreendedorismo do trabalhador, ou seja, seja seu próprio chefe e tenha flexibilidade de horário (Slee, 2017; Sabino & Abílio, 2019). Esse discurso pode ser encontrado em diversos aplicativos-empresas, como

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

a própria Uber, que tem como um de seus bordões o discurso “seja seu próprio chefe” (Abílio, Amorim & Grohmann, 2021).

Outro discurso utilizado é o da “meritocracia”, que transmite a ideia de que os trabalhadores uberizados estão no controle de seu trabalho e que seu desempenho financeiro depende exclusivamente do volume de esforço e dedicação ao trabalho (Franco e Ferraz, 2019; Coutinho e Ferreira, 2021). Porém, a remuneração paga pelo aplicativo depende de um conjunto de variáveis complexas definidas pelos algoritmos que, muitas vezes, não dependem unicamente do desempenho do trabalhador.

Se o cadastro para trabalhar nas plataformas é pouco criterioso, o que atrai muitos a aderirem a esses serviços, por outro lado, há um controle algorítmico da produtividade de cada trabalhador, que, apesar de parecer imparcial, acaba estimulando o trabalhador a cumprir os interesses do aplicativo, muitas vezes oferecendo valores maiores para eles ficarem disponíveis em certos horários; ou mesmo premiações pela quantidade de entregas e viagens, além de “punições” para os trabalhadores pouco produtivos (Franco e Ferraz, 2019; Moraes, Oliveira e Accorsi, 2019).

Pesquisa conduzida por Moda (2020), que entrevistou 22 trabalhadores de aplicativo, aponta que esta liberdade pode ser questionada quando a jornada de trabalho destes profissionais ultrapassa, muitas vezes, 44 horas semanais, chegando a alcançar 60 horas semanais, com apenas uma folga na semana. Essa liberdade aparente faz com que os trabalhadores tenham a necessidade de trabalhar ainda mais. Além disso, Moda (2020) observou que estes trabalhadores são aqueles que tiveram dificuldade de se inserir no mercado de trabalho formal e aqueles que ficaram desempregados, sendo o aplicativo a solução encontrada para suprir as suas necessidades financeiras.

Nessa linha, constata-se que os aplicativos-empresas servem em grande parte como porta de entrada para os trabalhadores menos qualificados, tendo um perfil jovem, vindo de periferia dos centros urbanos e negros (Sabino & Abílio, 2019).

Uma pesquisa realizada pela Aliança Bike (2019), por exemplo, constatou que 75% dos bikeboys entrevistados têm idade menor que 27 anos e cerca de 50% não passam dos 22 anos. Além disso, observou-se que a escolaridade dos bikeboys é baixa, sendo que cerca de 50% conseguiram completar o ensino

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

médio, mas apenas 4% completaram o ensino superior. Outros autores corroboram que esta baixa escolaridade está presente não só nos bikeboys, mas em outras categorias presentes no fenômeno da uberização (Sabino & Abílio, 2019). O último dado levantado pela pesquisa da Aliança Bike (2019) discorre sobre a necessidade do trabalho uberizado como geração de renda entre o público pesquisado: 86% afirmaram que o trabalho por aplicativos é a única forma de renda, evidenciando a capacidade de atração de jovens que não conseguem renda em empregos formais.

Estudo de Manzano e Klein (2020) aponta que, por ser uma atividade de ingresso imediato que não demanda diploma ou outras comprovações de qualificação, o serviço de entrega se tornou uma saída viável para muitas pessoas, principalmente para os jovens. Nesta pesquisa, o total de trabalhadores de aplicativo até 29 anos que exercem o serviço de entregas é de 40%.

Esse quadro mostra o quão precarizado pode se tornar o trabalho oriundo do fenômeno da uberização, que traz diversas mudanças na visão de subordinação no trabalho (André, Silva & Nascimento, 2019). Com o intuito de não perder o vínculo do trabalhador com os aplicativos, as empresas utilizam técnicas para manter os motoristas em atividade (Franco e Ferraz, 2019). Ou seja, por meio de metas definidas pelos algoritmos e de alertas constantes para o trabalhador atingir o seu objetivo, as empresas acabam estimulando o indivíduo a ficar conectado e disponível por muitas horas diárias que, muitas vezes, ultrapassam o limite de horas definido pela CLT (Franco e Ferraz, 2019).

Estudo recente aborda as modificações que ocorreram no mercado de trabalho após o crescimento das empresas de aplicativos (Kelen, 2020). Dentre elas, destacam-se o aumento do trabalho temporário, parcial, intermitente e sem vínculo empregatício. Observa-se, também, a diminuição do poder dos trabalhadores, bem como de seus sindicatos, que possuem pouco poder de barganha para negociar com as empresas de aplicativos, cada vez mais representativas na economia mundial.

Um dos fatores que podem evidenciar o aumento do trabalho temporário e do desemprego é o aumento do número de inscrições MEI no Brasil. O MEI é uma forma simplificada de recolhimento de verbas previdenciárias, através da criação de um CNPJ autônomo, que garante uma seguridade mínima ao trabalhador. Em 2014, o Brasil tinha cerca de 4 milhões de cadastros de trabalhadores como MEIs, já em

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

2020 o número subiu para cerca de 11 milhões, evidenciando a busca por um trabalho autônomo como meio de sustento de uma parcela significativa da população brasileira (Akegawa, 2021).

Bianchi et al. (2020) afirmam que os aplicativos uberizados entraram em uma brecha da lei brasileira sob a ótica da economia compartilhada que ainda não foi regulamentada. Consequentemente, não há uma legislação que assegure direitos aos trabalhadores como nas relações de trabalho tradicionais (Sabino & Abílio, 2019).

Neste contexto, alguns estudos destacam que algumas melhorias propiciadas pelas empresas de aplicativos nas relações de trabalho com os entregadores vieram de esforços e mobilização dos próprios trabalhadores que buscavam melhores condições de trabalho e proteções mínimas que viabilizassem segurança para a prestação de serviço. Ainda assim, muitos estudos apontam que houve um retrocesso, sob a ótica do trabalhador, nas relações de trabalho com o crescimento das empresas de aplicativos em razão das condições de trabalho desfavoráveis (nenhum direito protegido por lei, remuneração variável e incerta, ausência de descansos semanais e anuais, falta de seguridade de saúde) (Niedeuer, 2019; Sabino & Abílio, 2019; Franco e Ferraz, 2019).

