

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

Artur Andrade

Entregadores de aplicativo em Florianópolis: Uma análise do perfil socioeconômico e da percepção da relação de trabalho

Florianópolis

2023

Artur Andrade

Entregadores de aplicativo em Florianópolis: Uma análise do perfil socioeconômico e da percepção da relação de trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao curso de Ciências Econômicas do Centro Socioeconômico da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas

Orientador(a): Prof. Fábio Pádua dos Santos, Dr.

Florianópolis

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Andrade, Artur

Entregadores de aplicativo em Florianópolis: : Uma análise do perfil socioeconômico e da percepção da relação de trabalho / Artur Andrade ; orientador, Fábio Pádua dos Santos, 2023.
79 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Graduação em Ciências Econômicas, Florianópolis, 2023.

Inclui referências.

1. Ciências Econômicas. 2. Uberização do trabalho. 3. Entrega de aplicativos. 4. Economia Política. I. Santos, Fábio Pádua dos. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em Ciências Econômicas. III. Título.

Artur Andrade

Entregadores de aplicativo em Florianópolis: Uma análise do perfil socioeconômico e da percepção da relação de trabalho

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas e aprovado em sua forma final pelo Curso de Ciências Econômicas.

Florianópolis, 27 de junho de 2023.

Banca examinadora



Prof. Fábio Pádua dos Santos, Dr.

Orientador

Prof. Valdir Alvim da Silva, Dr.

Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Ricardo Lara, Dr.

Universidade Federal de Santa Catarina

Florianópolis, 2023.

Para meu eterno amigo Davi, minha grande motivação para essa caminhada.

AGRADECIMENTOS

A realização e conclusão deste trabalho se deve a todos que contribuíram direta ou indiretamente para tal, se deve a quem me apoiou neste ano, em anos anteriores em que estive no curso de economia, e nos anos em que estudei e me formei como cidadão, dentro e fora do ambiente escolar.

Agradeço aos meus pais, Narcizo e Rejane, por assegurar as condições de estudo que tive ao longo de toda minha vida, bem como por me ensinar a ser crítico, honesto, e a sempre ser curioso e criativo. Agradeço aos meus irmãos mais velhos, Aline e Renan, por compartilharem os debates de suas próprias vivências comigo em casa, me ensinando sobre a política, a cultura e a sociedade desde a minha infância. Tudo isso tornou possível e facilitou meu ingresso e permanência na universidade.

À minha companheira, Carol, por me acompanhar nessa caminhada, sempre compartilhando nossas angústias e alegrias, tornando nosso cotidiano mais leve e feliz.

Aos meus professores da escola: Tomás, Thereza, Camilo, Danuza; que sempre estimularam discussões sociais de extrema importância que, por vezes, são excluídas dos planos de ensino das escolas. Agradeço também aos meus professores da graduação que defendem e aplicam um ensino de economia crítico e conectado à realidade que vivemos.

Aos meus amigos de longa data: João, Eduardo, Gabriel, Gabrielly, Alberto; e aos amigos que conheci ao longo da graduação: Victor, João Pedro, Iago, Yan, Lucas, Isadora, Eduardo, Aluá, Manuela, Andrey, Carolina. Vocês são parte da minha formação política, compuseram parte de quem eu sou hoje como um todo, me proporcionaram momentos felizes e me apoiaram nos momentos difíceis.

Ao meu saudoso amigo Davi, que foi a principal razão da minha permanência na graduação em economia, tendo sido meu principal parceiro para estudos em todas as disciplinas, e meu principal parceiro para qualquer situação da vida, sendo para sempre minha maior referência como pessoa.

Agradeço, por fim, ao meu orientador, Professor Fábio, por me auxiliar nesse processo, fornecendo o conhecimento e experiência necessários para a realização e conclusão do presente estudo.

Muito obrigado a todos!

Quanto menos você come, bebe e lê livros; quanto menos você vai ao teatro, ao baile, à discussão pública; quanto menos você pensa, ama, teoriza, canta, pinta, se exercita... mais você economiza - maior se torna seu tesouro que nem as traças nem a poeira podem devorar.

*Quanto menos você é, mais você tem.
Quanto menos você expressa sua própria vida, maior é sua vida alienada - maior o estoque do seu ser alienado.*

(MARX, 2004, p.141)

RESUMO

Atualmente, existem mais de 1,6 milhões de motoristas e entregadores(as) de aplicativos atuando no Brasil. Como foi amplamente denunciado em 2020, a jornada de trabalho da categoria de entregas é pouco regulamentada, insegura e de baixa remuneração, sintetizada como um trabalho *uberizado*. No entanto, têm sido a escolha de ocupação por uma considerável gama da classe trabalhadora, recentemente. Nesse contexto, as empresas de aplicativo, denominadas economias de plataforma, propagandeiam amplamente a ideia de que o trabalho das entregas é uma forma de empreendedorismo, e que é fornecido apenas o apoio necessário para que esses “parceiros” alavanquem seu sucesso individual, regulando os próprios horários e administrando seus próprios custos. Dentro deste contraditório debate, o presente estudo objetivou investigar o perfil socioeconômico e analisar a percepção sobre a relação de trabalho dos entregadores por aplicativo em Florianópolis. Para isso, foi necessário também compreender a forma de operação das empresas responsáveis pelos aplicativos e sua relação com o regime de acumulação flexível, que é a fundamentação para o processo de uberização do trabalho. A pesquisa foi composta de uma etapa de revisão bibliográfica, com análise de produções teóricas, notícias, entrevistas e dados sobre o tema, e uma segunda etapa de campo, com a aplicação de um questionário às pessoas que trabalham com entrega intermediada por aplicativos em Florianópolis. Nos resultados, observou-se que a população que realiza entregas por aplicativo na cidade é composta, majoritariamente, de pessoas do sexo masculino, de nível médio de escolaridade, de 26 a 35 anos, que possuem renda equivalente a uma média de 1,9 salários mínimos no mês, em jornadas de 8 horas diárias ou mais, de 6 a 7 dias por semana. Sobre a percepção da relação de trabalho, notou-se que os entregadores de Florianópolis, em geral, conhecem e estão insatisfeitos com as condições de suas jornadas de trabalho: não há segurança, proteção social e a remuneração é baixa. Ainda sim, consideram-se empreendedores e mencionam apresentar, em geral, resultados melhores do que em ocupações anteriores. Discute-se, portanto, sobre como a uberização do trabalho é uma forma de aprofundamento da precarização do emprego de forma generalizada no capitalismo - e como a percepção sobre essa relação de trabalho é uma frequente disputa ideológica travada por aqueles que buscam criar uma união da categoria em prol de melhores condições, evidenciando a contradição do trabalho uberizado entendido como empreendedorismo pela ideologia dominante.

Palavras-chave: Economia Política; Uberização do Trabalho; Entrega por Aplicativos.

ABSTRACT

Today, there are more than 1,6 million active app drivers and app delivery workers in Brazil. As it was widely pointed in 2020s protests, the workday for delivery workers is remarked for low regulation, workplace unsafety and low wages, synthetized as *uberized* labor. Nevertheless, this has been the choice of employment for a considerable amount of the working class, recently. In this context, the app companies, also known as platform economies, sell the idea that delivering by apps is a form of entrepreneurship, and that only the necessary support is given for these 'partners' to leverage their individual success, regulating their own work hours and managing their own expenses. In this contradictory discussion, this study sought to investigate the socioeconomic profile and analyze the work relationship perception of the app delivery workers in Florianópolis. For this to be achieved, it was also necessary to comprehend the form of operation by the platform economies and their connection to the flexible system of accumulation, which is the fundamental basis for the uberization of work process. The research was composed by a first phase of literature review, and a second phase of field work, consisting in a survey application with the delivery workers in Florianópolis. The results have shown that the population of delivery workers in Florianópolis are, in their majority, men, with high school degree, from 26 to 35 years old, earning an average of 1,9 minimum wages, in workdays of 8 hours or more, working from 6 to 7 days per week. About the work relationship perception, it is observed that the delivery workers in Florianópolis, in general, notice and are unsatisfied with their work conditions: there is no work safety, social protection and the payment is below average. Nevertheless, they consider themselves entrepreneurs and, in general, assure to have better wages than in past jobs. The discussion approaches, therefore, about the uberization of work as a form of further development of the deregulation of work in capitalism - and how the perception about this form of work relationship is a frequent ideological dispute between those who seek to create a union of the category in benefit of better work conditions, pointing the contradiction of the idea that uberized work is a form of entrepreneurship by the dominant ideology.

Keywords: Political Economy; Uberization of Work; App-based Delivery.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Taxa de desocupação trimestral de Brasil, Santa Catarina e Florianópolis no período de 2012 a 2022.	45
Gráfico 2 - Taxa de informalidade trimestral de Brasil e Santa Catarina no período de 2016 a 2022.	46
Gráfico 3 - Nível de escolaridade dos(as) entregadores(as) atuantes em Florianópolis.	53
Gráfico 4 - Receita semanal média dos entregadores	56

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Participação de mercado proporcional no comércio eletrônico brasileiro em 2022	32
Figura 2 - Publicação sobre o lançamento da plataforma Uber Avança, no Blog da Uber.	37
Figura 3 - Publicação sobre empreendedorismo e inovação no site iFood News	37

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Estimativa da jornada de trabalho com os aplicativos dos entregadores.	49
Tabela 2 - Estimativas de ganhos com os aplicativos dos entregadores.	49
Tabela 3 - Nível de exclusividade de aplicativos para entrega utilizados pelos entregadores de Florianópolis	55
Tabela 4 - Relação entre receita semanal e quantidade da receita semanal poupada, por proporção das faixas de receita semanal.	60
Tabela 5 - Percepção da relação e condições de trabalho dos entregadores de Florianópolis	62

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Amobitec	Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia
Cebrap	Centro Brasileiro de Análise e Planejamento
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
EUA	Estados Unidos da América
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PC	Computador Pessoal
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
RJ	Rio de Janeiro
RS	Rio Grande do Sul
SC	Santa Catarina
TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação
TPA	Transporte Particular por Aplicativo

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	OBJETIVO GERAL	18
1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
1.3	JUSTIFICATIVA	18
1.4	METODOLOGIA	19
2	A NOVA ORGANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO, E A PERCEPÇÃO DO TRABALHO APÓS OS ANOS 1970	22
2.1	FLEXIBILIZAÇÃO DAS FORMAS DE PRODUÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	22
2.2	ECONOMIAS DE PLATAFORMA	30
2.3	UBERIZAÇÃO DO TRABALHO	39
2.3.1	Organização e resistência do trabalho uberizado	41
2.3.2	Contexto atual do mercado de trabalho nacional e regional	43
2.3.3	Realidade dos entregadores no Brasil e em Florianópolis	46
3	ANÁLISE DOS RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO	52
3.1	PERFIL DEMOGRÁFICO E CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÔMICAS DOS ENTREGADORES DE FLORIANÓPOLIS	52
3.2	PERCEPÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO DOS ENTREGADORES DE FLORIANÓPOLIS	62
3.3	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	66
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	70
	REFERÊNCIAS	73
	APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO AOS ENTREGADORES	77

1 INTRODUÇÃO

O trabalho humano passa por várias transformações ao longo dos anos em nossa sociedade, e alguns momentos particulares podem ser considerados como pontos de inflexão para inovações que transbordam da esfera econômica para a cultura, a política, o social em geral. Desde os anos 1970, com as transformações do fordismo, até hoje em dia, vivemos no mundo do trabalho o desenrolar da chamada acumulação flexível de capital. Com ela surgiu uma tendência de aumento de trabalhos temporários, subcontratação, trabalho autônomo, paralelamente ao trabalho assalariado: trabalho integral, formal, com direitos trabalhistas básicos e estabilidade em geral (HARVEY, 1992). Em meio a isso, nossa sociedade desenvolveu uma cultura mais individualista e segmentada, uma cultura de ascensão por si mesmo, pelo próprio esforço “empreendedor” (SENNETT, 2009).

Em um mundo que passou por um processo de globalização e se conecta cada vez mais rápido de ponta a ponta, surgem formas inegavelmente inovadoras de conexão de indivíduo para indivíduo, de uma nação para outra, e também das conexões feitas ao longo do processo de produção, circulação, distribuição e consumo de mercadorias. Nesse contexto, empresas que exploram ao mesmo tempo a tecnologia e novas formas de relações de trabalho se destacam no mercado mundial do século XXI.

A Uber, empresa de Transporte Particular por Aplicativos (TPA), entregas e encomendas, fundada em junho de 2010 nos EUA, registrou lucro líquido de US\$ 892 milhões no último trimestre de 2021 (PEREIRA, 2022), e apresentou no final de 2022 capitalização de mercado de aproximadamente US\$ 49 bilhões. Um relatório da própria empresa no ano de 2022 registrou que: cerca de 122 milhões de pessoas ao redor do mundo utilizam a plataforma para solicitar seus serviços, mensalmente; existem 5 milhões de motoristas/entregadores trabalhando para a empresa; são realizadas cerca de 20 milhões de entregas/viagens por dia no mundo. No Brasil, são 22 milhões de usuários, e 1 milhão de motoristas/entregadores (UBER, 2022).

A empresa brasileira iFood, responsável por intermediar serviços de entregas de alimentos, foi fundada em 2011 e em 2017 alcançou o status de unicórnio, uma startup com avaliação de mercado de mais de US\$ 1 bilhão. Foi adquirida integralmente pela empresa holandesa Prosus, controladora da Movile, em agosto de 2022, obtendo com isso capitalização de mercado entre US\$ 23 bilhões e US\$ 28 bilhões (IFOOD, 2022). Atualmente, a empresa realiza 60 milhões de entregas por mês (cerca de 2 milhões de

entregas por dia, em média), conta com 200 mil entregadores ativos, e tem 270 mil restaurantes cadastrados.

Tanto a Uber quanto a iFood (apesar de dividirem esse mercado com muitas outras empresas atualmente) são exemplos da magnitude que tomaram esses tipos de empreendimentos de alto investimento tecnológico/digital, trabalho flexibilizado, infraestrutura terceirizada, dentre outras características.

Estas empresas e suas formas particulares de atuação no mercado estão em uma categoria caracterizada por Srnicek (2017) como *economias de plataforma*. Outras denominações quase-sinônimos para esse mesmo grupo serão melhor abordadas no próximo capítulo. Dentro dessa divisão, estão também Facebook, Apple, Microsoft, dentre outras companhias que utilizam da intermediação de plataformas digitais para a interação entre grupos de clientes, fornecedores, produtores, basicamente (hoje em dia) qualquer etapa desde a produção até o consumo. Srnicek (2017) sintetiza essa definição:

What are platforms? At the most general level, platforms are digital infrastructures that enable two or more groups to interact. They therefore position themselves as intermediaries that bring together different users: customers, advertisers, service providers, producers, suppliers, and even physical objects. More often than not, these platforms also come with a series of tools that enable their users to build their own products, services, and marketplaces. [...] Uber's taxi app enables drivers and passengers to exchange rides for cash. Rather than having to build a marketplace from the ground up, a platform provides the basic infrastructure to mediate between different groups. (SRNICEK, 2017, p. 30).

As plataformas agem então como infraestruturas digitais em serviço das organizações que as utilizam, constituindo uma vantagem em relação às empresas tradicionais. Essas vantagens se encontram, principalmente, na utilização de uma infraestrutura mínima que relacione os grupos envolvidos, e dos *network effects* promovidos pelo uso de plataformas digitais, sendo, resumidamente, o crescimento da oferta que ocorre quanto mais cresce a demanda por determinado produto/serviço nesse meio.

A proposta de infraestrutura mínima e utilização de ativos de terceiros para dinamização da prestação de serviços ou da produção é muito interessante. No entanto, a propaganda de inovação tecnológica das empresas que atuam com aplicativos, acaba por invisibilizar as condições pelas quais passam quem trabalha fazendo as entregas, viagens, etc. Depois de 2020, tornou-se impossível ignorar o fato de que as condições de trabalho das pessoas que trabalham com entrega por aplicativos são, no mínimo, precárias. As greves e manifestações de pessoas entregadoras que aconteceram ao redor do mundo entre 2019 e 2020 viraram notícia, com as pautas de maior remuneração, maior transparência sobre essa

remuneração e principalmente mais segurança - em um contexto no qual muitas empresas sequer distribuíam Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) em meio à uma pandemia mundial. Nesse momento uma maior parte da população passou a perceber as contradições das empresas-plataforma de serviços: qual é a relação jurídica entre a empresa e quem faz as entregas? A pessoa que entrega sabe quanto vai ganhar no fim do dia? Existia, até 2022, seguro para acidentes no Brasil para entregadores? A resposta para essas perguntas pode ser surpreendente.

Sob a ótica do trabalhador que atua nessas empresas, teóricos encontram termos para caracterizar o tipo da relação encontrada nesse tipo de economia: flexibilizada, precarizada, ou *uberizada* - que não são sinônimos, mas são denominações que apresentam complementaridade ou interseccionalidade entre si (MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI 2019).

A uberização do trabalho é um fenômeno que decorre da precarização do trabalho, e está intimamente ligado ao conceito de economias de plataforma. É um processo de aumento de terceirização, flexibilização com trabalhos intermitentes, que organiza o trabalho informal e torna os trabalhadores “empreendedores de si mesmos”, por meio do discurso de empoderamento e individualismo com relação ao sucesso econômico, conforme Antunes (2018). Além disso e dos aspectos característicos de economias-plataforma já apresentados, o rompimento com a estrutura político-institucional tradicional de empresas faz com que a remuneração média esteja abaixo das concorrentes de mesmo setor (por exemplo, da Uber em relação às companhias de táxis) e os custos infraestruturais em geral se tornam muito menores, enquanto o investimento em tecnologia garante um crescimento exponencial, movido pela “inovação” dos aplicativos (MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI 2019). A empresa Uber, que dá nome à esta categoria, foi a primeira a se destacar com esse contraditório modelo de negócios nos EUA e, eventualmente, no mundo.

No Brasil, a uberização do trabalho não deixa de ser uma realidade, em meio ao desemprego e a necessidade de formas rápidas de obtenção de renda por parte da classe trabalhadora. O estado de Santa Catarina, em meio a esse contexto, apresenta características diferentes do resto do país em muitos aspectos, apesar de não estar desconectado da realidade nacional. No segundo trimestre de 2022, o Brasil registrou, segundo o IBGE (2022), taxa de desemprego de aproximadamente 9,3%. Santa Catarina fecha em aproximadamente 4% no mesmo período (BENETTI, 2022). o PIB per capita brasileiro, em 2020, foi de R\$ 35.935,74, enquanto o da capital de Santa Catarina, Florianópolis, no mesmo ano, foi de R\$ 41.885,53

(IBGE, 2020). Dessa forma, como é visto corretamente (não em todos os casos) pelo senso comum, Santa Catarina apresenta desempenho social e econômico melhor, em geral, do que a média nacional em muitos aspectos, incluindo indicadores que são importantes para a análise do processo de uberização do trabalho: informalidade e desemprego.

Frente à maior crise recente do mundo, Santa Catarina demonstra desemprego e informalidade inferiores à taxa brasileira. No meio da crise do COVID-19, a média brasileira de desocupação chega em surpreendentes 14,9% no primeiro trimestre de 2021 enquanto SC se mantém em 6,7% no mesmo período. Do mesmo modo, a taxa média de informalidade brasileira trimestral de 2016 a 2022 é de 39,58%, enquanto SC está em 26,73% para a mesma faixa temporal. Como será discutido no próximo capítulo, apesar de acompanhar as tendências e inflexões nacionais, o estado mantém média de indicadores econômicos melhores do que a média nacional. Apesar disso, a cidade de Florianópolis não acompanha a média catarinense, com desemprego que na maioria dos trimestres dos últimos 7 anos esteve superior à média catarinense, encerrando 2022, por exemplo, com 6,2% de taxa de desocupação, mais próximo do Brasil (7,9%) do que de Santa Catarina (3,2%) (PNAD, 2023). Florianópolis, portanto, começa a explicitar contradições e problemas em um estado que a princípio acredita-se isolado da dura realidade brasileira. A capital catarinense, além disso, apresenta dinâmica diferente, dada a grande presença dos serviços como parcela do seu PIB, se comparado a muitas outras cidades do estado, de atividades industriais e agroindustriais.

Considerando essas particularidades, nota-se ainda, mesmo que em uma observação simples, a grande presença de entregadores e motoristas de aplicativo na cidade, com diferentes histórias e diferentes perspectivas sobre sua ocupação (seja ela um complemento ou principal fonte de renda). Os efeitos do processo de uberização do trabalho em nível mundial surtem efeitos inegáveis na organização e na percepção do trabalho, de forma que se pode afirmar que há efeito na esfera organizacional, mas também *ideológica* nas pessoas que entregam no Brasil, em Santa Catarina e em Florianópolis.

Nesse cenário, a percepção e perfil dessas pessoas pode apresentar ou não tendências particulares. De qualquer forma, a uberização do trabalho e a percepção do trabalhador sobre sua condição de trabalho despertam interesse e demanda investigação. Para tanto, a presente pesquisa explora as condições e percepções de entregadores e entregadoras, com suporte da teoria que versa sobre os processos de transformação do capitalismo que culminam na geração das empresas que empregam a categoria de trabalhadores de entrega por aplicativos.

1.1 OBJETIVO GERAL

Investigar o perfil socioeconômico e a percepção sobre a relação de trabalho dos entregadores por aplicativo em Florianópolis.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Entender o processo que leva à consolidação do formato das empresas que realizam entrega por aplicativos;
- b) Compreender as principais características das empresas que realizam entrega por aplicativos;
- c) Identificar o perfil socioeconômico e demográfico dos trabalhadores de entrega por aplicativo na região de Florianópolis;
- d) Analisar a percepção dos trabalhadores de entrega por aplicativo sobre suas relações de trabalho na região de Florianópolis.

1.3 JUSTIFICATIVA

A existência dos serviços de entrega e transporte por aplicativos, apesar de datar de mais de dez anos, apresenta estudos no campo científico relativamente recentes se comparado com outras formas de trabalho. Dentre as produções científicas destacam-se os seguintes campos de estudo: a precarização do trabalho à luz da realidade dessa categoria; a inovação tecnológica das empresas, sobre as condições concretas dos trabalhadores do setor (em determinadas regiões/países/no mundo); e a percepção dos trabalhadores sobre essa modalidade de relação de trabalho.

Dentre esses estudos, existem conclusões de diferentes naturezas, que atribuem diferentes saldos para o processo de uberização do trabalho. Apesar disso, a base de muitos materiais sobre o tema do trabalho de entrega por aplicativos (principalmente em recortes mais específicos, tal como a cidade de Florianópolis) advém de dados muitas vezes secundários, ou primários, mas de caráter qualitativo e portanto não estatisticamente significativo, para fins de uma real análise da realidade dessa relação de trabalho. Portanto, destaca-se a importância da existência de uma pesquisa com dados primários sobre o tema em questão. A relevância do presente estudo está na obtenção de dados providos dos próprios

trabalhadores de entrega por aplicativo dentro da cidade de Florianópolis, para que sejam analisadas informações recentes sobre este grupo neste município.

Considerando a necessidade de mais atenção dada às condições das pessoas entregadoras dessa cidade, o presente estudo pode servir de base para trabalhos futuros, seja pelos dados apresentados ou pelo referencial teórico, que servirá como orientador de todo o processo de realização da pesquisa. Por último, este trabalho poderá também, em sua forma final, ser utilizado como fundamentação de apoio para a criação de políticas públicas para melhoria das condições de trabalho da categoria em questão.

1.4 METODOLOGIA

Este trabalho apresenta caráter qualitativo e natureza exploratória, consistindo nas etapas de pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo. A pesquisa bibliográfica se dará principalmente por dados secundários, como artigos, livros, revistas, jornais, websites, bases de dados, buscando informações relevantes para o tema do trabalho.

Na etapa de revisão bibliográfica se definem as principais categorias utilizadas no trabalho, tais como a relação de trabalho, a acumulação flexível, a precarização do trabalho, a uberização, a percepção sobre o trabalho, e as economias de plataforma. São investigadas também as principais características que as empresas de entrega por aplicativo possuem, por meio de livros, pesquisas nos sites das próprias empresas, análise de periódicos econômicos/políticos, e de outras produções jornalísticas em geral. Ao mesmo tempo, são buscadas produções acadêmicas sobre o tema dentro da esfera econômica, por meio de portais acadêmicos, ou bases de dados de universidades ou de revistas científicas. De maneira complementar, dados sobre a economia brasileira, catarinense e florianopolitana que se fazem relevantes para o tema da pesquisa são coletados via IBGE, utilizando principalmente a PNAD Contínua.

A etapa de campo da pesquisa se dará por meio de um questionário aos trabalhadores por aplicativo que atuam na região da Grande Florianópolis¹, buscando comparar todas as respostas posteriormente. O questionário se apresenta no formato *Google Forms*, sendo realizado digitalmente, com seu link podendo ser disponibilizado em grupos de Facebook,

¹ Apesar de as abordagens serem direcionadas aos entregadores atuantes em Florianópolis, enquanto os mesmos estão dentro dos limites do município, o recorte Grande Florianópolis se dá pela razão da não exclusividade de atuação dos trabalhadores somente a uma cidade. Considera-se que se uma corrida solicitar que um entregador que respondeu ao questionário saia desse limite, a presente pesquisa não tem como determinar.

Whatsapp ou Telegram, via e-mail, e, principalmente, enviado por mensagem de Whatsapp após abordagem presencial em pontos de coleta de entregas da cidade de Florianópolis. O objetivo do questionário é de averiguar fatos, determinar opiniões e determinar *sentimentos* sobre os temas a serem abordados (MARCONI; LAKATOS, 2002). O formato e metodologia da pesquisa de campo tem como principal referência o trabalho de Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), que realizaram pesquisa de tema semelhante com motoristas de Uber em São Paulo.

O questionário será composto por duas partes, que buscam atender os objetivos determinados neste trabalho: a primeira parte será um conjunto de perguntas sobre o perfil socioeconômico e características básicas sobre o trabalho dos(as) entrevistados(as), tal como renda, escolaridade, local de residência, a quanto tempo trabalha por aplicativo, para quais empresas trabalha, etc. A segunda parte investigará sua percepção sobre a relação de trabalho, especificamente tratando do trabalho por aplicativo. Nesse segmento, não haverá especificação por uma ou outra empresa para a qual a pessoa entrega, e sim serão questões relacionadas ao trabalho mediado por aplicativo prestado de forma geral. As proposições feitas na segunda etapa serão construídas embasadas na fundamentação teórica do presente trabalho, para que se estabeleça relação entre o que foi estudado de forma secundária e a realidade observada, e a análise dos dados será feita sob essa mesma base. As perguntas e suas justificativas estão presentes no Apêndice A.

Para a medição da quantidade de respostas necessárias, se utilizou o dado do segundo trimestre de 2022 de Trabalhadores da Região Metropolitana de Florianópolis, atuantes no grupamento de Transporte, Armazenagem e Correio, que estão empregados sem carteira assinada, obtido na PNAD Contínua Trimestral. Esse grupamento específico foi determinado como uma *proxy* da população de entregadores atuantes na Grande Florianópolis, apesar de abranger mais do que apenas pessoas que trabalham com entregas por aplicativo. Com uma população aproximada de 1.407 ocupados nessa especificação, chega-se ao tamanho de amostra de 90 pessoas a responder o questionário, que cumpre um tamanho de amostra estatisticamente significativa com 95% de confiança e 10% de significância, conforme a Equação 1.

$$Tamanho\ da\ amostra = \frac{\frac{z^2 \cdot p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \cdot p(1-p)}{e^2 N}\right)} \quad (1)$$

O formato para a primeira parte do questionário será de perguntas de múltipla escolha simples. O método para a segunda parte da entrevista será pela escala Likert, que consiste na avaliação da opinião de um número determinado de pessoas sobre uma série de proposições dentro de temas que se relacionam de forma direta ou indireta com o objetivo a ser estudado (MARCONI; LAKATOS, 2002). As pessoas poderão reagir às proposições anotando os valores 5, 4, 3, 2, 1, indicando, respectivamente: completa aprovação, aprovação, neutralidade, desaprovação incompleta, desaprovação (ou vice-versa) (MARCONI; LAKATOS, 2002). O tratamento dos dados obtidos será analisado posteriormente. A primeira e a segunda parte serão analisadas descritivamente pela proporção de cada opção escolhida, envolvendo a construção de gráficos e tabelas para melhor visualização do perfil socioeconômico dos entregadores, bem como uma análise e discussão sobre a percepção da relação de trabalho dessa forma de ocupação.

2 A NOVA ORGANIZAÇÃO DO MODO DE PRODUÇÃO, E A PERCEPÇÃO DO TRABALHO APÓS OS ANOS 1970

Para compreender teoricamente a relação de trabalho dos entregadores por aplicativo, sintetizada como um processo de uberização, é fundamental antes conceituar as transformações no mundo do trabalho dentro do capitalismo: remuneração, condições, jornada, percepção da relação de trabalho. Ao fim do século XX, teóricos passam a apontar um processo dentro do sistema que visa *flexibilizar* as formas de acumulação de capital, afetando todas as esferas do sistema, conseqüentemente afetando também a organização e a percepção do trabalho, por parte do empregador e por parte do próprio trabalhador. Se discutirá, portanto, esse processo e o seu desdobrar, que se relaciona com a chegada da internet e uma era altamente tecnológica, que dinamiza consideravelmente o mundo do trabalho, e traz mudanças que culminam na relação empregatícia que o presente estudo aborda. Por fim, será analisada a categoria das empresas que atuam no mundo das plataformas digitais de trabalho, e a categoria de pessoas que se utilizam desses aplicativos para trabalhar.

2.1 FLEXIBILIZAÇÃO DAS FORMAS DE PRODUÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Dadas as transformações no mundo do trabalho no capitalismo, um importante marco é a transformação produtiva e (principalmente) organizativa ocorrida nos anos 1970 no mundo ocidental, se expandindo como uma nova característica do modo de produção.

Dos anos 1950 aos 1970, grande parte dos países centrais vivem a chamada “Era de Ouro” (HOBSBAWM, 1997) propiciada pelos benefícios do estado de bem-estar social, sob, principalmente, um regime de trabalho fordista, em um cenário de prosperidade e condições garantidas a uma grande classe média em formação dentro destas nações.

O fordismo, regime de produção pautado pela produção em larga escala com controle gerencial e rígido, se torna quase que um estilo de vida, um fenômeno econômico mas também cultural. Os Estados Unidos, nação de origem de Henry Ford, expandem seu capital no pós-guerra, e os países devastados pelo conflito passam a se reerguer, com taxas de crescimento consideráveis, impulsionadas por esse regime de produção e pelo crédito em dólar, como fórmula para a recuperação econômica (HARVEY, 1992). Com pesados investimentos em capital fixo, expandindo a regulação macroeconômica do Estado, se tornou

possível garantir o pleno emprego nesse período, inicialmente para os Estados Unidos, eventualmente para a Europa e outros países centrais como, por exemplo, o Japão. O fordismo, ao mesmo tempo, criou estabilidade de emprego e garantias sociais para uma *certa* camada da população, tornando por um breve período os sindicatos maiores afastados dos ideais socialistas, apenas preocupados com as garantias que o estado de bem-estar social poderiam lhes proporcionar. Muito se especulava sobre a estabilidade econômica da Era de Ouro, sob um regime fordista, poder ser duradoura e se consolidar como a nova face do capitalismo, dada a adoção de políticas anti-cíclicas que pareciam garantir que não haveria necessidade de uma renovação das formas de exploração nunca mais, e que as classes médias, agindo como porta-vozes da classe trabalhadora nos sindicatos, se manteriam calmas e pacíficas. É fundamental destacar, no entanto, que o regime fordista acentuou a desigualdade social existente nos países centrais, deixando as camadas marginalizadas da população (por exemplo, a acentuação das desigualdades de gênero e raça) de fora dos benefícios do bem estar-social (HARVEY, 1992).

Ao fim dos anos 60, intensifica-se a tensão social global, causada pelas “externalidades” do fordismo: a desigualdade social; o formato rígido de produção; a diminuição da hegemonia financeira dos EUA, dada pelas maiores taxas de crescimento dos países no pós-guerra. Esse processo culmina em greves, conflitos de interesses entre os trabalhadores pertencentes à uma geração pós-guerra e os seus empregadores, e disputas econômicas internacionais que apontam para um esgotamento do estado de bem-estar social centrado no modelo fordista como amortecedor da luta de classes (NORMANHA, 2020).

Harvey (1992) traz considerações sobre a crise do fordismo e da produção rígida nos EUA:

Havia problemas com a rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa que impediam muita flexibilidade de planejamento e presumiam crescimento estável em mercados de consumo invariantes (HARVEY, 1992, p.135).

Nos anos 1970, a escalada das demandas sindicais, a crise do petróleo de 1973, e o definhamento do acordo de Bretton-Woods, formam a necessidade de um movimento de renovação. No leste asiático, especificamente no Japão, existem novas formas de organização do trabalho em teste desde os anos 1960, com destaque nas fábricas da empresa Toyota, dando enfoque às informações sobre demanda por produtos e, com essas informações, produzindo o necessário para suprir essa procura, sem a necessidade de criar grandes estoques. Esse modelo passa a apresentar maiores taxas de lucro (em determinados setores) com relação ao modelo

estadunidense-fordista, e cria pressão que contesta a legitimidade do dólar e da economia hegemônica ianque. Após 1973, torna-se evidente o esgotamento da hegemonia fordista enquanto *única* forma de organização do regime de produção, e eventualmente os próprios EUA dão atenção à necessidade de renovação das formas de exploração do trabalho pelos capitalistas (HARVEY, 1992).

Busca-se, portanto, flexibilizar o processo de produção que se pautava pela superprodução e investimento concentrado setorial e geograficamente, tendo como horizonte a superação da crise estrutural que se conformava. Esse processo é caracterizado por Harvey (1992, p.137):

A mudança tecnológica, a automação, a busca de novas linhas de produto e nichos de mercado, a dispersão geográfica para zonas de controle do trabalho mais fácil, as fusões e medidas para acelerar o tempo de giro do capital passaram ao primeiro plano das estratégias corporativas de sobrevivência em condições gerais de deflação.