Estudos indicam ainda que é possível legislar sobre o trabalho por aplicativos sem inviabilizar o modelo de negócio das empresas. Na Califórnia, por exemplo, o estado passou a obrigar todas as organizações uberizadas a registrar seus colaboradores, assim como exigir o pagamento de um salário mínimo ao trabalhador, gerando um debate sobre a viabilidade da medida (Sabino & Abílio, 2019). Sendo assim, na visão de alguns autores, cabe às autoridades brasileiras e mundiais propor medidas legais para que se alcance maior equilíbrio nas relações de trabalho entre empresa-trabalhador (Abílio, 2019; Kramer, 2017; Sabino & Abílio, 2019).

Metodologia da Pesquisa

Tomando como referência o objetivo da pesquisa, optou-se pela realização de um estudo qualitativo (Yilmaz, 2013), considerando o propósito de analisar os impactos da uberização nas relações

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

de trabalho dos motoboys e bikeboys de aplicativos. Portanto, a escolha da abordagem qualitativa se justifica por privilegiar a visão dos trabalhadores, permitindo a emergência das experiências, percepções e aspectos subjetivos dos indivíduos (Patias & Hohendorff, 2019).

Como método de pesquisa, o estudo de caso único foi o selecionado, tendo em vista a intenção de focar neste grupo de indivíduos que têm como característica comum o trabalho de delivery, uma classe que cresceu quantitativamente no contexto da Revolução 4.0 e ganhou relevância na pandemia. Portanto, o grupo de entregadores de aplicativos foi considerado o caso da pesquisa por representar a mesma classe de trabalhador.

Para Yin (2005), os casos únicos são adequados quando o objeto envolve uma empresa ou um grupo de indivíduos com características homogêneas, como é o caso dos trabalhadores de delivery. Nessa direção, Stake (2000) pontua que um estudo de caso único é um projeto que investiga exclusivamente um grupo ou uma unidade, permitindo uma compreensão mais exata, porém aprofundada do caso estudado (entregadores de aplicativo) dentro de seu contexto (relações de trabalho uberizadas).

Para a coleta de dados, foram utilizadas duas fontes de evidência: entrevistas e análise documental. A entrevista adotada na pesquisa de campo foi a semiestruturada, composta por questões de natureza aberta, com um roteiro definido previamente, mas dando liberdade ao entrevistado de colocar opiniões fora do que havia sido planejado (Minayo, 2010). Foram entrevistados 24 trabalhadores que fazem entrega de produtos de consumo de diferentes setores (alimentício; supermercado; transporte de pessoas, outros).

Os principais critérios de seleção dos sujeitos entrevistados foram: entregadores de aplicativos de delivery que atuam em Belo Horizonte e na Região Metropolitana; trabalhadores de diferentes aplicativos. Em relação a esse último ponto, buscou-se contemplar trabalhadores de diferentes aplicativos, pois cada empresa tem políticas de trabalho distintas e a ideia era captar essas diferentes realidades de trabalho. A identificação do primeiro entrevistado foi através da rede de contato dos pesquisadores e posteriormente, foi adotada a técnica de bola de neve e os entrevistados foram indicando pessoas potencialmente relevantes para o objetivo da pesquisa.

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

Quanto ao perfil dos entrevistados, um aspecto que ficou evidente nos dados coletados é o público majoritariamente masculino, de trabalhadores jovens com idade na faixa de 20 a 30 anos e que tiveram poucas oportunidades no mercado antes de aderirem ao aplicativo. Dos 24 entrevistados, 18 entregadores dependiam unicamente da fonte de renda deste trabalho e 6 acumulavam mais de uma função. O Quadro 1 reúne alguns dados do público entrevistado.

Quadro 1.

Perfil dos entregadores

Nº	Sexo	Idade (anos)	Tempo que trabalha com aplicativo	Escolaridade	Vínculo exclusivo ou não
1	Masculino	33	10 anos	Ensino Médio	Não
2	Masculino	26	3 Anos	Superior (cursando)	sim
3	Masculino	36	6 Meses	Superior (cursando)	sim
4	Masculino	23	1 Ano	Superior (cursando)	Não (autônomo)
5	Masculino	28	1 Ano	Ensino Médio	Sim
6	Masculino	27	1 ano 2 Meses	Ensino Médio	Sim
7	Masculino	29	2 Meses	Superior (cursando)	Não
8	Masculino	20	1 Mês	Superior Incompleto	Sim
9	Masculino	35	6 Anos	Ensino Médio	Sim
10	Masculino	28	5 Anos	Ensino Médio	Sim
11	Masculino	29	1 Ano	Ensino Médio	Não
12	Masculino	34	3 Anos	Ensino Médio	Sim
13	Masculino	26	5 Anos	Ensino Médio	Sim
14	Masculino	34	5 Anos	Ensino Médio	Sim
15	Masculino	28	6 Anos	Ensino Médio	Sim
16	Masculino	31	11 Anos	Ensino Médio	Sim
17	Masculino	22	7 Meses	Ensino Médio	Sim
18	Masculino	19	5 Meses	Ensino Médio	Sim
19	Masculino	20	1 Ano	Ensino Médio	Sim
20	Masculino	25	2 Anos e 6 Meses	Ensino Médio	Não
21	Masculino	28	3 Anos	Superior (cursando)	Sim
22	Masculino	27	1 Ano e 6 Meses	Ensino Médio	Sim
23	Masculino	30	3 Anos	Ensino Médio	Não
24	Masculino	21	4 Meses	Ensino Médio	Sim

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

O roteiro de entrevista foi subdividido em três grandes blocos envolvendo questões abertas sobre: i) o perfil dos respondentes (sexo, idade, tempo que trabalha com aplicativo, setor de atuação, formação); ii) a rotina e as condições de trabalho (horas de trabalho por dia, tempo de descanso, remuneração, natureza do vínculo com a empresa de aplicativo); iii) as relações estabelecidas entre trabalhadores-empresas e trabalhadores-sindicatos representativos da categoria. As entrevistas duraram, em média, 28 minutos e todas foram transcritas para facilitar a etapa de análise dos dados. Quanto aos documentos, foram consultados os sites institucionais das empresas de aplicativos e documentos públicos que tratavam de questões tecnológicas e das condições de trabalho oferecida aos profissionais.