No mesmo período, ocorre intensa movimentação de mercados financeiros mundiais, reescalonamento de dívidas (em especial do terceiro mundo) para uma expansão geográfica e organizativa das instituições financeiras, criando uma configuração da divisão internacional do trabalho próxima à da atualidade. Harvey (1992) caracteriza a acumulação flexível, em relação ao regime fordista, da seguinte maneira:

...crescente capacidade de manufatura de uma variedade de bens e preços baixos em pequenos lotes. [...] Estes sistemas de produção flexível permitiram uma aceleração do ritmo da inovação do produto, ao lado da exploração de nichos de mercado altamente especializados e de pequena escala. [...] O tempo de giro - que sempre é a chave da lucratividade capitalista - foi reduzido de modo dramático pelo uso de novas tecnologias produtivas (automação, robôs) e de novas formas organizacionais. Mas a aceleração do tempo de giro na produção teria sido inútil sem a redução do tempo de giro no consumo. (HARVEY, 1992, p. 148).

Essa reconfiguração muda a formatação do trabalho em si dentro das firmas. Harvey (1992) define que trabalho divide-se entre a região central e regiões periféricas, sendo a primeira: o trabalho integral, remunerado e com mais direitos trabalhistas, até trabalhos temporários, treinamentos com subsídio público, partilha de trabalho, até as parcelas mais periféricas: trabalho autônomo, subcontratação, agências de temporários. O trabalho do grupo central é funcionalmente flexível (mudança de funções mas não de número de trabalhadores) enquanto o trabalho do primeiro grupo periférico (trabalhos de serviços ou manuais que requerem menor grau de especialização, facilmente disponíveis no mercado de trabalho) é numericamente flexível. A adoção de uma forma de emprego ou outra varia de acordo com uma série de fatores, inclusive a região ou país de instalação de uma nova firma: esse período

marca também o aumento das fusões e aquisições nacionais e eventualmente internacionais, com multinacionais de países do norte se expandindo para países do sul (HARVEY, 1992).

Paralelamente às mudanças na organização e na produção capitalista, estava em curso desde os anos 60 um processo de individualização da sociedade, identificada por Hobsbawm (1997) como uma revolução cultural. Os “velhos valores” da sociedade das gerações pré-guerra mundial se tornaram um espantalho para a população de classe média/alta que nasceu e se criou ao longo da Era de Ouro - isto é dizer, uma geração que, desde seu nascimento, vivenciou a estabilidade macroeconômica: emprego e inflação sob controle, proteção social, bens públicos em geral fornecidos pelos Estados de países centrais, que vivenciavam generosas taxas de crescimento, paralelamente ao intenso desenvolvimento tecnológico das economias já industrializadas. Asseguradas as questões sociais pelo Estado, que passou a agir quase que como um substituto das funções socioeconômicas do núcleo familiar para uma determinada gama de famílias, a tradição, os valores que até então regiam a cultura comportamental coletiva, passaram a ser questionados por essa nova geração.

Essa “rebelião”, representada no período principalmente pelas artes: moda, cinema, televisão, é eventualmente transferida para a vida política, que passa a ser personalizada, como se as vontades políticas se apresentassem como a expressão dos anseios individuais das figuras políticas. Esse processo cultural de tornar o indivíduo uma totalidade em si é nada mais do que um resgate das premissas filosóficas do liberalismo econômico e de todas as suas escolas, desde Smith até as escolas suíça, inglesa e austríaca (apesar de, na época, ser visto por parte da juventude como uma revolução cultural progressista). Esse sentimento libertário e revolucionário de extrapolar os anseios individuais para a vida social e política é muito atrativo para o mercado, e marca o momento em que o consumo se torna, de certa forma, um meio de se rebelar contra a velha sociedade. Esse é também o momento em que o consumo em massa das mais variadas mercadorias se torna o padrão capitalista (HOBSEBWM, 1997).

Esse movimento se integra, eventualmente, com a decisão política de governantes pelo abandono do keynesianismo e do bem-estar social como política de Estado, trazendo a noção neoliberal do indivíduo que consome, empreende, e é responsável por seu próprio êxito no mercado de trabalho, perseguindo suas próprias vontades, ambições e desejos. Margaret Thatcher, que assume o governo da Inglaterra em 1979, afirma: “Não há sociedade, só indivíduos” (HOBSEBWM, 1997). A acumulação flexível se integra, portanto, à atomização da compreensão da vida em sociedade: do lazer, da política, do trabalho, de todos os aspectos.

Temos então que esta individualização da cultura do trabalho, acompanhada da flexibilização do processo de produção das empresas, ganha força e torna-se hegemônica no período de 1970 com a quebra da hegemonia fordista. A jornada de trabalho e a organização do modo de produção, como já observou Marx (2013), são construídos de forma a envolver as classes existentes nos aspectos mais profundos de suas vidas, podendo moldar sua percepção filosófica de mundo, seus sonhos, e, em um exemplo mais material e concreto, sua rotina. A classe trabalhadora no sistema capitalista, por sua parte, é absorvida pela cultura desse modo de produção e, após os anos 1970, está em meio a uma noção extremamente individualizada dessa cultura, dada a relação de nova aparência entre capital e trabalho. O compromisso de longo prazo entre empresas e empregados sofre corrosão com o crescimento de contratos temporários de trabalho que não atribuem nenhuma esperança de longa permanência, ou “lealdade” para com o vínculo profissional. A representatividade dos empregos da região periférica de Harvey (1992) cresce em meio a uma explosão de subcontratações, bicos e terceirizações. Essa mudança na organização produtiva afeta a noção individual da pessoa assalariada quanto aos fenômenos do mundo do trabalho. A partir de então, uma demissão que deve-se única e exclusivamente à decisão unilateral de uma empresa de ter menos funcionários em um setor, se torna não mais responsabilidade da empresa. Se enxerga, em turva visão alienada, um processo exógeno ao qual o trabalhador deve se responsabilizar, adaptar e seguir em frente. Sennett (2009), em conversa com um conhecido que passou por essa exata situação, relata a versão do sujeito sobre sua demissão: “Enfrentei uma crise e tive de tomar uma decisão.(...) Fiz minhas próprias opções; assumo toda a responsabilidade por tantas mudanças.” (SENNETT, 2009, p.30).

O advento do que chamamos de regime de acumulação flexível torna-se real e concreto à partir dos anos 1970, mas a *flexibilidade* enquanto virtude na economia é uma categoria antiga e muito apreciada, do ponto de vista filosófico, por autores como Adam Smith (apud SENNETT, 2009, p. 39). Não à toa, o pai da economia política considera o trabalho industrial serializado e especializado como “empobrecedor de espírito”, no que Sennett considera ser um dos trechos mais sombrios da obra *A Riqueza das Nações*. Afinal, enquanto muitos teóricos, tal como Diderot, observavam a rotina “inflexível” de acordar, trabalhar, comer e dormir como algo construtor de caráter, outros já defendiam a necessidade de flexibilização do trabalho desde a aurora do capitalismo (SENNETT, 2009). Mas se afinal, a rotina capitalista de trabalho especializado e serializado, que toma sua forma mais brutal no fordismo e taylorismo, é empobrecedora ou *alienante*, a flexibilização que sucede esses

modelos não é melhor do que o que havia antes, conforme foi apontado há séculos atrás? Analisemos essa hipótese pela forma organizacional das empresas e sua forma de operação, renovadas pela acumulação flexível.

Nesse período, a propaganda de destruição das antigas formas rígidas de organização torna-se consenso dentro do meio burguês, criando uma nova cara do capitalismo, uma aparência mais “livre”. O que essencialmente se forma é uma nova estrutura de poder oculta. Sennett (2009) divide esse sistema de poder em essencialmente em três elementos, sendo eles: reinvenção descontínua de instituições; especialização flexível de produção; e concentração de poder sem centralização.

A renovação descontínua consiste no processo de realocar funções e enxugar a mão-de-obra de uma empresa, buscando produzir mais com menos, processo esse denominado “reengenharia”, culminando em demissões em massa ao longo do final do século XX. O processo era bem visto por acionistas por ser uma forma de “reinvenção” de uma empresa, significando, mais do que tudo, um aumento especulativo no curto prazo, apesar de que nos anos 1990 se constata que não existem consideráveis ganhos de produtividade com esse tipo de procedimento. Isso se dá pela inferência de que os trabalhadores remanescentes esperam, ao invés de um aumento ou qualquer outro benefício, eventual demissão por outra “reengenharia” do seu setor (SENNETT, 2009). Apesar disso, a reengenharia é um fenômeno de sucesso no meio organizacional.

A especialização flexível de produção caracteriza o desmembramento de empresas que produzem um produto ou serviço em específicos em uma série de ilhas de produção especializada, aumentando o grau de divisão do trabalho, tanto no aspecto operacional quanto no aspecto administrativo. Esse processo serve como um todo para aumentar a rapidez de resposta à mutabilidade da demanda, podendo tomar decisões mais rapidamente e criando certa autonomia entre os setores.

A autonomia entre setores formada pela descentralização vertical das empresas, no entanto, não significa necessariamente diminuição de poder sobre os funcionários de uma empresa. É isso que traz Sennett (2009) com a ideia de concentração de poder sem centralização, que consiste nas novas formas de controle da produtividade e alcance de metas destes novos setores formados com a flexibilização do processo de produção. Observando, por exemplo, o trabalho de uma das ilhas de um arquipélago industrial, o autor constata que há igual cobrança e poder exercido do que em uma empresa fordista tradicional, apesar das diferenças já apresentadas.

Essas características constituíram um novo sistema de poder dentro da produção capitalista que cria a ilusão de “maior liberdade” sob um regime flexível, quando o que ocorre na verdade é a adaptação da classe dominante por meio da criação de novas formas de exploração, mantendo os trabalhadores ainda dependentes da sua força de trabalho, sob uma nova forma que tem potencial para ser algo positivo, mas que surgiu e aponta para a manutenção das condições precárias de quem vive do seu próprio trabalho.

Na ótica do mercado de trabalho, nota-se o desemprego e o enfraquecimento dos vínculos empregatícios em geral como duas características importantes dentro do processo de flexibilização, principalmente em períodos de crise (a exemplo dos anos 1970, na crise de 2008, e mais recentemente em 2020 com o COVID-19). Esses períodos de crise apontam para a necessidade de renovação da forma de operação do mercado, ou sob a análise marxiana, para a necessidade do capitalismo de novas formas de exploração e obtenção de mais-valia, dada a tendência de queda das taxas de lucro. Esse enfraquecimento de vínculos causado pelas “renovações” no mundo do trabalho, nos termos de indicadores observáveis na atualidade, pode ser relacionado ao nível de informalidade das economias. A partir do período pós-fordista, ocorre uma transformação intensa na forma de contratualidade do trabalho, de modo que certos vínculos remanescem formais enquanto muitas outras empresas abraçam a informalidade, e suas diferentes formas de ser: trabalho voluntário, intermitente, cooperativismo, empreendedorismo, etc. (ANTUNES, 2018).

A informalidade apresenta diferentes faces, e, tomando o Brasil recente como exemplo, é possível distinguir ocupações do mercado informal que apresentam maior estabilidade,

que possuem um mínimo de conhecimento profissional e os meios de trabalho e, na grande maioria dos casos, desenvolvem suas atividades no setor de prestação de serviços, de que são exemplos costureiras, pedreiros, jardineiros, vendedores ambulantes de artigos de consumo mais imediato (como alimentos, vestuário, calçados e de consumo pessoal), camelôs, empregados domésticos, sapateiros e oficinas de reparos. (ALVES; TAVARES, 2010 apud ANTUNES, 2018, p. 79).

Da mesma forma, existem trabalhos que apresentam maior instabilidade, tanto em seus contratos que são em grande maioria temporários, quanto na forma de remuneração, que geralmente se dá por peça ou por serviços prestados. Antunes (2018) cita empregos como carregadores, trabalhadores de rua, carroceiros, e também aqueles que realizam bicos temporários enquanto não encontram outra fonte de renda, como vendedores de produtos cosméticos, de limpeza e roupas. Em muitos casos, pode haver inclusive a subcontratação desses por trabalhadores formais de maior estabilidade. Dentro desse escopo, é possível

analisar a relação entre pequenos restaurantes/lanchonetes e entregadores, que se utilizam de aplicativos como iFood, Rappi, Delivery Much, Zé Delivery, etc. para terceirizar seus serviços de entrega.

A existência de diferentes formas de produção e remuneração é antiga e sempre possuiu variadas formas de ser, tal como pequenas organizações familiares de comércio de produtos e serviços, trabalhos de baixa complexidade, temporários e remunerados à peça, ou até trabalhos artesanais/caseiros em geral. Essas formas, em menor nível de complexidade, perduram até hoje e movimentam principalmente as economias “de bairro” (ANTUNES, 2018). Desde a consolidação da acumulação flexível, no entanto, a informalidade se expande no mundo do trabalho e se torna fundamental para que a circulação e o consumo das mercadorias efetivamente aconteça, afinal não são mais apenas pequenos empreendimentos que se utilizam desse tipo de vínculo, mas também grandes companhias. Isso é evidente no capitalismo ao redor do mundo inteiro, inclusive na realidade brasileira, onde, por exemplo, aqueles que confeccionam calçados e roupas para marcas de luxo, ou aqueles que vendem cosméticos para grandes empresas, dentre muitos outros exemplos, não possuem vínculo formal de trabalho, e possuem remuneração variável e extremamente austera (ANTUNES, 2018). A informalidade é, portanto, um conceito chave para a acumulação flexível, e é o tipo de vínculo firmado por quase todas as empresas que operam com a categoria de entregas intermediadas por aplicativos atualmente, que procuram ainda mascarar o máximo possível a relação empregado-empregador, como será visto no próximo tópico.

Nesse contexto, outra característica fundamental que emerge também em meados da década de 1970, e segue em constante renovação até os dias atuais, é a introdução da tecnologia da informação nas esferas da economia com os avanços da microeletrônica. Esse processo insere a tecnologia nas relações sociais com o decorrer do desenvolvimento da tecnologia da informação, introduzindo invenções pioneiras como o computador pessoal (PC). Essas novas ferramentas presentes na jornada de trabalho e na vida em geral, acabam por perpetuar a noção individualista da acumulação flexível no desenvolvimento tecnológico, em movimentos que associam tecnologia à liberdade e ao empreendedorismo, e não mais à submissão à máquina.

Esse processo de informatização do trabalho, conforme Antunes (2018), traz consigo uma onda de demissões e aumenta o volume de desempregados, uma vez que muitas empresas passam a necessitar de um menor contingente de trabalhadores. Isso culmina em uma tendência de retração salarial, e da formação de um maior exército industrial de reserva.

Esse processo de introdução das TICs cria uma nova noção de trabalho, do tipo mais “complexo e intelectual”, fazendo com que surjam também novas formas de obtenção de mais valor provindo do sobretrabalho dessas emergentes formas de ocupação.

A tendência apontada por Marx (2013), no entanto, de crescimento da taxa de composição orgânica do capital, segue vigente até os dias atuais, significando que o elemento humano (capital variável) se faz cada vez menos presente como parcela participativa no processo de produção, enquanto os detentores dos meios de produção se mantêm em posse do capital (constante) e gerenciam o processo produtivo, em constante renovação das formas de exploração para obtenção do mais valor que sustenta a acumulação de capital. Os computadores e as TICs, nesse contexto, não significam qualquer tipo de quebra ao modelo capitalista, mas sim uma forma de reestruturar as formas de obtenção de lucro e mais valia, com a ideologia ultra individualizada da sociedade da tecnologia e da informação. Essa revolução, portanto, acabou não significando “mais liberdade” na vida real dos trabalhadores (JACOBSEM, 2022).

Será discutido a seguir, portanto, como cada vez mais empresas estabelecem, por meio da tecnologia, alta rotatividade e vínculos frágeis, formas de intermediação entre os agentes envolvidos na produção de um produto ou serviço, até chegar ao seu consumo. Se tratará também de como essas intermediações expandem o horizonte da acumulação de capital e dos fatores de produção efetivamente necessários para tal.

2.2 ECONOMIAS DE PLATAFORMA

A Terceira Revolução Industrial, da metade para o fim do Século XX, significou o avanço da eletrônica/microeletrônica, e a introdução dessas tecnologias no processo de produção. Se isso é verdade, a Quarta Revolução Industrial se caracteriza pela informatização e digitalização de diversas atividades econômicas, em meados dos anos 2010. Srnicek (2017) aponta que o Século XXI é pautado pela centralidade da propriedade sobre o conhecimento, que toma a forma de *dados*: é extremamente valioso para uma empresa, por exemplo, um feedback instantâneo dos consumidores sobre seu produto/serviço, possibilitando um reajuste imediato dos fatores utilizados. A forma de aproveitamento destes dados, de forma a “maximizar a utilidade” das empresas, atualmente tem como fator fundamental a introdução das plataformas.

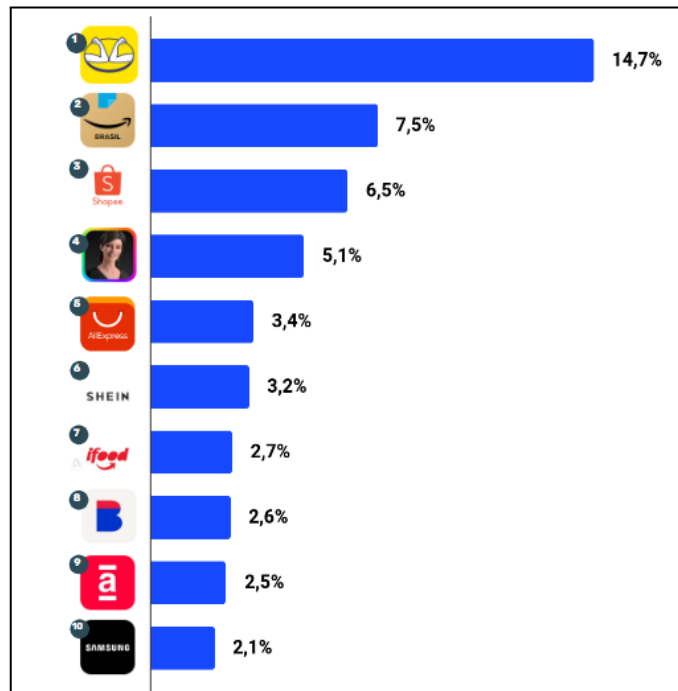
Como já conceituado na introdução, plataformas são infraestruturas digitais que intermediam as relações entre diferentes grupos num processo de distribuição de produto, entrega de alimentos, dentre outros serviços². Ao oferecer via *software* a infraestrutura básica necessária para a venda do serviço ou da mercadoria, as empresas têm como principal ativo os próprios dados que constituem essa plataforma (os metadados), sejam eles informações de clientes/funcionários ou o próprio *software* que mantém as transações acontecendo. A expansão de *hardware* disponível para armazenamento de dados digitais, a programabilidade e reprogramabilidade de dispositivos para atender novas funções (como por exemplo, instalar um novo aplicativo ou sistema operacional em seu computador ou smartphone), e por fim, a transformação de qualquer informação em dados, são três fatores de fundamental importância para o desenvolvimento das economias que se utilizam de plataformas digitais (SUNDARARAJAN, 2016).

Com o nível inicial adequado de financiamento e capital, as firmas detentoras da propriedade tecnológica voltadas à economia de plataforma ganham destaque no mundo do século XXI. Aquelas que levam ao extremo a lógica da utilização do *software* como principal ativo, são subdivididas por Srnicek (2017) como as *lean platforms*. Neste modelo é utilizado alto nível de terceirização, em que o único grande capital constante desse tipo de companhia é efetivamente a plataforma utilizada para o funcionamento das transações. As *lean platforms* apresentam, na maioria das vezes, baixas taxas de lucro e altas taxas de crescimento, que atraem grandes volumes de investimentos em capital de risco, em um modelo denominado *growth over profit* (SRNICEK, 2017). A Figura 1 indica o grau de concentração no comércio eletrônico brasileiro em 2022, com o iFood em sétimo lugar. Apesar de estar atrás de plataformas de serviços de varejo, o iFood apresenta 2,7% de participação de mercado no *E-commerce* brasileiro em 2022, o que é um número considerável para essa forma de transação. É importante mencionar que as diferenças entre as mercadorias comercializadas no varejo e na entrega de alimentos fazem com que seja impossível haver um faturamento maior por parte de empresas como o iFood, pois a variedade de bens comercializados no varejo em geral conforma um volume maior de mercadorias transacionadas, e portanto, constitui uma empresa de maior dimensão. A atividade de plataformas como o iFood, no Brasil,

² O debate sobre o papel das plataformas digitais na realização das mercadorias se expande para além do que foi explorado na presente pesquisa, em discussões ainda não definitivas sobre a participação das economias de plataforma na produção do valor. Ver Antunes (2018, 2020) e Abílio (2019).

movimentou em 2020, conforme pesquisa da Fipe, quantia correspondente a 0,43% do PIB brasileiro no mesmo ano (IFOOD, 2023).

Figura 1: Participação de mercado proporcional no comércio eletrônico brasileiro em 2022.



Fonte: Conversion, 2022.

Nas economias de plataforma, ocorre divisão de propriedade entre os investidores que apoiam a ideia lançada pelos fundadores em rodadas de financiamento. Este processo é fundamental para que estas empresas possam alavancar seus modelos de negócio e possam se expandir até, se for a intenção, se internacionalizar. Os lucros (ou prejuízos), portanto, são compartilhados por aqueles que possuem alto volume de riquezas e desejam aplicá-la nessas *startups*. Apesar de não lograrem lucros exacerbados justamente pela estratégia de pouco gasto em infraestrutura, essas empresas garantem estável financiamento ao longo do tempo, e avaliações de mercado, em geral, positivas.

Até agora, se utilizou o termo *economia de plataforma (platform economy)*, no entanto outros termos também se aproximam da definição deste conceito. Para Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), a economia de plataforma está para a chamada *economia de compartilhamento (sharing economy)* assim como a uberização do trabalho está para a precarização do trabalho. Esta analogia permite fazer uma aproximação entre os dois conceitos esperando igual contribuição para a compreensão do *modus operandi* das empresas que empregam entregadores por aplicativos.

Economias de compartilhamento são caracterizadas por Sundararajan (2016) como:

1. Largely market-based: the sharing economy creates markets that enable the exchange of goods and the emergence of new services, resulting in potentially higher levels of economic activity.
2. High-impact capital: the sharing economy opens new opportunities for everything, from assets and skills to time and money, to be used at levels closer to their full capacity. (SUNDARARAJAN, 2016, p.27).

Estes dois aspectos destacam a intensidade das economias compartilhadas, no sentido de utilizar a capacidade produtiva próxima ao seu limite e a possibilidade de mutabilidade da utilização desse capital para novas aplicações, pela já comentada infraestrutura adaptável.

3. Crowd-based “networks” rather than centralized institutions or “hierarchies”: the supply of capital and labor comes from decentralized crowds of individuals rather than corporate or state aggregates; future exchange may be mediated by distributed crowd-based marketplaces rather than by centralized third parties. (SUNDARARAJAN, 2016, p.27)

Este aspecto destaca a já analisada tendência à horizontalização e desagregação organizativa do capitalismo de acumulação flexível, que se aprofunda ainda mais com a introdução das TICs e plataformas digitais para trabalho do século XXI.

4. Blurring lines between the personal and the professional: the supply of labor and services often commercializes and scales peer-to-peer activities like giving someone a ride or lending someone money, activities which used to be considered “personal.”
5. Blurring lines between fully employed and casual labor, between independent and dependent employment, between work and leisure: many traditionally full-time jobs are supplanted by contract work that features a continuum of levels of time commitment, granularity, economic dependence, and entrepreneurship. (SUNDARARAJAN, 2016, p.27)

Por último, são expostos dois aspectos que sublinham a estratégia de personalização da relação de trabalho, tanto pelos sistemas de caronas ou gorjetas, que são institucionalizados por essas novas economias, quanto pela relação de trabalho que cria uma relação de dependência-independência, de bico-emprego, com um vínculo não formal mas que dá a possibilidade de ser um trabalho em tempo integral, e inclusive estimula uma longa jornada, com baixas taxas de remuneração por serviço prestado.

A economia de compartilhamento possui princípios tais como o imediatismo da disponibilidade de produtos/serviços, a utilização de ativos subutilizados (por exemplo, carros e motoristas parados, enquanto poderiam estar trabalhando com transporte de passageiros),

que culmina na já discutida necessidade de menos ativos em propriedade da empresa em si (SUNDARARAJAN, 2016).

O “compartilhamento” está também presente na informatização da economia. Isso se dá por meio da utilização de dados dos usuários para mudanças no algoritmo da plataforma, e da possibilidade do amplo uso da internet como um ativo fundamental para o funcionamento desse tipo de atividade econômica, fenômenos de maior presença à partir do Século XXI.

Tais caracterizações sobre as economias de compartilhamento podem ser equiparadas à análise que culmina na denominação das economias de plataforma, portanto pode ser feita uma aproximação entre plataformas e compartilhamento: as *plataformas* digitais intermediam relações de *compartilhamento* de ativos entre os agentes envolvidos nas transações que ocorrem nessas economias. Por exemplo, a Uber compartilha seu *software* (sua plataforma) com motoristas, que compartilham seu carro para realizar viagens com clientes que, por sua vez, compartilham informações (dados pessoais, rotas mais frequentes, avaliações de motoristas) para aprimoração dos fatores empregados nas transações, além de pagar pela corrida. Os conceitos destacam duas categorias presentes no mesmo tipo de economia.

Outra palavra que está presente no discurso das economias de plataforma/compartilhamento é o *empreendedorismo*. Por mais precária que seja a relação encontrada no trabalho intermediado por qualquer plataforma, a noção de que trabalhar com este formato de prestação de serviços é uma forma de empreender se mostra como um discurso comum entre essas empresas, como se mostra na Figura 1 e 2. Deve-se acreditar então que as economias de plataforma apoiam o empreendedorismo individual de cada trabalhador, mas isso ocorre de fato? É possível empreender nesse contexto de relação de trabalho? Afinal, o que é empreender e ser empreendedor? Segundo a própria equipe do iFood (2022)

Empreendedorismo é a capacidade de buscar, selecionar e identificar oportunidades de negócios, ideias e soluções para um público específico ou a sociedade em geral. Assim, em linhas gerais, o empreendedorismo, na figura do empreendedor, gera valor ao incentivar o crescimento econômico e social por meio de formas novas e melhores de fazer as coisas. O empreendedor é alguém que acredita que pode intervir e impactar resultados com seu comportamento, habilidade, trabalho e esforço. (IFOOD, 2022).

Obtido este conceito, deve-se fazer uma análise sobre a hipotética verdade do empreendimento que é atuar como prestador de serviços para empresas de plataforma.

Em uma visão mais ortodoxa sobre este tema, Sundararajan (2016) argumenta que existem formas de averiguar o nível de apoio dado pelas plataformas aos funcionários ou

“colaboradores” para lançar seu negócio (realizar entregas, viagens particulares, etc.). Isso se dá por meio da análise da incubação, independência e infraestrutura.

A incubação consiste em procedimentos adotados para o crescimento da empresa, em sua fase inicial, por meio de ferramentas que não garantem lucratividade imediata mas que garantem o processo de *growth over profit* já mencionado. Toma-se como principal exemplo os financiamentos garantidos pela Uber (2023) e pelo iFood (2023) para, respectivamente, aluguel de automóveis e capital para aplicação em restaurantes/lanchonetes parceiros do aplicativo. Esse exemplo será comentado junto ao tópico de infraestrutura.

A independência consiste no nível de flexibilidade no processo de escolha de remuneração, duração da jornada, escolha de clientes pelos provedores de serviço e vice-versa, etc. Tomando os aplicativos de transporte como exemplo, temos aplicativos como o InDrive se diferenciando da Uber e 99 Pop, pois no primeiro é possível o motorista negociar o valor com o cliente. No limite, no entanto, os motoristas podem se ver sem clientes, pois sua taxa desejada não se iguala à informada pelo demandante. Nesse caso, o que comumente ocorre são taxas ainda mais baixas sendo cobradas nesse caso. A escolha de duração da jornada é um ponto crítico para os trabalhadores do iFood, por exemplo, pois aqueles que entregam pela modalidade Nuvem podem escolher sua jornada e localização geográfica para entregas, enquanto os trabalhadores OL (Operador Logístico) têm seus horários e local de trabalho definidos. Conforme explicação presente no próprio site da empresa, destaca-se a diferença entre as duas modalidades:

Nessa modalidade (Nuvem), os entregadores trabalham de forma independente. Isso significa que eles têm autonomia para fazer as entregas quando quiserem, com flexibilidade para trabalhar nos horários e nos lugares que desejarem. (...) Além disso, como não são exclusivos do iFood, os entregadores nuvem podem trabalhar também com outros aplicativos. (...) O OL (ou Operador Logístico) é uma empresa com quem o iFood possui um contrato de intermediação das atividades de entregas dos pedidos realizados pelos consumidores finais. Diferentemente do modelo nuvem, o OL combina com os entregadores para que eles trabalhem em locais específicos (como shoppings) e em horários determinados (como os de alta demanda). Os entregadores que trabalham na modalidade OL são administrados por essa empresa, que é responsável por definir a dinâmica de trabalho. Além disso, vai repassar todos os valores recebidos pela entrega, incluindo as gorjetas. Essas empresas e seus profissionais podem prestar serviços para outras empresas – não existe necessidade de exclusividade. (IFOOD, 2023.)

O benefício dessa segunda categoria seria, portanto, de ter um contrato de intermediação de serviços com a empresa, além de receber uma taxa por tempo disponível para entregas, mesmo não realizando entrega alguma (IFOOD, 2023). Relatos de entregadores

que responderam ao questionário da presente pesquisa, no entanto, apontam que existe cobrança intensa sob os OL, e caso não esteja disponível nos horários e locais definidos ou não apresente bom desempenho, pode ocorrer punição severa pelo algoritmo do aplicativo.

Por último, trata-se da capacidade da plataforma de fornecer aos prestadores de serviço a infraestrutura para trabalhar: ferramentas de trabalho (automóvel, motocicleta, etc.); ambientes para comunicação entre cliente e trabalhador, tal como chats ou ligações pelo app; formas de pagamento seguras e intermediadas pelo aplicativo; seguro para acidentes; etc. Sobre essa questão, retoma-se a lógica de infraestrutura mínima: a maioria dos aplicativos de entrega e TPA possuem seguros para acidentes com valores baixos, ou não fornecem tal seguro, ou fornecem seguro terceirizado (não gratuito). O já comentado financiamento é uma via possível, mas varia de acordo com os aplicativos: o iFood fornece linha de crédito para restaurantes “parceiros” que é alvo de duras críticas por parte dos utilizadores, em rápida pesquisa em páginas como Reclame Aqui, comentários de vídeos no YouTube, e conversas pessoais com donos de pequenas lanchonetes. De modo geral, os ativos empregados no serviço e custo de depreciação dos mesmos estão a cargo do prestador de serviço. Em termos gerais, a infraestrutura é um ponto de contradição dentro das empresas de plataformas, pois possui a característica de ser básica.

É, portanto, no mínimo complexo afirmar o apoio ao empreendedorismo por parte das economias de plataforma, a não ser que relacionemos de forma direta a condição de um microempreendedor individual ao trabalho precário. Na etapa de pesquisa de campo, deve-se averiguar a noção dos próprios entregadores quanto a este espírito empreendedor que é propagandeado amplamente dentro das economias de plataforma.

Figura 2: Publicação sobre o lançamento da plataforma Uber Avança, no Blog da Uber.



Fonte: Uber Blog, 2021.

Figura 3: Publicação sobre empreendedorismo e inovação no site iFood News.



Fonte: iFood News, 2022.

A clientela toma parte importante no funcionamento do sistema das plataformas, ao alimentar o aplicativo com notas sobre o desempenho de quem prestou um serviço: uma entrega, uma viagem, uma hospedagem, uma limpeza na sua casa, etc. No entanto, a possibilidade de demitir alguém baseado no sistema de avaliação se mostrou mais complexo do que parece a princípio. Existe um contexto de aumento linear da importância de sistemas de avaliação de clientes para o reconhecimento de estabelecimentos comerciais e, mais recentemente, para o reconhecimento de pessoas trabalhadoras individuais prestando serviços autônomos. Uma avaliação ruim que culmina na suspensão de um motorista de

aplicativo, por exemplo, não significa necessariamente que ele possui um mau desempenho em seu trabalho. Isso pode ser causado por um mal dia de trabalho ou um mal dia em geral, ou até uma contrapartida do cliente: os critérios de avaliação nesse caso podem ser completamente desconhecidos, tal como pela etnia de quem está prestando o serviço, ou porque essa pessoa não realizou uma tarefa não prevista nas atribuições daquele trabalho, mas que era esperada pelo cliente. Se considerarmos essa como sendo uma das primeiras avaliações da pessoa que está trabalhando, os efeitos são catastróficos, e é cientificamente apontado que clientes futuros tendem a deixar avaliações negativas simplesmente pelo fato de a nota atual encontrada já ser ruim (SUNDARARAJAN, 2016). Os casos recorrentes de violência contra entregadores no Brasil mostram como clientes podem ser, nas palavras de Sundararajan (2016), chefes realmente muito ruins. dentro disso, estão fatores estruturais da sociedade capitalista: o racismo, o preconceito contra pessoas da favela, a xenofobia, o machismo. Mostra-se então a complexidade de ter um sistema de julgamento tão rápido quanto acontece nas economias de plataforma.

No contexto do transporte e das entregas, muitas outras regulações da qualidade do trabalho são impostas, como já foi comentado na discussão sobre entregadores OL e Nuvem anteriormente, por exemplo. Mas o aspecto que se coloca de forma geral em todas as empresas-plataforma é de um trabalho intermitente e pouco regulamentado que está sob a constante vigilância de uma plataforma digital cuidadosamente programada, que pode condicionar ou efetuar suspensões ou desligamentos a qualquer momento. A velocidade que se desliga uma pessoa e “contrata” outra é um grande benefício (para a empresa).

Para Sundararajan (2016), as economias de compartilhamento (ou de plataforma) integram a transição do capitalismo para o que chama de *crowd-based capitalism*, ou capitalismo de multidões, forma do sistema em que milhares ou milhões de micro transações ocorrem entre milhares de prestadores(as) de serviços, dependendo em grande parte do funcionamento de sistemas e plataformas digitais, tal como as discutidas anteriormente. Todo o processo de flexibilização com início nos anos 1970 pode ser visto como uma fundamentação para o advento das economias de plataforma, que operam sobre inovador formato de exploração do trabalho, mas que, no fim das contas, ainda é a mesma exploração do trabalho não-pago desde a aurora do capitalismo. Afinal, qual é o efeito do capitalismo de multidões, das economias de plataforma/compartilhamento, na ótica de quem está efetivamente trabalhando nelas?