Para o tratamento dos dados, foi adotada a técnica de análise de conteúdo por categoria. A análise de conteúdo consiste em uma técnica de análise da comunicação, com foco na organização, categorização e interpretação sistemática dos dados obtidos nas mensagens (Bardin, 2009). Dessa forma, todas as respostas dadas pelos 24 entregadores foram primeiramente transcritas e alocadas em cada pergunta aberta. A partir daí, foram realizadas análises exaustivas de cada resposta, buscando identificar aspectos convergentes e divergentes nos diferentes relatos.

Descrição e Análise dos Dados

Esta seção contempla os achados da pesquisa empírica sobre dois grandes temas: i) a relação entre as empresas de aplicativo e os entregadores, evidenciando as condições de trabalho dos motoboys e bikeboys; ii) a relação entre os sindicatos representativos da categoria e os entregadores.

As relações de trabalho nos aplicativos Uberizados: trabalhadores-empresa

Os dados levantados evidenciam, primeiramente, o quão diferente são as relações de trabalho dos aplicativos de *delivery* em relação ao modelo de trabalho tradicional regido pela CLT. No caso dos entregadores, esta pesquisa constatou se tratar de um trabalho liberal, extremamente informal, que atrai muitos trabalhadores sob o discurso de “*flexibilidade de horário*” e “*seja chefe de si mesmo*” pregado pelas empresas de aplicativo. Todavia, alguns entrevistados apontam que trabalham mais horas que nos

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

contratos de trabalho regidos pela CLT e que o aplicativo estabelece metas para o alcance da remuneração desejada. Tal situação fica evidente na fala do Entrevistado 11:

Eu às vezes chego a trabalhar até 13 horas, mas não é sempre, o normal é umas 8, 9 horas por dia... Em geral eu paro no horário de almoço para fazer algum lanche, na maioria das vezes é só um lanche mesmo. Não parar para descansar no período, a cada minuto parado eu acabo perdendo dinheiro, que é muito importante para arcar com meus compromissos. Preciso atingir minhas metas no aplicativo.

Tal achado vai de encontro com os estudos de Schneider (2017) e Abílio (2019), que evidenciam que, por mais desvantajoso que pareça ser o trabalho uberizado, esse discurso acaba atraindo muitas pessoas que imaginam um trabalho com autonomia, flexibilidade, sem cobrança, como tangenciam os relatos:

Dá para tirar um dinheiro sem aguentar o patrão na sua cara o dia inteiro, como nos outros empregos. Além disso, consigo fazer meus horários com maior liberdade, ao contrário dos empregos tradicionais que tem um horário fixo. Isso me permite organizar meu tempo de trabalho, lazer e com minha família. (Entrevistado 22).

Eu gosto de andar de moto né. Então eu faço o que eu gosto e ganho dinheiro. Além disso, é um dinheiro que eu mesmo tenho controle. (Entrevistado 18)

Apesar destes argumentos, observa-se que, na prática, a tecnologia (o aplicativo, neste caso), gerencia as horas de trabalho e define metas, submetendo o trabalhador a longas jornadas diárias de serviço, conforme relata o Entrevistado 23: *“eu chego a ficar 12, 13 horas em alguns dias, outros eu fico 9, 10 horas, nunca menos que isso”*. Portanto, o discurso de *“empreendedor”* pode não se aplicar ao caso dos entregadores, uma vez que eles não controlam os meios de produção e possuem uma liberdade *“controlada”*, além de uma remuneração muito variável, forçando-os a trabalharem longas jornadas. Nessa linha, Abílio (2019; 2020) aponta que o trabalhador de aplicativo é pressionado a trabalhar mais para obter prêmios e uma remuneração melhor.

Outro ponto fortemente mencionado nas entrevistas é a segurança no trabalho. Todos os entrevistados relataram ser uma profissão extremamente perigosa, principalmente pelo risco de assalto e de acidentes no trânsito. No primeiro caso, notícias recentes apontam o crescimento no número de assaltos

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

a trabalhadores de aplicativos, como destacado pelo jornal “A Gazeta (2021)”, que mostra a insegurança vivenciada na atualidade por essa classe de trabalhadores.

Quanto ao risco de acidentes, a maioria dos entrevistados relatou que o trânsito perigoso de uma grande cidade traz perigos e inseguranças diárias no exercício do trabalho. Os dados indicam ainda que compete a cada trabalhador arcar com sua contribuição ao INSS e com os seguros dos seus equipamentos de trabalho. As empresas de aplicativos, em geral, não oferecem nenhuma ajuda de custo neste sentido. Portanto, os aplicativos de *delivery* terceirizam essa responsabilidade ao trabalhador, corroborando com a literatura (Franco e Ferraz, 2019; Abílio, 2020), que discorre sobre esta falta de suporte em termos de segurança ao trabalhador, já que os aplicativos atuam unicamente como facilitador de demandas.

Este contexto é relatado pelo Entrevistado 12 : *“É um serviço muito perigoso. Você vai sem saber o que vai acontecer, se você vai ganhar dinheiro ou não e falta de segurança, não tem nenhum auxílio, né, não tem nada, é você e Deus”*. Além disso, ao se acidentar e precisar ficar parado, o trabalhador sofre consequências, conforme indica o Entrevistado 18: *“(...) acontece um acidente, você fica parado quinze dias, se você estava com índice lá em cima, já cai o acesso de avaliação, de aceitação de corrida. (...) E você não tem o mesmo número de chamadas”*.

Este contexto de trabalho é abordado no estudo de Franco e Ferraz (2019), que apontam que estas organizações se consideram apenas mediadoras de demandas, não reconhecendo qualquer vínculo de trabalho. Com isso, nenhum direito previsto pela CLT é fornecido pelas empresas de aplicativos, como descanso semanal remunerado, férias, contribuições ao INSS e ao FGTS. Além disso, sequer os equipamentos utilizados para a execução do trabalho, como equipamentos de proteção individual, motocicleta, celulares, serviços de internet e seguro de saúde, são custeados pelos aplicativos, indicando uma clara precarização das relações de trabalho (Scholz, 2009; Abílio, 2019; Franco & Ferraz, 2019). Essas despesas reduzem ainda mais a remuneração dos entregadores.