2.3 UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Com o crescimento das economias de plataforma, observamos um processo de plataformização do trabalho. A crise de 2008 reacendeu a necessidade de inovação do empresário schumpeteriano, a urgência da recuperação econômica do período de depressão. A Uber e outros aplicativos chegam como uma união entre trabalhadores desempregados, beirando o desalento, e empresários que buscam um negócio de burocracia mínima e crescimento rápido. As empresas-plataforma adicionam às economias de baixa regulamentação trabalhista o fator tecnológico informacional próprio do capitalismo do Século XXI, introduzindo um aplicativo entre os técnicos da área administrativa, os prestadores do serviço principal da empresa e os clientes (SRNICEK, 2017).

A característica de rompimento com a estrutura político-administrativa tradicional das economias de plataforma, somada à otimização da utilização da força de trabalho via algoritmo, somada à insegurança e intermitência dessa mesma força de trabalho dentro dessas empresas, difundem amplamente um novo capítulo do trabalho no sistema capitalista, cuja empresa pioneira que surge em 2010, a Uber, conceitua esse conjunto de condições como uberização do trabalho. Para Antunes (2020),

A uberização é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de ‘prestação de serviços’ e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho (ANTUNES, 2020, p. 11).

O termo, portanto, se aplica a todo um universo de trabalhadores(as) que vivem sob condições *uberizadas* e são submetidos(as) à uma ideologia do trabalho própria da era da informação, ou Indústria 4.0. Apesar do tema da presente pesquisa ser sobre aplicativos de entrega, abordando em relativa profundidade também aplicativos de TPA (como o próprio Uber), o termo uberização não se restringe somente a estes serviços.

Em sistema originado no Reino Unido, serviços regidos sob o *zero hour contract* (contrato de zero hora), pautados pela intermitência e terceirização, agregam médicos, enfermeiros, trabalhadores do *care* (cuidadores(as) de pessoas idosas, crianças, doentes, pessoas com deficiência), advogados, eletricitas, consertos domésticos, entre outros. Nesse processo, a intermediação da plataforma deixa os empregados esperando por uma notificação de serviço, para trabalharem e então receberem estritamente pelo trabalho realizado, sem

remuneração pela espera. Outro exemplo se dá na Itália até o início de 2017, em que o pagamento de serviços é realizado via *voucher* entregue ao trabalhador, que corresponde ao valor monetário equivalente às horas de trabalho realizadas (ANTUNES, 2020). Existem diferenças entre esses tipo de serviço e plataformas como a Uber, que pode demitir funcionários que recusem muitas corridas, mas a essência é a mesma e conecta essas formas de trabalho.

Antunes (2020) ressalta ainda que o processo de obliteração das relações de trabalho pela uberização se encontra em considerável parte no fenômeno de “mascaramento” da relação empregado-empregador, no momento em que as empresas de plataforma não consideram os seus funcionários como tal, mas sim como funcionários daqueles que demandam as viagens/entregas/etc. As empresas plataforma se apresentam como mediadoras da oferta e procura, se isentando assim das atribuições de uma organização que trabalha com funcionários: os que trabalham ali são colaboradores, parceiros, etc. Naturalmente, estes colaboradores não receberão direitos trabalhistas de funcionários (ABÍLIO, 2019). Essa noção, que pode ser entendida como uma *distorção*, reforça ainda mais a percepção de que o sucesso individual depende apenas do prestador de serviço. O já discutido empreendedorismo propagado pelas plataformas perpetua essa ideia, e não é de propagação exclusiva destas empresas. Esse individualismo empreendedor é difundido por instituições cada vez mais importantes, tal como o Banco Mundial (ANTUNES, 2020), o que cria um movimento de normalização do trabalho uberizado, aumentando ainda mais o nível de precariedade que se encontra o emprego brasileiro.

As economias de plataforma estão intimamente relacionadas ao processo de uberização do trabalho, mas não são necessariamente o que o causa, segundo Abílio (2019). Para a autora, a uberização deve ser vista de forma histórica e processual. Dessa forma, pode-se entender que as relações de trabalho estiveram evoluindo até este ponto desde que se difundiu amplamente a nova forma de organização do capitalismo mundial, desde o início da acumulação flexível. As empresas de plataforma, nesse contexto, funcionaram como um *catalisador* do processo de uberização, com sua capacidade de descentralização intensa sem perda de controle, responsabilização do indivíduo pelo sucesso profissional, relação de trabalho informal, propaganda de empreendedorismo, e digitalização/informatização do trabalho. Com a explosão de plataformas de, principalmente, transporte de passageiros nos anos 2010, como a Uber, as condições de trabalho ali encontradas se tornam uma base analítica mundialmente reconhecível, apesar das particularidades. O trabalho uberizado da

última década dentro das economias de plataforma é, portanto, a forma mais recente que conhecemos dessa categoria de relação trabalhista.

Os milhões de trabalhadores de aplicativo no mundo não são, no entanto, agentes passivos sobre sua condição uberizada, e, apesar das dificuldades, encontram formas de se organizar contra esse processo de obliteração do assalariamento e aprofundamento da exploração do trabalho.

2.3.1 Organização e resistência do trabalho uberizado

Apesar das propagandas empreendedoras e de uma cultura de sucesso individual capitalista, muitos trabalhadores de aplicativos percebem o nível de precarização de seu trabalho e decidem se organizar e reagir de alguma forma.

No ano de 2020, a realidade precária da entrega por aplicativos se aprofundou mais ainda com a pandemia do COVID-19. Esse período significou um aumento na frequência de entregas por todo o Brasil, uma vez que muitas instituições passaram a operar remotamente, sejam empresas, universidades, escolas. O aumento na demanda por pedidos não foi acompanhado, no entanto, por melhoria na condição dos entregadores. As baixas taxas de remuneração, bloqueios por motivos indevidos, diversas situações de violência por discriminação à categoria, e o risco da profissão sem nenhuma cobertura contra acidentes pelas empresas culminaram em reação.

Em primeiro de julho de 2020 ocorreu o primeiro Breque dos Apps, manifestação nacional organizada por entregadores, visando denunciar as pautas mencionadas acima, além da falta de qualquer suporte dos aplicativos com relação à exposição de seus “parceiros” ao vírus, em meio a um período de grande aumento de casos da pandemia. Nesse contexto, a figura pública Paulo Galo, conhecido como Galo de Luta, funda, junto de outros colegas, o coletivo de Entregadores Antifascistas, com a intenção de se organizar por melhores condições de trabalho, e demonstrar a tendência sistêmica do capitalismo de precarização crescente do trabalho. Galo também afirma que a população negra e periférica, que representa grande parte dos trabalhadores por aplicativo, é alvo de exploração sob condições indignas e deve aderir à radicalização da luta por mais direitos (UCHÔA et al., 2022).

As manifestações, ao mesmo tempo que buscaram melhorias diretas nas condições de trabalho de entregadores e entregadoras, também tiveram o objetivo de conscientizar as pessoas da categoria sobre a real condição de trabalho vivida. Segundo Galo, em entrevista ao

portal de notícias Opera Mundi (2021), muitos trabalhadores de aplicativo não tem interesse em trabalhos com carteira assinada, e conseqüentemente temem uma possível regulação dos aplicativos, por receio de perderem a autonomia de escolha de carga horária, ou receber um piso salarial com menor taxa de remuneração por serviço. Do mesmo modo, existe uma aversão, segundo Galo, à organização sindical por parte de muitos de seus colegas, pela propaganda feita pelas empresas à sua volta, difamando o sindicato como algo que “não dá em nada”, ou só “tira dinheiro do trabalho dos outros”.

A reação das empresas ao primeiro, segundo e demais Breques foi, além de muitas publicações e propagandas divulgando como são “parceiros” de entregadores, a liberação de fundos para apoio a entregadores afastados por doença e/ou acidente de trabalho, a exemplo da iFood (BRASIL DE FATO, 2020). Dentro da política institucional, houve movimentação de setores da esquerda por políticas e leis para melhorias efetivas nas condições do trabalho de entrega por aplicativos. Mas qualquer medida constitucional de apoio aos entregadores não chegaria até dois anos depois.

Em 2022, em meio ao governo ultra reacionário e neoliberal de Jair Messias Bolsonaro, as movimentações da categoria finalmente provocam uma efetiva política pública de apoio à esta categoria dos entregadores, por meio da Lei 14.297, que prevê as medidas básicas de proteção na jornada de entrega intermediada por aplicativos, bem como garantir que as empresas forneçam seguro para acidentes de trabalho (BRASIL, 2022). A lei, no entanto, estando já em tramitação como Projeto de Lei (PL) desde 2020, chega (com muitos vetos) depois de dois anos de período pandêmico e, é claro, não toca no cerne da questão do entregador, que é o vínculo frágil de trabalho e a pouca remuneração pelas entregas, pauta frequente nas reivindicações da categoria. Para além disso, a Lei 14.297 estava submetida ao período da pandemia do COVID-19, ou seja, assim que decretado o fim do período de Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin), estaria decretado também o fim dessa Lei (FELICIANO, MISKULIN, 2022). Ao final, por se tratar de uma medida extremamente fundamental de proteção aos trabalhadores da categoria, mesmo após o fim da Espin em abril de 2022, empresas grandes de entregas, como o iFood, mantiveram os seguros em caso de acidente/enfermidade decorrente do vírus do COVID-19, mesmo porque a reversão dessas medidas seria, provavelmente, alvo de duras críticas e afetaria o marketing amistoso dessas empresas.

Outra forma de reação à condição do trabalho uberizado, no contexto das entregas por aplicativo, é a formação de cooperativas que desempenham o mesmo serviço, no entanto sob

condições mais justas e sistemas de propriedade e remuneração mais horizontalizados. O desenvolvimento dessas plataformas visa utilizar o mesmo avanço tecnológico representado pelos aplicativos de empresas como Uber, iFood, etc. E aplicá-lo a princípios cooperativistas, deixando a empresa e a plataforma sob o controle de quem trabalha nela (MENDES, 2020).

No Brasil, diversas cooperativas de entrega, de plataforma ou não, surgiram nos últimos anos em resposta ao aprofundamento da uberização do trabalho dentro das grandes empresas de entregas. O próprio coletivo dos Entregadores Antifascistas abriu uma iniciativa cooperativista no Rio de Janeiro, chamada Despatronados, operando com entregadores que foram desligados dos aplicativos ou que saíram voluntariamente. Pedal Express (Porto Alegre - RS), Ciclo Courier (Rio de Janeiro - RJ) e Pedivento (Florianópolis - SC) são exemplos de cooperativas de ciclistas que surgem trazendo, além da lógica cooperativista, o ideal ambientalista para as entregas, utilizando um meio de trabalho/transporte não poluente (BARBOSA, 2020).

Parte das cooperativas existe desde antes da explosão das economias de plataforma, tal como a Buscar Express que existe desde 1999 em Porto Alegre, mas a introdução da plataformização de cooperativas começa depois dos anos 2010 (MENDES, 2020).

O trabalho uberizado no Brasil, portanto, encontra formas de resistência ao aprofundamento da precarização de sua relação empregatícia com economias de plataforma, sendo a condição uberizada uma realidade cada vez mais comum no contexto brasileiro, catarinense e florianopolitano.

2.3.2 Contexto atual do mercado de trabalho nacional e regional

Como apontado anteriormente, o desemprego e a informalidade são dois indicadores chave para uma análise acerca da uberização do trabalho no mundo. O contexto brasileiro, catarinense e florianopolitano possuem, cada um deles, particularidades que devem ser analisadas para que se obtenha melhor compreensão da realidade do local-objeto, que está sujeito à conjuntura nacional e estadual.

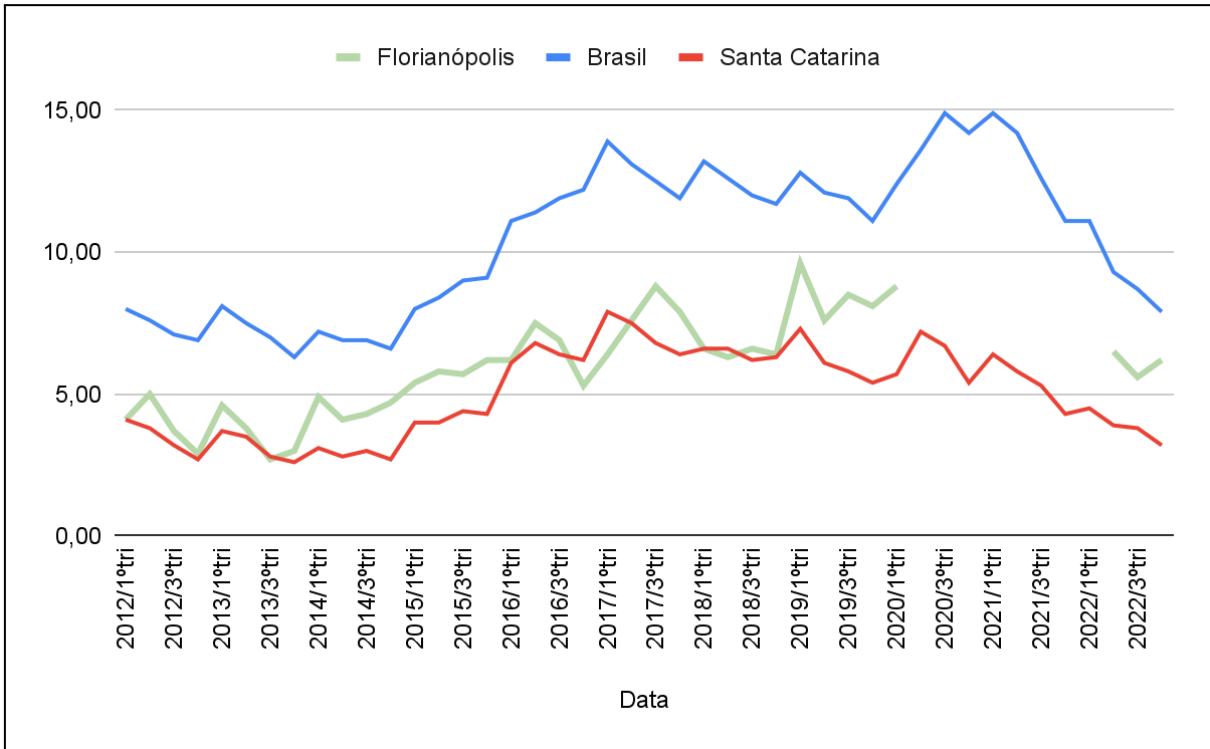
O Brasil apresenta taxa de desocupação que corresponde às flutuações econômicas e políticas, dadas por causas exógenas e endógenas. A crise econômica e política do governo Dilma que começa a mostrar sinais mais intensos a partir de 2015, seguido pelo ano do golpe contra a presidenta, marca uma taxa brasileira de desocupação de 13,9% no primeiro trimestre de 2017, enquanto a taxa trimestral catarinense chega a 7,9%. Após o segundo trimestre de

2017, é aprovada a Reforma Trabalhista de Michel Temer, que, dentre outros pontos, fragiliza o vínculo empregatício do trabalhador, expande a jornada de trabalho, facilita o processo de terceirização da atividade econômica, e relativiza uma série de direitos trabalhistas garantidos na CLT (DIEESE, 2017). Partindo desse período, é importante entender que a qualidade dos vínculos - formais e informais - decresce consideravelmente dadas as medidas austeras aprovadas no período, somando ainda à posterior aprovação da Medida Provisória da Carteira Verde e Amarela de Bolsonaro ao final de 2019, retirando mais uma série de direitos conquistados e garantidos pela CLT (BRASIL DE FATO, 2020). Essa piora nas relações de trabalho aproxima um novo estrato da classe trabalhadora à perspectiva do complemento de renda ou de um serviço temporário por meio do trabalho por aplicativo, seja por TPA, entregas, serviços domésticos, etc. A proximidade cada vez maior em termos de remuneração e condições de trabalho faz com que seja possível, em determinadas condições, preferir essa forma de ocupação do que um emprego precário de carteira assinada ou um vínculo informal não plataformizado.

O pico da série histórica trimestral de desocupação do Brasil (14,9%) ocorre no terceiro trimestre de 2020, enquanto Santa Catarina (com 6,7%) não observa no mesmo período choque de emprego mais significativo que nos dois primeiros semestres de 2017, ou que o primeiro trimestre de 2019 (7,3%). A aparente menor sensibilidade da economia catarinense (em termos agregados) contra a grande crise do COVID-19 não faz com que as flutuações no emprego que ocorrem deixem de acompanhar a tendência brasileira em geral, no entanto.

Em Florianópolis, o nível de desocupação sofre flutuações mais intensas do que na média estadual, se aproximando mais da média brasileira nesse sentido. Apresenta um pico na série histórica de 8,8% no primeiro trimestre de 2019, praticamente em uma média entre os dados nacionais e da unidade federativa em questão. Atualmente, Florianópolis saiu do seu patamar mais alto de desemprego, com relação ao período anterior de 2019-2020, mas no último trimestre de 2022 apresentou aumento no nível de desocupação, indo na direção contrária tanto dos indicadores do Brasil quanto de Santa Catarina e registrando 6,2 pontos percentuais.

A situação da cidade, portanto, não destoa da realidade brasileira e catarinense no que diz respeito às linhas de tendência do nível de emprego, apesar de possuir diferentes respostas a cada flutuação conjuntural na economia, com destaque à maior sensibilidade do emprego a momentos de crise tal como 2017 e 2020.

Gráfico 1: Taxa de desocupação trimestral de Brasil, Santa Catarina e Florianópolis no período de 2012 a 2022.

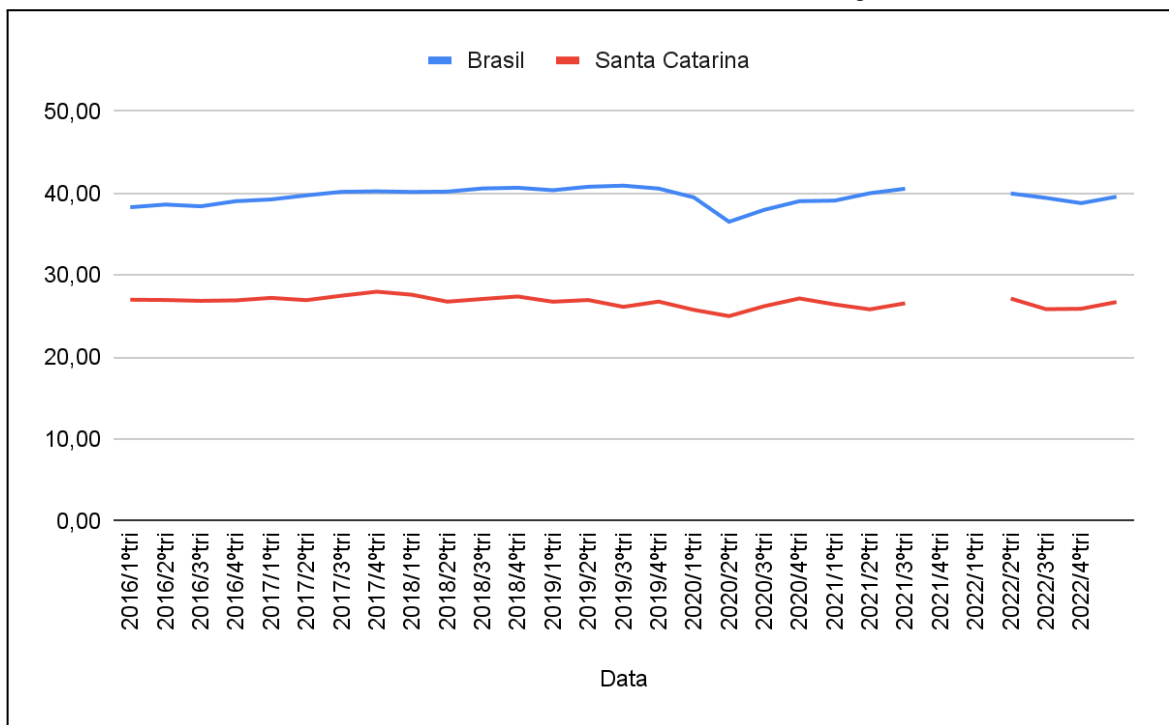
Fonte: PNAD Contínua (2023). Elaborado pelo autor.

A taxa de informalidade no Brasil, conforme a série história da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) que inicia em 2016, apresenta a primeira grande variação no início a pandemia no segundo trimestre de 2020, com uma queda de 7,4% nacionalmente e 2,9% em SC (PNAD, 2023). Ambas a unidade federativa e a média nacional observaram o menor nível de informalidade de suas séries nesse período que marca o início das medidas restritivas na organização do trabalho por conta da pandemia. A redução, portanto, é causada por uma diminuição no nível de emprego em geral, e não por qualquer medida de transferência para vínculos formais por parte da força de trabalho contabilizada nos dados. A lacuna no quarto trimestre de 2021 e primeiro trimestre de 2022 dificultam uma plena observação de tendência, mas é possível ver um movimento ascendente de vínculos informais ao longo do período pandêmico, momento em que a insegurança se misturava à necessidade de renda para boa parte da população.

A maior taxa da série histórica brasileira de informalidade se encontra no segundo trimestre de 2022, enquanto SC possui seu maior registro no quarto trimestre de 2017, ano que impacta mais intensamente também a taxa de desemprego, como observado anteriormente. O gráfico da informalidade se mantém, portanto, relativamente constante no período observado, salvo momentos de pico causados por crises conjunturais, tal como em

2020. O período que a série histórica abrange, no entanto, possui marcos importantes (negativamente, de maneira geral) para a qualidade do emprego de carteira assinada e para uma aproximação da perspectiva de trabalho dentro do vínculo formal ou informal, já supracitados anteriormente, ocorrendo ao longo dos governos Temer-Bolsonaro.

Gráfico 2: Taxa de informalidade trimestral de Brasil e Santa Catarina no período de 2016 a 2022.



Fonte: PNAD Contínua (2023). Elaborado pelo autor.

2.3.3 Realidade dos entregadores no Brasil e em Florianópolis

Em abril de 2023 foi divulgada uma pesquisa sobre o trabalho por aplicativos, realizada pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebrap), e patrocinada pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), que reúne Uber, iFood, Zé Delivery e 99. Os dados foram coletados entre maio de 2021 e novembro de 2022, consistindo em entrevistas e registros das plataformas (CEBRAP, 2023).

O estudo aponta que existem 1,6 milhão de pessoas que trabalham por aplicativos no Brasil, sendo 1,27 milhão motoristas, e 385,7 mil, entregadores(as). Deste número total, 95% são do sexo masculino e 5% do sexo feminino no caso de motoristas, e 97% e 3% são masculinos e femininas, no caso de entregadores. 62% de motoristas e 68% dos entregadores são negros (autodeclarados pardos ou pretos). Em média, a maioria dos motoristas e

entregadores possuem até o ensino médio completo, possuindo renda superior à média deste nível educacional. A maioria dos entregadores e motoristas são, conforme o Critério Brasil, de Classe C ou inferior. A idade média dos motoristas é de 39 anos, e 33 anos para os entregadores.

Sobre o tema da trajetória de trabalho, anteriormente aos aplicativos, a pesquisa aponta que 43% de motoristas e 31% de entregadores estavam desempregados, enquanto o restante já possuía ocupação, sendo que para 27% dos entregadores, essa ocupação já era com entregas. Ao aderir, 37% dos motoristas e 48% dos entregadores mantiveram outro trabalho, tendo a renda dos aplicativos como um complemento.

A pesquisa aponta ainda que a duração da jornada de trabalho nessa categoria é variável, fato causado majoritariamente pelos outros trabalhos efetuados, segundo o estudo feito. A média da estimativa de tempo médio mensal em corridas em horas para entregadores é de 51 horas por mês, enquanto a mediana para a mesma estimativa é de 31. Na pesquisa, considera-se ainda o tempo proporcional de ociosidade em meio à jornada, ou seja, quanto tempo o entregador esteve logado mas não estava em corrida. Isso aumenta o tempo médio da jornada para trabalhadores que passam mais tempo “ociosos”, conforme apresentado na Tabela 1.

Este estudo, que foi patrocinado por algumas das empresas de plataforma de maior presença no Brasil, aponta características importantes para o entendimento da uberização do trabalho na particularidade nacional. Sobre as características demográficas, nota-se a intensa masculinização da categoria, bem como uma *racialização*: a maioria dos trabalhadores são negros, em proporção maior do que a composição étnico-racial do país, atualmente de cerca de 56% e 43% para negros e brancos, respectivamente (PNAD, 2022). Os dados de escolaridade apontam para um mercado de trabalho de nível médio de educação completo em sua maioria, apesar de que no caso dos entregadores, fora os 59% que possuem ensino médio completo, existem mais formados e até não formados no ensino fundamental (20% e 11%, respectivamente), do que formados no ensino superior (9%). Nesse aspecto, os motoristas possuem 9% a mais de formados no ensino superior.

A discussão sobre duração da jornada de trabalho é o ponto mais crítico dentro do estudo, visto que aborda um tema sensível dentro do trabalho por aplicativos. A jornada de trabalho uberizada é flexível, no entanto mal paga: como resultado disso, muitos trabalhadores mantêm outros empregos, conforme informado na pesquisa. Considerando uma jornada de trabalho com aplicativos que pode ser de 10 ou 20 horas semanais, mas pode ser

também de 40 *ou mais*, existem grandes chances de que a soma dos empregos ultrapasse as 40 horas semanais estabelecidas como o *trabalho normal* definido pela Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). O tempo de ociosidade é outro fator crítico para análise, pois conforme a Tabela 2, diminui em média R\$ 300,00 em renda a cada 10% de ociosidade adicionados, no caso dos entregadores. O critério para definição do termo “ociosidade” não é explicitado no estudo. Apesar disso, se considerarmos ociosidade como o período em que o entregador aguarda por uma corrida mas não recebe nada, mesmo com o aplicativo logado, essa variação drástica de renda não dependerá dele, e sim da demanda e do algoritmo de escolha de corridas/entregas da plataforma em questão.

Essa pesquisa aponta, dados importantes, inéditos e recentes sobre o recorte dos trabalhadores de aplicativos de algumas das principais empresas de entregas do Brasil. Abrangendo todas as grandes regiões do país, o estudo não fornece, no entanto, dados sobre a variação de remuneração por região, estado ou município. Além disso, apresenta resultados que são propagandísticos à uma boa imagem do trabalho uberizado na realidade brasileira, tal como os 78% dos entregadores que responderam “sim” à pergunta “Você quer continuar trabalhando com as plataformas?”. Esses mesmos não tiveram oportunidade de responder se gostam de ser penalizados, caso sofram um acidente e não possam logar no aplicativo por uma semana, um mês ou um semestre. Essas e outras questões, que efetivamente trariam base para melhorias para a categoria, infelizmente não constam no estudo.

Tabela 1: Estimativa da jornada de trabalho com os aplicativos dos entregadores.

Estimativa de tempo médio mensal em corridas em horas				Jornada média semanal em horas considerando uma ociosidade de:		
Mês	Média	Mediana	Tempo médio em viagem por semana	10%	20%	30%
mai/21	51	31	12	13	14	15
jun/21	50	31	12	13	15	16
jul/21	53	31	12	14	15	16
ago/21	56	34	13	14	16	17
set/21	56	34	13	15	16	17
out/21	55	34	13	14	15	17
nov/21	55	33	13	15	16	17
dez/21	56	33	13	14	16	17
jan/22	51	29	12	13	14	15
fev/22	48	29	12	14	15	16
mar/22	53	32	12	14	15	16
abr/22	51	31	12	14	15	16

Fonte: Amobitec, 2023. Elaborado por: Cebrap.

Tabela 2: Estimativas de ganhos com os aplicativos dos entregadores.

Considerando uma jornada de 20h				
Remuneração por hora em corrida	R\$ 23	Considerando o valor de ganhos médios	Considerando a mediana das 2 faixas de ganhos por hora mais frequentes (70% dos entregadores)	
Horas por semana	20			
Semanas no mês	4			
Custos médios de manutenção	R\$ 539			
Estimativa de ganhos líquidos	Mensal	Por hora	R\$ 15	R\$ 25
Sem ociosidade	R\$ 1.325	R\$ 117	R\$ 661	R\$ 1.461
Tempo ocioso 10%	R\$ 1.152	R\$ 14	R\$ 555	R\$ 1.275
Tempo ocioso 20%	R\$ 980	R\$ 12	R\$ 449	R\$ 1.089
Tempo ocioso 30%	R\$ 807	R\$ 10	R\$ 343	R\$ 903
Considerando uma jornada de 40h				
Remuneração por hora em corrida	R\$ 23	Considerando o valor de ganhos médios	Considerando a mediana das 2 faixas de ganhos por hora mais frequentes (70% dos entregadores)	
Horas por semana	40			
Semanas no mês	4			
Custos médios de manutenção	R\$ 689			
Estimativa de ganhos líquidos	Mensal	Por hora	R\$ 15	R\$ 25
Sem ociosidade	R\$ 3.039	R\$ 19	R\$ 1.711	R\$ 3.311
Tempo ocioso 10%	R\$ 2.686	R\$ 17	R\$ 1.491	R\$ 2.931
Tempo ocioso 20%	R\$ 2.333	R\$ 14	R\$ 1.271	R\$ 2.551
Tempo ocioso 30%	R\$ 1.980	R\$ 12	R\$ 1.051	R\$ 2.171

Fonte: Amobitec e Cebrap, 2023. Elaborado por: Cebrap.

Em estudo sobre a realidade do trabalho de entregadores e entregadoras na região metropolitana de São Paulo, Abílio (2019) capta o processo de uberização do trabalho antes do amplo funcionamento das empresas de plataforma. Um dos entrevistados afirma que já trabalhava em empresas terceirizadas que remuneravam o trabalho prestado a partir de um piso salarial mais serviço prestado, sendo necessário realizar mais de um trabalho para completar sua renda mensal. Com a chegada dos aplicativos, as empresas terceirizadas encontram forte concorrência, e a migração se inicia, segundo os motoboys e motogirls, devido à maior autonomia garantida pelo trabalho com aplicativos. No entanto, o aumento de oferta dentro dos aplicativos culminou em taxas mais baixas de remuneração, implicando no aumento em geral da carga horária na região, buscando desde então uma meta de remuneração em detrimento de uma meta de horas (ABÍLIO, 2019). Em sua pesquisa, Abílio (2019) capta, em geral, uma percepção de agudização das características *uberizantes* do trabalho com entregas desde a implementação dos aplicativos: aumento da jornada, aumento da insegurança do trabalho, diminuição da infraestrutura fornecida pela empresa contratante.

Sob a própria responsabilidade, estes trabalhadores devem decidir suas jornadas e lidar com a incerteza causada pelo algoritmo dos aplicativos: quanto dinheiro será feito em cada corrida? Onde haverá promoção hoje? Que horas?

Acerca da realidade dos entregadores em Florianópolis, a pesquisa de Silveira (2021) aponta dados interessantes. Dos 25 entregadores do sexo masculino entrevistados, 15 trabalham de 8 a 12 horas por dia, e 7 afirmam atuar em jornadas de 12 horas ou mais. A remuneração de 22 dentre os 25 entrevistados equivale de 1 a 3 salários mínimos.

Em outra questão, relativa à ocorrência de acidentes de trabalho, nota-se uma relação direta entre o tempo de atuação na categoria e ocorrência ou não de acidentes de trabalho, indicando que acidentar-se no ramo das entregas é “uma questão de tempo”. Em questões que perguntam sobre quais os maiores riscos da profissão, surgem diversos apontamentos importantes sobre a variedade de exposições sofridas: o medo de perder uma entrega por cancelamento; a discriminação que culmina em agressão; assaltos; acidentes em climas ruins; dentre outros aspectos que podem ser diretamente ou indiretamente relacionados ao risco. O risco do trabalho de entrega por aplicativos, bem como a necessidade de trabalhar rápido, por cobrança ou falta de tempo, são aspectos mencionados pela maioria dos entrevistados, quando requisitados a atribuir palavras que categorizem seu trabalho.

Apesar de não ser representativa quanto à população de entregadores da Grande Florianópolis, a pesquisa de Silveira (2021) nos coloca um panorama inicial sobre a

percepção e perfil socioeconômico das pessoas que realizam entregas intermediadas por aplicativo em Florianópolis. Considerando isso, serão apresentados os resultados da presente pesquisa acerca dos objetivos definidos.

3 ANÁLISE DOS RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO

Entre os dias 30 de março de 2023 e 24 de abril de 2023, 90 entregadores(as)³ atuantes na cidade de Florianópolis responderam ao questionário proposto para a presente pesquisa. Anterior ao lançamento, foi realizado um pré-teste junto de dois ex-entregadores, atuantes até meados de 2022, e um entregador ativo, a verificar a necessidade ou não de alterações de conteúdo, adição ou exclusão de questões. A principal abordagem utilizada foram encontros presenciais com entregadores(as) que estavam aguardando pedidos em pontos de alta demanda da cidade: o Shopping Villa Romana (Santa Mônica), a lanchonete Uncle Joe's Delivery (Trindade/Serrinha), e a lanchonete Afonso (Centro). O questionário foi também encaminhado a grupos de entregadores(as) da cidade de Florianópolis via Facebook e Whatsapp, mas esse método se demonstrou pouco efetivo, já que, nesse caso, é muito menos encorajador acessar um link de um desconhecido em um grupo virtual com centenas de pessoas, do que conversar com alguém pessoalmente.

O questionário é composto de 26 questões, sendo 13 delas relativas à primeira parte, sobre o perfil socioeconômico da pessoa entrevistada, e 13 relativas à segunda parte, tratando de sua percepção sobre a relação do trabalho de entregas por aplicativo. O enunciado e alternativa de resposta de cada questão constam no Apêndice A.

Na seção seguinte, serão analisados os dados de perfil socioeconômico das pessoas abordadas, e as respostas acerca da percepção da relação de trabalho, que compreendem os objetivos estabelecidos para a presente pesquisa, e seus resultados.