Portanto, ao contrário do emprego regido pela CLT, no qual a empresa é obrigada a fornecer os recursos necessários para a execução do processo de trabalho, no modelo uberizado essa obrigação recai sobre o trabalhador, como exposto pelo Entrevistado 20:

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

Infelizmente, os aplicativos não nos oferecem a mesma estrutura que um emprego fichado. Pra mim trabalhar, preciso ter minha moto, com seguro, arcar com o combustível, com o celular. Se for colocar na ponta do lápis, nós temos que gastar dinheiro para ganhar dinheiro e isso torna tudo mais inseguro pra nós, porque se acontece algo com nossos bens e não temos dinheiro pra consertar, acabou.

Nessa linha, a precarização do trabalho foi um aspecto que emergiu em todas as entrevistas realizadas. A ausência de regulamentação e de legislação trabalhista que se aplicam a esse modelo de trabalho contribui para essa condição de precarização, confirmando o estudo de Kramer (2017). Ou seja, o entregador não tem nenhum tipo de proteção legal, o que autores como Niedeauer (2019) e Sabino & Abílio (2019) consideram um retrocesso nas relações de trabalho que deve ser repensado pelos governos. Neste sentido, torna-se importante discorrer mais sobre outras desvantagens do trabalho uberizado na visão dos trabalhadores.

Mesmo com o discurso de “*autogestão da carreira e da remuneração*”, há muitos relatos dos entrevistados em relação à dificuldade em gerir a remuneração que vão obter no aplicativo. O valor de cada corrida depende de muitas variáveis definidas pelos algoritmos utilizados nos aplicativos e, portanto, o trabalhador acaba trabalhando longas jornadas em razão dessa incerteza na remuneração. Além disso, ao usufruir de descanso semanal e anual, por conta própria, o entregador corre o risco de ter a sua avaliação no aplicativo diminuída e de receber menos demandas de serviço. Por fim, a plataforma oferece desafios e bonificações em relação ao tempo em que a entrega deve ser feita, por exemplo, evidenciando como a tecnologia controla também a produtividade dos entregadores.

Alguns dos aspectos descritos anteriormente foram reforçados pelo Entrevistado 16:

É por isso que eu trabalho também no emprego normal, senão a gente não consegue, plano de saúde, essas coisas, tá muito caro, férias também não tem no aplicativo. Férias e esses outros direitos de um trabalho fichado, é mais difícil de gerir por conta própria, para conseguir ter um lazer também.

Com isso, muitos trabalhadores se submetem a duplas (emprego formal mais o trabalho via aplicativo) ou mesmo triplas jornadas de trabalho, incluindo o tempo dedicado à formação/ capacitação.

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

Muitos entrevistados relataram que buscam se qualificar formalmente em busca de melhores oportunidades e condições de trabalho.

O trabalho noturno é outro exemplo de desvantagem citada por alguns entrevistados, que disseram que a noite é o horário de maior demanda no aplicativo e consequentemente, quando se obtém maior remuneração. Porém, ao contrário dos contratos de trabalho regidos pela CLT, o trabalhador de aplicativo não conta com o adicional noturno para compensar o trabalho em um período considerado de descanso, prejudicando muitas vezes a sua saúde. Esta situação foi exposta pelo Entrevistado 11:

O melhor horário de demanda é à noite. A maioria das pessoas já estão em casa neste horário. Porém é muito cansativo, porque assim como a maioria das pessoas, é um horário que queremos ficar em casa, com a família descansando e não podemos... Em geral, vou trabalhando até umas 23:00 durante a semana, mas fim de semana principalmente, vamos até muito tarde trabalhando, meia noite, uma hora da manhã, então é bastante cansativo.

Outro ponto destacado pelos *motoboys* e *bikeboys* foi a comunicação com a empresa. Além de inconsistências nas informações de entregas que às vezes ocorrem no aplicativo, alguns entrevistados relataram que a comunicação do trabalhador com a empresa é totalmente virtual e o acesso é instável, retratando alguns elementos da indústria 4.0 no trabalho uberizado, onde os processos são geridos por algoritmos distanciando a pessoa física do gestor, aspectos que podem ser observados nas seguintes falas:

Chega no aplicativo, eles te dão o endereço. O endereço pode estar completamente errado, então você fica na desvantagem de não saber o local correto e a distância também... por exemplo, eles pagam 5km, eles te dão um real por km, chega a ser uma desvantagem muito grande, de você deslocar de um lugar pro outro, tipo assim de você ter um valor mais em conta... por exemplo, você faz compra no supermercado vai no lugar, então você tem um deslocamento maior que isso (Entrevistado 24).

O apoio do aplicativo é horrível. Quando se precisa resolver um problema, já não basta não ter apoio do INSS, FGTS e outras questões trabalhistas, para resolver qualquer outro problema também é muito ruim, infelizmente, só focam no lado do cliente, muito pouco para o trabalhador (Entrevistado 12).

Esse fato é descrito no estudo de Abílio (2019), que mostra como os aplicativos utilizam estas tecnologias para facilitar a gestão do processo de trabalho dos entregadores. O que não ficou evidenciado na literatura é que a mesma tecnologia que facilita pode se tornar desvantajosa para o trabalhador, uma

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

vez que, quando ela apresenta problemas, a resolução pode ser mais demorada do que no trabalho tradicional, em razão do relacionamento praticamente virtual entre empresa-entregador. A inteligência artificial, apesar de propiciar uma gestão eficiente para as empresas de aplicativos pode, ao mesmo tempo, prejudicar a relação com os trabalhadores.

A discussão feita revela que a relação entre entregador e as empresas de aplicativos é bem diferente dos empregos tradicionais, trazendo algumas vantagens relatadas por alguns entrevistados, como a aparente flexibilidade de horários e a possibilidade de uma boa remuneração quando se trabalha muitas horas diárias. Por outro lado, os entrevistados revelam muitas desvantagens, como o controle e a impessoalidade da gestão via tecnologia, a precarização do trabalho e a ausência de quaisquer direitos legais, modelo que claramente modificou as relações de trabalho tradicionais até então existentes.