3.1 PERFIL DEMOGRÁFICO E CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÔMICAS DOS ENTREGADORES DE FLORIANÓPOLIS

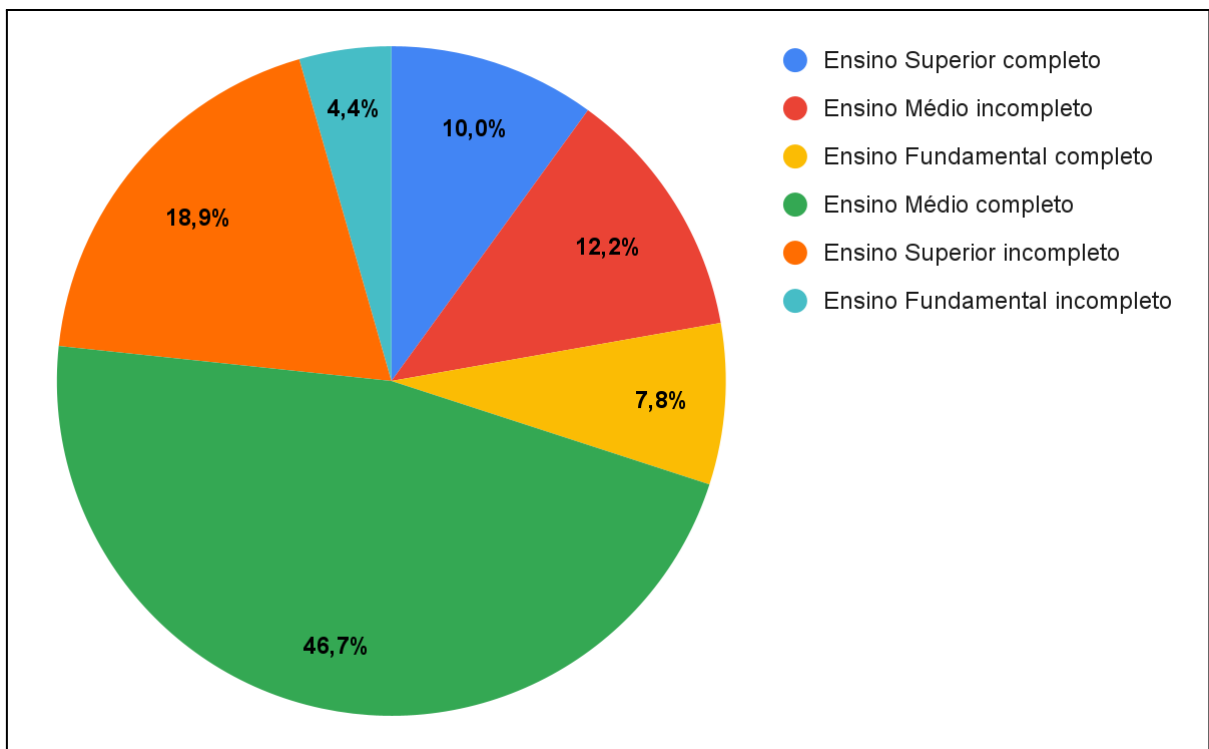
Da população de pessoas que atuam com entrega por aplicativos em Florianópolis, 93,3% são do sexo masculino, enquanto 6,7% pertencem ao sexo feminino, configurando considerável maioria do sexo masculino. A faixa etária majoritária dos abordados está entre 26 e 35 anos (52,2%), enquanto 25,6% possuem de 18 a 25 anos, seguidos pelas faixas etárias

³ No total, 93 entregadores(as) abriram o link fornecido e o preencheram, no entanto três deste total marcaram a opção “Não concordo em participar da pesquisa” na introdução do formulário, que informa os objetivos da pesquisa e natureza das perguntas. Marcar essa opção envia o participante à página final, sem a necessidade de responder a nenhuma pergunta.

mais avançadas: 36 a 45 anos (16,7%); 46 a 55 anos (4,4%); 56 a 65 anos (1,1%, ou apenas uma pessoa).

A escolaridade dos entregadores se concentra naqueles que possuem ensino médio completo (46,7%), seguidos por ensino superior incompleto (18,9%), ensino médio incompleto (12,2%), e pelos demais níveis explicitados no Gráfico 3. Nenhuma das pessoas entrevistadas possui nível de Mestrado ou Doutorado. Se apresenta, portanto, uma maioria de 75,6% de pessoas formadas, no mínimo, no ensino médio. As pessoas que chegaram a ingressar no ensino superior conformam 28,9% do total, dos quais aproximadamente um terço (34,6%) chegaram a completar sua graduação.

Gráfico 3: Nível de escolaridade dos(as) entregadores(as) atuantes em Florianópolis.



Fonte e elaboração do autor (2023).

Se configura, portanto, uma amostra de entregadores do sexo masculino, de nível médio completo, e que são jovens adultos, em sua maioria. Relacionando estes aos resultados a nível nacional encontrados no estudo da Cebrap (2023), há uma convergência de respostas, considerando os dados para entregadores: 97% do sexo masculino e 3% do sexo feminino; média de idade de 33 anos para entregadores; e nível de ensino médio alcançado por 59% dos entrevistados.

Ambos os dados de escolaridade, nacional e local, apontam um sintoma já destacado na pesquisa de Moraes, Oliveira e Accorsi (2019): o trabalho informal, precarizado, acredita-se ser realizado por pessoas de baixa escolaridade. Nesse caso, no entanto, há uma grande representatividade com níveis médio e superior de ensino, demonstrando como as modalidades de emprego ofertadas na economia favorecem cada vez mais a informalidade, tirando a proteção social e regulamentação de grupos que anteriormente gozavam de tais direitos.

A grande maioria dos entregadores se utiliza de motocicletas para trabalhar (96,7%), de forma que apenas 3 de 90 (3,3%) se utiliza de bicicletas para realizar entregas, podendo ser ou não relacionado à questão metodológica de escolha de locais que agrupam muitos motoboys e motogirls, mas não tantos *bikeboys* e *bikegirls*. Da mesma forma, é possível entrar em discussão sobre o maior potencial de precariedade do trabalho para ciclistas, pelo maior risco e desgaste físico causado por jornadas longas. De qualquer forma, a baixa representatividade desse recorte na amostra obtida impossibilita inferências de maior complexidade.

Sobre os aplicativos utilizados para entregas até o momento, podendo os participantes estarem ativos ou não na determinada plataforma, existe uma grande maioria de trabalhadores que já utilizaram em algum momento o iFood (93,3%), seguidos de: Uber Eats (35,6%); Rappi (26,7%); 99Food (21,1%); Zé Delivery (7,8%); e 99Moto⁴ (2,2%). Foram mencionados também os seguintes aplicativos: Uber Flash, Voa Delivery, InDrive, Mercado Livre, SODE, Shippify, Play Delivery e Loggi. Cada um destes últimos citados totaliza uma proporção de 1,1% do total. Para além disso, houveram duas menções a entregas particulares, e outras duas menções a entregas em restaurantes, ambos formatos não intermediados por aplicativos. 42,2% dos entregadores utilizavam apenas o iFood, um nível de exclusividade muito superior aos outros aplicativos: Uber Eats, com 2,2% (2 pessoas) de usos exclusivos; Zé Delivery, com apenas um uso exclusivo; e 99Food, também com apenas um uso exclusivo.

Na questão seguinte, sobre os aplicativos que estão utilizando atualmente, a predominância de entregadores do iFood aumenta. Antes 84, agora 88 entregadores (97,6%) utilizam o iFood como uma das plataformas para entregas, seguido por 99Food (4,4% ou 4 pessoas) e Rappi (2,2% ou 2 pessoas). Zé Delivery, 99Moto, Indrive, Voa Delivery, Mercado

⁴ É importante lembrar que o 99Moto é um serviço de transporte de passageiros e não de entregas. Apesar de a presente pesquisa ser focada em entregadores de alimentos, essa e outras respostas não serão consideradas erros, pois: Como se evidenciou, alguns dos participantes trabalham com entregas de alimentos, pacotes, e também viagens; e não há foco exclusivo em quaisquer empresas, de modo que todos os dados recebidos são relevantes.

Livre, SODE, Shippify e Uber Flash são utilizados, cada um, por 1,1% dos entrevistados, ou por 1 em cada 90. Considerando a desativação do Uber Eats no Brasil em março de 2022, os únicos aplicativos de uso exclusivo são agora: o iFood, com quase o dobro de entregadores exclusivos, totalizando 80 trabalhadores ou 88,8% do total; Zé Delivery, com apenas um entregador exclusivo entre 90; e 99Moto, também com uma resposta em 90.

Como consta na Tabela 3, o uso de aplicativos é, em geral, concentrado no iFood, sendo que boa parte atualmente utiliza apenas este para trabalhar com entregas. Apenas 8 dos 90 participantes utilizam mais de uma plataforma para realizar entregas, evidenciando uma maior inclinação ao uso de apenas um app. A predominância do aplicativo iFood pode ser explicada pela escolha dos locais, que coincidentemente podem receber mais pedidos desta plataforma. No entanto, considerando a análise feita sobre a empresa e seu grau de concentração no e-commerce brasileiro, é possível inferir que existe maior poder de mercado no ramo das entregas, em relação ao volume de pedidos feitos nas outras plataformas observado na pesquisa.

Tabela 3: Nível de exclusividade de aplicativos para entrega utilizados pelos entregadores de Florianópolis.

Aplicativo(s) utilizado(s) para entregas	Número de pessoas	Proporção do total da amostra (%)
Usa somente iFood	80	88,89
Usa somente 99Moto	1	1,11
Usa somente Zé Delivery	1	1,11
Total de entregadores que utilizam apenas 1 aplicativo	82	91,11
Usa 2 aplicativos	5	5,56
Usa 3 aplicativos	1	1,11
Usa 4 aplicativos ou mais	2	2,22
Total de entregadores que utilizam mais de 1 aplicativo	8	8,89
Total	90	100,00

Fonte e elaboração do autor (2023).

O tempo de atuação na entrega por aplicativos de 32,2% das pessoas abordadas é de até 1 ano, enquanto 28,9% trabalham na categoria há 3 anos ou mais, 26,7% trabalham de 1 a 2 anos, 11,1% trabalham de 2 a 3 anos, e um(a) participante preferiu não responder (1,1%).

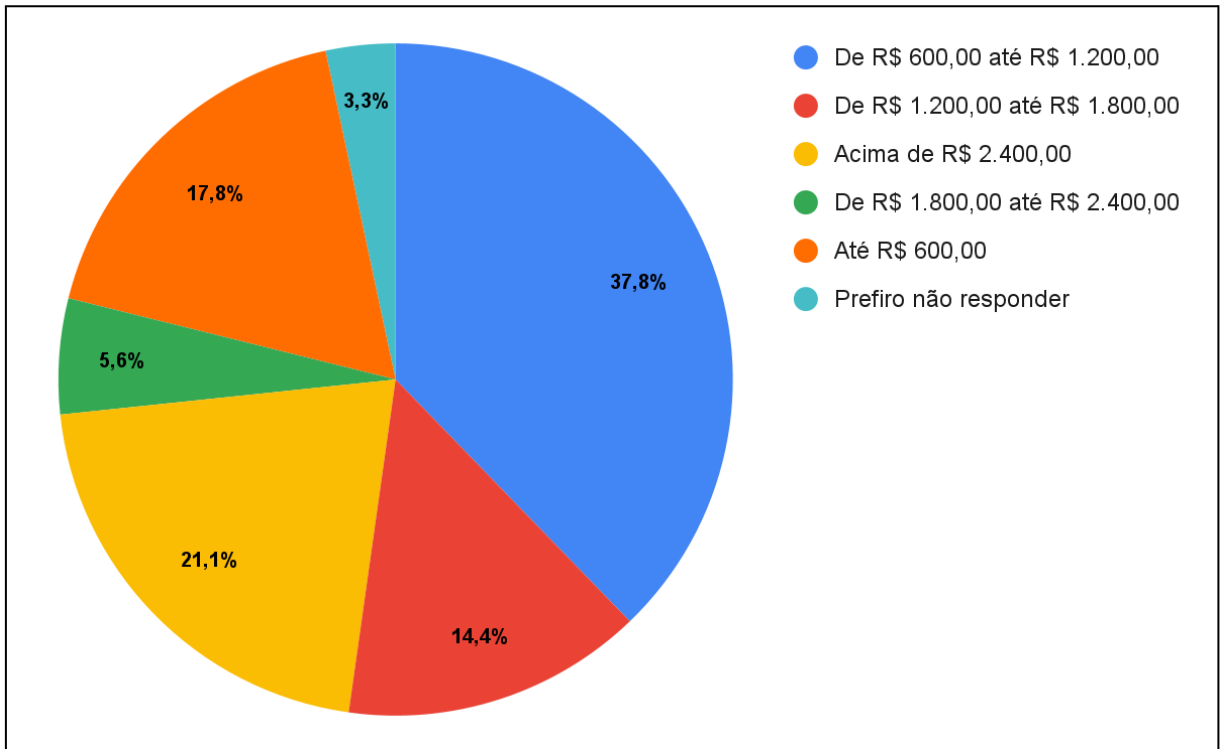
Dessa forma, conforma-se um relativo equilíbrio entre aqueles que trabalham há até 2 anos (58,9%) e quem trabalha há 2 anos ou mais (40%), com maioria de pessoas mais recentes na categoria das entregas, o que dá evidências para afirmar que há alta rotatividade do trabalho no setor da entrega por aplicativos de Florianópolis, em que a maioria da força de trabalho é composta de novos empregados.

Acerca da jornada diária de trabalho com aplicativos, a grande maioria dos trabalhadores opera 8 horas ou mais (67,8%), seguidos em ordem decrescente pelas outras faixas de horas diárias: 6 a 8 horas (15,6%), 4 a 6 horas (8,9%), 2 a 4 horas (6,7%). Uma das pessoas preferiu não responder (1,1%).

A jornada semanal da maioria dos trabalhadores é de 6 dias (50%), enquanto 32,2% operam 7 dias por semana, 8,9% operam 5 dias, 6,7% de 3 a 4 dias, e um dos 90 participantes opera de 1 a 2 dias por semana. Nessa pergunta, uma pessoa também preferiu não responder.

A receita semanal média dos entregadores se distribui de forma que a maioria recebe, por semana, menos de R\$1.201 (55,6%), ao mesmo tempo que 19,9% recebem entre R\$1.200 e R\$2.400, e 21,1% recebem mais de R\$2.400 por semana, como consta no gráfico 4.

Gráfico 4: Receita semanal média dos entregadores



Fonte e elaboração do autor (2023).

Acerca do gasto semanal em manutenção (combustível, reparo de peças, etc.) exercido pelos entregadores, 45,6% despense de R\$ 150,00 até R\$ 300,00, se configurando como a maioria. Uma gama considerável gasta também até R\$ 150,00 (26,7%), enquanto 16,7% gastam de R\$ 300,00 até R\$ 450,00. 5 dos 90 abordados gastam R\$ 600,00 ou mais (5,6%), e 4 (4,4%) despendem de R\$ 450,00 a R\$ 600,00. Um dos abordados preferiu não responder. Muitos dos dados apresentados não trazem indicativos concretos por si só, principalmente no que diz respeito às receitas e despesas efetuadas com as entregas.

Em pergunta sobre a poupança média da receita com entregas, aproximadamente um quarto (25,6%) não consegue poupar sua receita do trabalho com entregas, significando que esse dinheiro se destina a gastos imediatos com contas, bens de consumo, manutenção, etc. Apesar disso, as respostas restantes são bem distribuídas: ambas as faixas de R\$ 300,00 - 450,00 e R\$ 600,00 ou mais representam 16,7% da amostra; 14,4% poupam de R\$ 150,00 até R\$ 300,00; 13,3% poupam até R\$ 150,00; 5,6% poupam de R\$ 450,00 até R\$ 600,00; e 7,8% preferiram não responder⁵.

A última questão da parte 1 se trata do trabalho com aplicativos ser ou não a única fonte de renda destes participantes, e se era complementado (caso não fosse a única fonte) por atividades fixas ou não fixas. 62,2% do total têm a entrega de aplicativos como a única fonte de renda, enquanto 22,2% exercem as entregas e outras atividades fixas, e 14,4% exercem entregas e outras atividades não fixas, ou outros “bicos”. Uma das pessoas preferiu não responder (1,1%).

De forma geral, o trabalho com aplicativos é, para a maioria dos entregadores, a única fonte de renda, ao menos no período em que a pesquisa foi realizada. Esse dado mostra uma tendência de exclusividade um pouco mais intensa do que a pesquisa a nível nacional da Cebrap (2023), em que 52% dos(as) abordados(as) por todo o território brasileiro dão exclusividade à entrega por aplicativos. Se consideradas ambas as margens de erro, à nível municipal pode-se dizer que “mais da metade têm os aplicativos como sua principal fonte de renda”, enquanto a nível nacional deve-se afirmar que “metade têm os aplicativos como sua principal fonte de renda”.

Apesar de constatada alta rotatividade no setor de entregadores na pergunta sobre o tempo de trabalho com entregas, nota-se que, no contexto de Florianópolis, a entrega por

⁵ Sobre esse número relativamente expressivo de respostas nulas, inferem-se duas possibilidades: o(a) participante(a) não tinha conhecimento da informação; ou não teve interesse em informar o quanto poupava por quaisquer questões pessoais.

aplicativos se caracteriza mais como uma opção de ocupação em tempo integral do que um “bico” ou complemento de renda, visto que boa parte se dedica exclusivamente a esta ocupação. Essa dinâmica, que não necessariamente se adequa à ideia de trabalho intermitente ou temporário de horário flexível, pode ser explicada pela particularidade econômica de Florianópolis, uma região cujo PIB é composto majoritariamente por serviços.