Representatividade sindical da categoria de trabalhadores de aplicativos

Sobre a existência de uma representação sindical da categoria, todos os entregadores entrevistados afirmaram não reconhecer nenhuma entidade ou sindicato que represente a classe de entregadores. Qualquer articulação feita para reivindicar por algum interesse coletivo da classe é mobilizada pelos próprios trabalhadores via redes sociais ou grupos de *Whatsapp*. A fala do Entrevistado 12 ilustra a situação relatada:

Não há nenhuma representatividade de sindicatos ou qualquer coisa parecida em nossa categoria, pelo menos eu nunca ouvi falar. Quando o pessoal organiza protesto, ou algo assim, eu vejo em grupos de *motoboys* e parceiros meus de trabalho que tenho. Inclusive desse recente protesto, foi desse jeito. Só vi alguns colegas falando.

Portanto, enquanto o trabalho regido pela CLT geralmente conta com sindicatos que os representam (Niedeauer, 2019; Sabino & Abílio, 2019), os trabalhadores uberizados estão começando a criar as primeiras organizações trabalhistas para fazer frente às empresas de aplicativos, embora a grande maioria dos entrevistados tenha relatado não saber da existência dessa representação sindical. Em Minas

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

Gerais, por exemplo, foi criado o SICOVAPP (Sindicato dos condutores de veículos que utilizam aplicativos do Estado), embora nenhum trabalhador entrevistado saiba da existência.

Consequentemente, a maioria dos protestos e mobilizações feitas para reivindicar melhores condições de trabalho aconteceu por iniciativa espontânea dos trabalhadores, indicando que a representatividade sindical da classe é ainda pouco reconhecida e/ou atuante. Um dos efeitos disso é o desequilíbrio da relação entre empresa-trabalhador, no qual o entregador é o agente com menor poder de barganha, conforme salienta o Entrevistado 20: *“Seria ótimo ter alguma representatividade (...). Até pra conseguir ter uma voz com a empresa de aplicativo também, porque hoje nós ainda temos poucas.”* (Entrevistado 20).

Uma explicação para o desconhecimento da existência de sindicatos da categoria de entregadores via aplicativos pode ser a natureza contemporânea desse modelo de trabalho. Outro ponto importante é que a natureza informal da relação entre trabalhador-empresa, característico do trabalho uberizado (Abílio, 2020; Macedo & Pacheco, 2020; Fernandes Neto & Souza, 2019), torna ainda mais difícil a criação de uma instituição representativa da categoria.

Estudos na área apontam que, quando o trabalho uberizado começou, havia a expectativa de ser um emprego temporário ou complementar (Hill, 2015; Kramer, 2017). No entanto, muitos indivíduos fizeram dele a sua principal fonte de renda. A ausência de direitos trabalhistas e de uma representação sindical legitimada representa um desafio ainda mais crítico para este grupo de trabalhadores.

A necessidade de ter uma representação sindical para a categoria ficou ainda mais evidente em momentos de crise. Com a pandemia do Covid-19, a categoria sofreu diversas alterações no processo de trabalho, seja pela alta demanda de serviços, pelo aumento do preço dos combustíveis ou pela falta de suporte fornecida pelas empresas aos trabalhadores para lidar com a crise sanitária. Com essa realidade, novos desafios emergiram para a categoria.

Se, por um lado, o trabalho uberizado representou uma oportunidade para os trabalhadores menos qualificados que ficaram desempregados (Sabino & Abílio 2019; Ibge, 2019; Castro, 2021), por outro, a precarização do trabalho ganhou proporções ainda maiores. Somado às condições já existentes de falta de

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

representatividade sindical e regulamentação legal do trabalho. O advento da pandemia, junto à alta da inflação, causou grande aumento nos preços dos combustíveis (BBC News, 2022). Porém, o valor da remuneração paga pelas empresas de aplicativos não acompanhou essa elevação de preços. Tal situação foi o estopim para uma mobilização dos trabalhadores que fizeram manifestações em nível nacional.

O relato do Entrevistado 12 ilustra a situação do trabalho no contexto da pandemia:

Na época da pandemia, no começo, era bom de entrega. Aumentou bastante, o pessoal entrou muito no aplicativo para trabalhar. Posteriormente houve influências de inflação e tudo aumentou de preço. Principalmente a gasolina, então a remuneração não acompanhou o aumento de custo, isso apertou bastante as contas para trabalhar.

Além disso, como a maioria dos entregadores já trabalhava com metas de remuneração diárias e mensais, com o aumento do custo do combustível, muitos se viram obrigados a trabalhar períodos ainda maiores, expondo isso, mais uma vez, a precarização do trabalho (Franco & Ferraz, 2019; Abilio, 2019, 2020). Este fator fica evidente na fala do Entrevistado 14: *“Na Pandemia piorou, o combustível ficou mais caro, então ganhamos bem menos por hora de trabalho.”*

Ressalta-se que ficou muito evidente nas falas da maioria dos entrevistados essa questão da elevada jornada de trabalho como característica do trabalho uberizado. Ou seja, 15 dos 24 entrevistados trabalham de segunda a domingo mais de 9 horas diárias, sendo que 5 trabalham até 12 horas, 6 até 10 horas e 4 até 12 horas por dia, evidenciando a alta carga de trabalho dos entregadores. Como descrito por Papp (2022), a regulamentação das relações do trabalho uberizado, na busca de oferecer alguma proteção ao trabalhador, é um desafio a nível mundial e em alguns países da Europa, tal regulamentação começa a se tornar uma realidade. Talvez surja algum modelo intermediário de contrato de trabalho que possa equilibrar melhor as relações de trabalho entre empresa de aplicativo-entregador, sem inviabilizar essa atividade econômica, que, hoje, movimentam parte importante da economia.

De acordo com os relatos dos trabalhadores, o Brasil caminha de forma lenta para um equilíbrio nas relações do trabalho uberizado. Notícia da CNN Brasil de setembro de 2023 revela que, segundo

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

decisão do juiz do Trabalho da 4ª Vara de São Paulo, a empresa Uber terá que contratar todos os motoristas cadastrados na sua plataforma, além de pagar multa de R\$ 1 bilhão por danos morais pela ausência de qualquer formalização das relações de trabalho. A empresa informou que irá recorrer da decisão e que não adotará nenhuma medida recomendada antes que todos os recursos sejam esgotados (Sampaio, 2023). O fato é que essa batalha jurídica possivelmente demorará anos para ser solucionada.

Os relatos dos trabalhadores entrevistados mostram que a única ação incentivada pelos aplicativos é a abertura de um cadastro de Microempreendedor Individual (MEI) para contribuição à previdência. É apenas uma forma paliativa de garantir o mínimo de seguridade para quem trabalha. Quando perguntados, todos os trabalhadores afirmaram que se cadastraram na categoria de MEI para trabalhar como *motoboy* e *bikeboy*, principalmente para assegurar alguma assistência à saúde diante de acidentes no exercício do trabalho, conforme ilustra o relato do Entrevistado 22:

Hoje eu utilizo o MEI para trabalhar, não é a mesma coisa que trabalhar fichado, mas pelo menos é uma contribuição. Utilizo mais por causa do trânsito que é muito perigoso, podemos nos acidentar a qualquer momento e não ter nenhum sustento, então é melhor do que nada. Digo que não é igual ter carteira assinada, porque o MEI só te garante um salário mínimo. Então esse dinheiro seria para eu não passar dificuldades financeiras enquanto não pudesse trabalhar.

A partir dos relatos, pode-se inferir que o registro do MEI é visto como algo paliativo pelos próprios trabalhadores, que deixam claro que a seguridade é bem menor do que a de um trabalhador formal cujo contrato é regido pela CLT.

Os achados da pesquisa apontam, então, para a necessidade de avançar no debate sobre a criação de uma legislação que consiga equilibrar minimamente as relações de trabalho investigadas neste estudo, aspecto já salientado por vários autores (Kramer, 2017; Slee, 2017; Sabino & Abílio, 2019; Oliveira, 2020; Souza, 2020). Tal medida pode oferecer maior segurança e seguridade aos trabalhadores uberizados e, conseqüentemente, maior longevidade da categoria que apresenta uma tendência de crescimento no mercado de trabalho brasileiro (Amorim, Carvalho Neto & Garcia, 2021).

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

Dado o exposto, o Quadro 2 reúne os principais achados encontrados na pesquisa de campo, na visão dos *motoboys* e *bikeboys* entrevistados.

Quadro 2.

Resultados do estudo por categoria

Categoria	Achados
Natureza das relações de trabalho entre trabalhador e empresa	As relações de trabalho dos aplicativos de delivery são muito diferentes do modelo de trabalho tradicional regido pela CLT. Os achados apontam para um trabalho liberal e extremamente informal. Embora não possuam nenhum tipo de contrato formal junto às empresas, os entregadores são controlados pela tecnologia (na jornada e volume de trabalho, no valor da remuneração, dentre outros). A comunicação do trabalhador com a empresa é praticamente virtual, evidenciando elementos da revolução 4.0 no trabalho uberizado, onde os processos são geridos por algoritmos, distanciando a pessoa física do gestor.
Fatores de atração	Os trabalhadores acabam sendo atraídos pela aparente autonomia, flexibilidade e ausência de cobrança / controle por parte das empresas de aplicativo. São atraídos, portanto, pelo discurso de empreendedorismo e de autogestão da carreira.
Condições de trabalho dos <i>motoboys</i> e <i>bikeboys</i>	
Direitos	Nenhum direito previsto pela CLT é fornecido pelas empresas de aplicativos. Portanto, os entregadores não recebem nenhum tipo de proteção legal. Os trabalhadores ainda arcam com os meios de produção para a execução do trabalho. Os entrevistados relataram elevada exposição sofrida na pandemia, além do risco de acidente de trânsito cada vez mais comum nas grandes cidades.
Jornada de trabalho	Os entregadores trabalham mais horas que nos contratos de trabalho regidos pela CLT. Todos os entrevistados relataram que trabalham, no mínimo, mais de 9 horas diárias. Soma-se a isso o fato de que trabalham fim de semana, feriado e no turno noturno, períodos em que a remuneração paga pela empresa de aplicativo geralmente é maior.
Remuneração	Os achados revelam a dificuldade dos trabalhadores em gerir a remuneração que vão obter no aplicativo. O valor de cada corrida depende de diversas variáveis definidas pelos algoritmos. Portanto, o trabalhador acaba trabalhando longas jornadas em razão dessa incerteza na remuneração.
Representação sindical	Todos os <i>motoboys</i> e <i>bikeboys</i> entrevistados afirmaram não conhecer nenhuma entidade ou sindicato que represente a classe de entregadores, embora já existam alguns sindicatos em algumas cidades brasileiras. Qualquer articulação feita para reivindicar por interesses coletivos da classe é mobilizada pelos próprios trabalhadores.

Ressalta-se que as questões relativas à jornada de trabalho, direitos, remuneração e natureza informal do vínculo dos trabalhadores uberizados, aspectos que apontam para o quadro de precarização, já haviam sido abordadas em estudos prévios, como os de Scholz (2009); Franco & Ferraz (2019);

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

Niedeauer (2019); Sabino & Abílio (2019); Abílio (2020). Porém, este artigo além de corroborar tais achados, avança ao enaltecer o controle que a tecnologia exerce no processo de trabalho dos entregadores, bem como ao trazer à tona a relação da classe com a representação sindical ou, melhor, a ausência de relacionamento entre tais atores.

Considerações Finais

Os trabalhadores da categoria de *deliverys* por aplicativos têm ganhado muita relevância numérica no mercado de trabalho brasileiro, e sofrem as características da uberização em seu dia a dia. Dessa forma, faz-se importante estudos desta categoria para que se possa compreender o impacto da uberização no trabalho desses entregadores, que foi justamente o objetivo geral deste estudo.

Nesse ponto, os achados evidenciaram, primeiramente, que as relações de trabalho foram profundamente modificadas no setor de *delivery* por aplicativos com a expansão da uberização na sociedade. Portanto, a uberização trouxe importantes rupturas na forma do trabalho neste setor, completamente desvinculado da legislação trabalhista e do modelo de trabalho tradicional regido pela CLT. As características de uma forma de trabalho informal completamente desregulado foram observadas no caso dos *motoboys* e *bikeboys* entrevistados, evidenciando uma precarização do trabalho no setor, corroborando a literatura na área. Em geral, esta precarização abrange desde a saúde ocupacional, passando pelos direitos inexistentes, até a remuneração destes trabalhadores.

Quanto às condições de trabalho, os entrevistados relataram insatisfação em relação à ausência de benefícios e direitos geralmente previstos no modelo de trabalho regido pela CLT. São fatores importantes para a maioria destes trabalhadores, que destacaram que estas garantias são fundamentais para assegurar uma mínima qualidade de vida no trabalho. A falta de descanso semanal, por exemplo, é citada como uma grande desvantagem, uma vez que o trabalhador precisa deixar de trabalhar e não será remunerado, podendo, ainda, sofrer sanções dos aplicativos. Outro aspecto bastante criticado pelos entrevistados foi a transferência da responsabilidade para o trabalhador da aquisição dos equipamentos necessários para a

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

execução do trabalho, condição diferente das relações de trabalho regidas pela CLT.

No quesito saúde e segurança no trabalho, a preocupação dos trabalhadores com acidentes de trabalho e a falta de proteção de um trabalho que não é regido pela CLT, além da exposição a roubos dos veículos e celulares, foram os pontos negativos mais citados. O trânsito arriscado das grandes cidades foi citado pela maioria dos trabalhadores, acrescentando-se o fato de que um acidente tira deles a possibilidade de geração de renda.

Mesmo os trabalhadores registrados como MEI citaram o fator da falta de segurança como algo relevante, uma vez que o benefício do MEI não lhes garante uma remuneração na mesma proporção do trabalho regulado pela CLT. A saúde do trabalhador é motivo de preocupação entre muitos *motoboys* e *bikeboys* entrevistados, onde a alta carga de trabalho, junto a esta não formalização do contrato, traz desafios e responsabilidades extras para eles.

Quanto à jornada de trabalho, a maioria dos trabalhadores afirmou que, para conseguir uma remuneração justa, é necessário cumprir uma carga de trabalho entre 10 e 14 horas diárias, volume superior ao previsto nas relações de trabalho regidas pela CLT. Uma carga de trabalho diária tão elevada pode, ao longo do tempo, trazer impactos para a saúde do trabalhador, sendo considerado também mais um motivo de preocupação sob a ótica dos entrevistados. A maioria dos entrevistados, por exemplo, lida com jornadas duplas ou até triplas de trabalho para obter os ganhos necessários à sua sobrevivência financeira.

Os achados da pesquisa evidenciam, ainda, que a gestão do trabalho dos entregadores por algoritmos, além de gerar um controle sobre um trabalho de natureza informal e flexível, surge como mecanismo de diferenciação entre os trabalhadores nos aplicativos. Os *motoboys* e *bikeboys* que estão mais tempo disponíveis no aplicativo tendem a receber maior volume de serviços e consequentemente, maior remuneração. Esta forma de gestão tem como objetivo beneficiar os trabalhadores que se sujeitam a longas cargas de trabalho, punindo, consequentemente, aqueles que desejam tirar algum dia de descanso ou lazer, tornando as longas horas de trabalho um ciclo constante. Fator, este, exposto pela literatura pesquisada.

Por fim, quanto à relação dos trabalhadores uberizados com sindicatos, os achados evidenciam que

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

a maioria dos entrevistados sequer sabe da existência desses órgãos representativos. Sendo assim, a negociação coletiva por direitos para essa classe de trabalhadores ainda é rara.

No período da pandemia, algumas manifestações desta categoria surgiram no Brasil, reivindicando, dentre outros, uma remuneração mais justa em meio a um cenário de elevação do preço dos combustíveis. Quando perguntados sobre a organização destes protestos, todos os trabalhadores disseram que aconteceram de forma orgânica por meio das redes sociais, sem interferência de qualquer órgão representativo. Esta representatividade ainda é pouco discutida na literatura pesquisada, podendo ser um tópico de pesquisas futuras.

Outra sugestão para estudos futuros seria abordar políticas e práticas que podem ser desenvolvidas pelos aplicativos para proteger e melhorar as condições dos trabalhadores. Sugere-se, ainda, novos estudos que deem voz aos demais atores do sistema de relações de trabalho, ou seja, captar a percepção das empresas de aplicativos, dos sindicatos e dos órgãos governamentais sobre a regulamentação do trabalho dos entregadores.

Reconhece-se, por fim, que este estudo apresenta limitações e dentre elas, o fato de que a pesquisa não abrangeu a totalidade de aplicativos existentes no mercado. Além disso, o estudo traz apenas a visão de trabalhadores homens, o que parece ser um achado de pesquisa, dado que não foram identificadas mulheres *motogirls* e *bikegirls* para a realização das entrevistas.

Referências

- A gazeta. *Motoristas de aplicativos relatam até 7 assaltos por dia no es*. Disponível em: <https://www.agazeta.com.br/es/policia/motoristas-de-aplicativos-relatam-ate-7-assaltos-por-dia-no-es-0321>. Acesso em: 27 de novembro de 2021.
- Abílio, L. C. (2019). Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3), 41-51.
- Abílio, L. C. (2020). Uberização: a era do trabalhador just-in-time? 1. *Estudos avançados*, 34, 111-126. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

- Abílio, L. C., Amorim, H., & Grohmann, R. (2021). Uberização e plataformação do trabalho no brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, 23, 26-56. <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>
- Akegawa, R. C. D. "Empreendedorismo" no contexto da uberização do trabalho no brasil (2014 - 2020). (2021). (*Dissertação de mestrado*). Universidade federal de Uberlândia, Uberlândia.
- Amorim, W.A.C.; Carvalho Neto, a. (2021). Chapter 13 - Human Resource Management and Industrial Relations in the Latin American Context. In: Parry, Emma; Morley, Michael & Brewster, Chris. (Org.). *The Oxford Handbook of Contextual Approaches to Human Resource Management*. 1aed. New York, USA: Oxford University Press, England, 2021, v. 1, p. 1-26.
- Amorim, w.a.c.; Carvalho Neto, a.; garcia, l. S. (2021). Chapter 3 - The Emergence of the Self-Employed Worker in Brazil Toward a Structural Change of the Labor Market. In: Trullen, Jordi; Bonache, Jaime. (Org.). *Talent Management in Latin America - Pressing Issues and Best Practices*. 1aed. New York, USA: Routledge, 2021, v. 1, p. 30-46.
- André, R. G. Silva, R. O. Nascimento, R. P. (2019). "Precário não é, mas eu acho que é escravo": análise do trabalho dos motoristas da uber sob o enfoque da precarização. *Revista eletrônica de ciência administrativa*, 18(1), 7-34. <https://doi.org/10.21529/RECADM.2019001>
- Bardin, L.(2009). *Análise de conteúdo*. Lisboa, Portugal; edições 70.
- Bbc News. *Inflação: como alta de preços está atingindo o Brasil e outros países*. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-60092110>. Acesso em: 01 de fevereiro de 2022.
- Bianchi, S. R. de Macedo, D. A., & Pacheco, A. G. (2020). A uberização como forma de *trabalho e política social*, 6(10), 134-156.
- Bike, A. (2019). *Pesquisa de perfil de entregadores ciclistas de aplicativo*. São Paulo: aliança
- Brasil. Decreto nº10.329 de 28 de abril de 2020. Altera o decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamenta a lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10329.htm. Acesso em: 29.nov.2020.
- Castro, M. F. de. (2021). A pandemia e os entregadores por aplicativo. *Revista espaço acadêmico*, 20, 70-80.
- Coutinho, R. L. & Ferreira, M. M. V. (2021). A uberização do trabalho doméstico em tempos de pandemia: precarização de uma categoria precarizada. *Palavra seca*, 1(1), 125-147.

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

- Franco, D. S., & Ferraz, D. L. S. (2019). Uberização do trabalho e acumulação capitalista. *Cadernos Ebape. br*, 17. <https://doi.org/10.1590/1679-395176936>
- Hill, S. (2015). *Raw deal: how the "uber economy" and runaway capitalism are screwing american workers*. Nova york, st. martin's griffin.
- Ibge, I. I. (2019). Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua. *Rio de janeiro: ibge-coordenação de trabalho e rendimento*. disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/8ff41004968ad3630643
- Ifood. Ifood. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/ifood/>. Acesso em: 14 de setembro de 2022.
- Ipea, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. PNAD Contínua, *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. Junho de 2022. Disponível em:<<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>>.
- Kelen, C. L. (2020). Trabalho precário: precariado, vidas precárias e processos de resistências. *Política & Trabalho*, (51), 108-125. <https://doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.0v51n0.50733>
- kramer, j. c. (2017). *A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Paraná, Curitiba.
- Manzano, M., & Krein, A. (2020). A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no brasil. *Campinas: cesit/unicamp*.
- Minayo, M. D. S. (2010). Técnicas de pesquisa. *Em: minayo, mcs. o desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*, 12, 261-97.
- Moda, F. (2020). Trabalho por aplicativo: as práticas gerenciais e as condições de trabalho dos motoristas da uber. (Dissertação de mestrado). Universidade federal de São Paulo, Guarulhos.
- Moraes, Rodrigo Bombonati de S.; Oliveira, Marco Antônio Gonsales; Accorsi, André. (2019) Uberização no contexto da economia de compartilhamento: um estudo sobre o trabalho dos motoristas de transporte particular por aplicativo em são paulo. *Revista interface-ufrrn/ccsa*,16(2), 71-92.
- Moura, L. R. de. Pedalando para sobreviver: o processo de uberização do trabalho e os entregadores

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

ciclistas (2021) (*Dissertação de mestrado*), Universidade Federal do Ceará, fortaleza. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/60101>.

Niederauer, A. P. *Por segurança, a prefeitura fecha acordo com empresas de entrega por aplicativo*. São Paulo, 18 jul. 2019. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/brasil/cidades/por-seguranca-prefeitura-fecha-acordo-com-empresas-de-entrega-por-aplicativo,3dbe66e1b824714b6640fff07db5661bjguqm8v.html>.

Oliveira, A. C. D., Lucas, T. C., & Iquiapaza, R. A. (2020). O que a pandemia da covid-19 tem nos ensinado sobre adoção de medidas de precaução?. *Texto & Contexto-Enfermagem*, 29. <https://doi.org/10.1590/1980-265x-tce-2020-0106>

Patias, N. D. & Hohendorff, J. V. (2019). Critérios de qualidade para artigos de pesquisa qualitativa. *Psicologia em estudo*, 24, 1-14. <https://doi.org/10.4025/psicolestud.v24i0.43536>

Sabino, A. M., & Abílio, L. C. (2019). uberização- empreendedorismo como novo nome para a exploração. *revista jurídica trabalho e desenvolvimento humano*, 2(2). <https://doi.org/10.33239/rtdh.v2i2.53>

Sampaio, A. Juiz condena Uber a contratar todos os motoristas e pagar multa de R\$ 1 bilhão. *CNN Brasil*, São Paulo, 14 de setembro de 2023. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/juiz-condena-uber-a-contratar-todos-os-motoristas-e-pagar-multa-de-r-1-bilhao/>>. Acesso em: 17 de outubro de 2023.

Scholz, T. (Ed.). *Digital labor: The internet as playground and factory*. Routledge, 2009.

Schneider, H. (2017). *creative destruction and the sharing economy: uber as disruptive innovation*. northampton. edward elgar publishing.

Slee, t. (2019). *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo. Editora elefante.

Souza, R. B. M. (2020). Precarização, Uberização do Trabalho e Proteção Social em Tempos de Pandemia. *NAU Social*, 11(21), 377-394.

Souza, D. (2021). as dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de covid-19. *Trabalho, educação e saúde*, 19, 1-15. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=s1981-77462021000100501&script=sci_arttext. Acesso em: 27/11/2022. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00311>

Sundararajan, A. (2017). *the sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based*

O trabalho uberizado de motoboys e bikeboys de aplicativos: entre uma flexibilidade enganosa e a ausência de direitos

capitalism. cambridge. editora mit press.

Schwab, K. (2016). *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro.

Stake, R. E. Case studies. In: Denzin, N. K. (edit.); Lincoln, Y. S.(Edit.). *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: Sage, 2000

Vianna, F. R. M; Moura e. t. s. s. & Calderari, e. b. (2018). Crowdsourcing e uberização: um estudo de caso sobre a startup docway. *revista electronica de sistemas de informacao*, 17(2), 1-16.
<http://dx.doi.org/10.21529/resi.2018.1702003>.

Yilmaz, K. (2013). comparison of quantitative and qualitative research traditions: epistemological, theoretical, and methodological differences. *European journal of education*, 48(2), 311-325.
<https://doi.org/10.1111/ejed.12014>

Yin, Robert K. *Estudo de Caso: Planejamento e Métodos*. Bookman editora, 2005.

Submetido: 03/03/2023

Aceito: 18/10/2023