A seguir, explora-se as relações entre os resultados obtidos na parte 1 do questionário de modo a identificar a relação entre nível de escolaridade, jornada de trabalho e receita.

Acerca da relação entre a idade e o nível de escolaridade dos participantes, a parcela mais representativa do total geral é a de entregadores que possuem de 26 a 35 anos e possuem ensino médio completo (26,7%). a segunda parcela mais representativa é de trabalhadores de 26 a 35 anos de ensino superior incompleto (13,3%). A maioria entrevistada contempla, portanto, pessoas que completaram o ensino médio, ou que iniciaram uma faculdade e seguem cursando, ou a abandonaram, em uma faixa etária jovem adulta. Outro fato importante sobre essa relação é a quantidade de entregadores de 18 a 25 anos que não completaram ou nem iniciaram o ensino médio, conformando 47,8% do total dessa faixa etária, contra os 39,1% que possuem nível médio completo, dentro deste mesmo recorte. Infere-se que essa parcela da amostra (a segunda mais representativa em faixa etária) não chegou a completar o ensino médio antes de ingressar no mercado de trabalho.

Acerca da relação entre remuneração e jornada de trabalho, que traz uma aproximação do rendimento médio dos entregadores, a faixa de renda semanal mais representativa (R\$600-1.200) trabalha diariamente por 8 horas ou mais, 6 dias por semana para obter essa quantia, sendo essa a realidade de 18,9% do total geral. A segunda parcela mais representativa dentro do recorte de jornada de trabalho x rendimento semanal é a de quem mais ganha dentre a amostra (acima de R\$2,400): 8,89% possui essa receita trabalhando 8 horas ou mais, 6 dias por semana, e outros 8,89% trabalham 8 horas ou mais, 7 dias por semana, também ganhando acima de 2.400 reais⁶. É fundamental destacar que este tipo de jornada é extremamente desgastante, de forma a ser difícil, para quem não têm sua saúde em dia, perdurar sob essa carga horária.

Como indicador de saúde para análise, utilizaremos a idade: dentre aqueles que rendem de R\$ 600-1.200 e trabalham 6 dias por semana, a maioria possui de 26 a 35 anos

⁶ Sendo o limite das alternativas do questionário “acima de 2400 reais”, não foi possível determinar se o rendimento médio daqueles que trabalham 7 dias por semana, 8 horas ou mais, é maior do aqueles que trabalham um dia a menos na semana, sob a mesma carga de horas diárias.

(11,1% do total geral), seguidos por aqueles que possuem de 18 a 25 anos (4,4% do total geral). Esse dado indica que trabalhadores mais jovens atuam sob jornadas mais extenuantes, suportando o nível de estresse mental e físico dessa carga de trabalho. Essa jornada (que varia de 48 horas semanais até muito mais), ao fim do mês, garante à maioria deste recorte uma receita bruta que varia de R\$ 2.400 até R\$ 4.800.

Sobre a relação entre a receita semanal e o gasto aplicado em manutenção, a parcela mais significativa desse recorte é de quem recebe entre R\$ 600 e R\$ 1.200 e gasta entre R\$ 150 e R\$ 300 com manutenção, representando 23,3% do total geral. Utilizando as médias dos intervalos de gasto e de renda encontrados, chegamos à conclusão de que estas pessoas estão utilizando, em média, um quarto do seu rendimento em manutenção. A segunda parcela mais representativa do total geral, dentro do recorte renda x custo, é de quem recebe até R\$ 600 e gasta até R\$ 150, conformando 14,44% do total geral. Estes também usam, em média, 25% de sua renda obtida para manutenção, um valor alto para gastos dessa natureza, considerando a necessidade de pagamento, com a renda restante, de aluguel, comida, lazer, e demais necessidades que muitas vezes são de uma família inteira. De forma interessante, uma parte não desprezível da amostra (10%) ganha acima de R\$ 2.400 e usa de R\$ 150 a R\$ 300 para manutenção, sendo então um gasto proporcionalmente menor ao da parcela que está recebendo menos, uma vez que esse é um custo que varia de 6,25% a 12,5% da renda total mínima dessa parcela de entregadores com as maiores receitas. Isso pode ser explicado por mais meios de trabalho utilizados (moto mais moderna, mais equipamentos e acessórios de entrega), que necessita menos reparos e gastos com manutenção em geral do que meios de trabalho mais antigos e simples, que podem apresentar mais problemas em geral.

Para a relação entre renda e poupança, observam-se os valores proporcionais a cada faixa de remuneração, presentes na Tabela 4. Esses dados mostram, primeiramente, que existe grande variabilidade nas poupanças da receita semanal com entregas em Florianópolis, principalmente dentro do grupo mais expressivo (R\$ 600 - R\$ 1.200). Na faixa mais baixa, o comum é não conseguir poupar nada do que foi obtido, de forma que a maioria dos que ganham até R\$ 600 por semana direcionam toda sua receita a gastos imediatos naquele mesmo mês. Na faixa mais expressiva da amostra, boa parte (23,5%) também não poupa sua receita, no entanto outras duas partes (20,6% cada) desse recorte pouparam, em média, de 12,5% até 50% de suas receitas, pela margem das faixas de remuneração e poupança, de forma que uma maioria poupa sua receita. Na faixa seguinte, de 1.200 a 1.800 reais semanais, quase a metade poupa, em média, 25% de suas receitas, enquanto um terço não poupa. Nas

duas últimas faixas, a maioria consegue poupar valores proporcionalmente semelhantes às faixas anteriores, mas ainda existem aqueles que não conseguem poupar sua receita.

Observa-se, inicialmente, que partes expressivas não conseguem poupar sua receita com entregas por aplicativos, sendo a quantidade de pessoas que não poupam maior conforme diminui a receita, em geral. A outra parte da amostra, cerca de três terços do total geral, consegue poupar valores que variam de 12,5% a 50% da renda obtida com as entregas.

Tabela 4: Relação entre receita semanal e quantidade da receita semanal poupada, por proporção das faixas de receita semanal.

Receita semanal (R\$)	Poupança da receita semanal dos entregadores (R\$)							Total Geral
	Até 150,00	150,00 até 300,00	300,00 até 450,00	450,00 até 600,00	600,00 ou mais	Não poupa	Não respondeu	
Até 600,00	18,75%	12,50%	12,50%	0,00%	0,00%	50,00%	6,25%	100,00%
600,00 até 1.200,00	20,59%	20,59%	2,94%	14,71%	14,71%	23,53%	2,94%	100,00%
1.200,00 até 1.800,00	0,00%	15,38%	46,15%	0,00%	7,69%	30,77%	0,00%	100,00%
1.800,00 até 2.400,00	20,00%	0,00%	60,00%	0,00%	0,00%	20,00%	0,00%	100,00%
Acima de 2.400,00	5,26%	10,53%	15,79%	0,00%	47,37%	10,53%	10,53%	100,00%
Não respondeu	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Total Geral	13,33%	14,44%	16,67%	5,56%	16,67%	25,56%	7,78%	100,00%

Fonte e elaboração do autor (2023).

A última questão a se observar é o nível de renda obtido com as entregas, relacionado à exclusividade ou não da ocupação de entrega por aplicativos, por parte da amostra, para verificar se quem ganha níveis menores atua em outras atividades que complementam suas rendas, e se os que ganham mais estão atuando em dedicação exclusiva. Entre os que ganham até R\$ 600, 50% exercem outras atividades fixas, 37,5% trabalham somente com entregas, e 12,5% exercem outras atividades não fixas. Na faixa de quem ganha de R\$ 600 a R\$ 1.200, 73,5% trabalha somente com entregas, 14,7% exercem outras atividades não fixas e 11,8% exercem outras atividades fixas. Na faixa de R\$ 1.200 a R\$ 1.800, 69,2% se dedicam exclusivamente aos apps, enquanto 23,1% exercem outras atividades fixas e 7,7% exercem

outras atividades não fixas. Na faixa de R\$ 1.800 a R\$ 2.400, 40% exercem outras atividades fixas e 40% atividades não fixas, enquanto 20% possui dedicação exclusiva aos apps. Na faixa de R\$ 2.400 em diante, 79% possui dedicação exclusiva, enquanto 15,8% exercem outras atividades não fixas e 5,3% atividades fixas junto das entregas.

Apesar de a maioria da amostra total se dedicar exclusivamente às entregas, na faixa de remuneração inferior, pouco mais de um terço atua somente nessa categoria, enquanto metade exerce outras atividades *fixas*, ou seja, de carga horária pré-definida e não flexível. Outro dado obtido é que, em média, mais entregadores atuam em atividades fixas do que aqueles que atuam em atividades não fixas na maioria das faixas de renda, quando não se dedicam exclusivamente às entregas. Vale destacar que até mesmo na faixa de remuneração mais baixa, existe uma quantidade expressiva que se dedica exclusivamente às entregas, ou seja, a renda informada neste questionário é provavelmente a renda total do(a) participante, descontando ainda a poupança e os gastos em manutenção. Essa parcela, que seria a mais precarizada em termos de renda, representa 6,7% do total geral.

Com o cruzamento de dados efetuado, nota-se que a maioria da amostra é composta de jovens adultos, de até 35 anos, que se formaram no ensino médio. O rendimento mais representativo da amostra garante renda mensal que varia de R\$ 2.400 a R\$ 4.800, obtida por meio de uma jornada de 8 horas diárias, de 6 a 7 dias por semana. Desta receita, aproximadamente 25% do valor se destina a gastos com manutenção, e mais 25% são poupados, de forma que outros gastos gerais são cobertos com aproximadamente 50% da renda obtida por meio das entregas. Se há complementaridade com outras atividades laborais, a maioria atua em empregos fixos, tendo as entregas de app como um complemento, principalmente dentre as faixas que menos recebem com as entregas.

Para estabelecer um valor médio de receita mensal líquida para entregadores de Florianópolis, foi subtraída da mediana de renda semanal as medianas de gastos semanais e poupança semanal. Multiplicando o valor obtido por 4 (número de semanas do mês), chega-se à quantia de R\$ 2.543,16 como o valor obtido mensalmente pelos entregadores, uma aproximação de sua renda média. Comparado aos valores obtidos na pesquisa nacional com entregadores, que variam entre 1.980 e 3.039 para jornadas de 40 horas (CEBRAP, 2023), pode-se afirmar que existe convergência para a média nacional. Essa mediana salarial de Florianópolis, com 2023 como ano de referência, representa 1,9 salários mínimos nominais. Utilizando o salário mínimo necessário calculado pelo DIEESE como referência, o mesmo valor representaria 0,4 salários.

É fundamental lembrar, com base nos dados analisados até agora, que esse valor médio é obtido por uma jornada de 6 a 7 dias por semana, 8 horas ou mais por dia, com seguros de baixo valor que configuram uma jornada extremamente longa e precária, para obter uma renda que supere, minimamente, outros tipos de ocupação, visto que em geral os entregadores não utilizam as entregas como complemento de renda. Sob uma oferta de empregos de qualidade escassa, até para formados em ensino superior, entregar por aplicativos por vezes se torna a solução de renda mais viável.

3.2 PERCEPÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO DOS ENTREGADORES DE FLORIANÓPOLIS

Com o objetivo de analisar a percepção dos entregadores de Florianópolis sobre sua relação de trabalho, foram utilizadas questões que confrontam o referencial bibliográfico com a realidade observada, traçando as particularidades da entrega por aplicativos na capital de SC. As questões foram enumeradas e exibem resultados que constam na Tabela 5.

Tabela 5: Percepção da relação e condições de trabalho dos entregadores de Florianópolis

Questão	Resultado (% do total geral)					
	Concorda totalmente	Concorda	Neutro	Discorda	Discorda totalmente	Não respondeu
1 Trabalho com aplicativos pois fiquei sem colocação no mercado de trabalho.	8,9	12,2	24,4	33,3	18,9	2,2
2 Estou procurando outro emprego enquanto trabalho com aplicativos.	6,7	14,4	21,1	38,9	16,7	2,2
3 Se eu tivesse um emprego fixo, não trabalharia ou trabalharia menos com aplicativos.	12,2	30	20	27,8	7,8	2,2
4 Ficaria mais satisfeito se os aplicativos me proporcionassem 13°, assistência médica e outros direitos trabalhistas.	37,8	22,2	15,6	10	12,2	2,2
5 A falta de vínculo de trabalho com os aplicativos em que entrego é positiva, pois não tenho	24,4	30	25,6	13,3	5,6	1,1

dedicação exclusiva a só uma empresa.						
6 Me sinto amparado(a) pelo seguro para acidentes garantido pelos aplicativos, caso precise utilizá-lo.	8,9	24,4	23,3	28,9	13,3	1,1
7 Sinto que estou empreendendo, que sou um(a) empreendedor(a) ao realizar trabalhos por aplicativo.	13,3	32,2	30	14,4	17,8	2,2
8 Entendo plenamente o sistema de remuneração por corrida dos aplicativos em que trabalho.	16,7	40	22,2	17,8	1,1	2,2
9 Gostaria que a taxa de remuneração por entrega dos aplicativos fosse maior do que a atual	68,9	24,4	6,7	0	0	0
10 Trabalhando por aplicativos meu rendimento é maior do que quando eu era funcionário(a) de uma empresa	51,1	32,2	6,7	6,7	2,2	1,1
11 Acho importante as manifestações em prol de mais direitos para entregadores (tal como o Breque dos Apps)	43,3	32,2	15,6	2,2	4,4	2,2
12 Acredito que as melhorias nos direitos de entregadores de aplicativo desde o período da pandemia do COVID-19 foi, em grande parte, iniciativa das empresas, e não das manifestações dos entregadores	24,4	17,8	22,2	17,8	10	7,8
13 Vejo como uma vantagem o fato de não ter um horário fixo para trabalhar, sem ser limitado(a) pela empresa na qual presto serviço	43,3	34,4	7,8	7,8	5,6	1,1

Fonte e elaboração do autor (2023).

Acerca dos temas desemprego e mercado de trabalho, apenas uma pequena parte concorda com a questão 1, enquanto a maioria discorda. Sobre a questão 2, boa parte discorda de estar procurando outro emprego. Com base nessas questões, infere-se que o trabalho por aplicativos não é a única opção além do desemprego para entregadores de Florianópolis, e sim uma alternativa definida dentro de uma determinada gama de trabalhos possíveis, com remunerações provavelmente semelhantes.

Em complementaridade, sobre o tema de ocupações fixas e não fixas, a questão 3 exibe grande variabilidade de respostas. Apesar de se somar uma maioria positiva quanto à premissa, um quinto da amostra apresenta neutralidade, e pouco mais de um terço discorda. Apesar de grande parte afirmar que se tivesse um emprego fixo, sendo compreendido como uma ocupação em tempo integral (provavelmente CLT), não trabalharia ou trabalharia menos com aplicativos, uma parcela expressiva não abriria mão das entregas mesmo estando em uma ocupação fixa, indicando que 35,6% vê ainda a necessidade do complemento de renda por meio das entregas, enquanto 42,2% pensa o contrário.

Sobre o tema da regulamentação e proteção social, existe uma maioria positiva de opiniões sobre a necessidade de 13^o, assistência médica e demais direitos. Constata-se que existe grande aceitação da premissa da proteção social, como indica a questão 4.

No entanto, a opinião sobre a proteção social não é diretamente relacionada à regulação e formalização do vínculo, como mostram os resultados da questão 5. Nessa proposição, a maioria demonstra concordar com a ausência de vínculo empregatício nas entregas. Isso mostra que, apesar de que a maioria vê a importância da proteção social, a inexistência de vínculo formal com os aplicativos é priorizada, pois garante a não dedicação exclusiva. Mesmo assim, observa-se, com base nos dados da primeira parte do questionário, que existe um nível expressivo da amostra que se dedica exclusivamente à entrega por aplicativos.

Sobre a proteção oferecida pelas empresas em relação ao alto risco das entregas por aplicativo, existem concordâncias e discordâncias expressivas na questão 6. Nesta questão, a opinião sobre a proteção das empresas de entrega é negativa. Essa questão expressa o nível da segurança de trabalho percebida pela categoria, em que uma maioria não se sente amparada em caso de acidentes, ainda que uma parcela considerável veja o amparo fornecido pelos aplicativos como suficiente.

Sobre o tema do empreendedorismo, há uma grande variação nas respostas à pergunta 7, sobre os entregadores se sentirem ou não empreendedores. A maioria da amostra se identifica com o sentimento de empreendedorismo (45,5%), os que discordam somam 32,2%, e há também expressiva neutralidade sobre o tema. É fundamental, neste caso, considerar que o conceito de empreendedorismo pode variar de acordo com a pessoa entrevistada, uma vez que a interpretação do termo ficou livre no enunciado, como pode ser observado no Apêndice A. Ao final do capítulo, a polêmica desse termo no contexto atual será melhor discutida.

Acerca do tema da remuneração, grande parte da amostra afirma compreender o sistema de remuneração dos aplicativos em que trabalham, conforme mostram os resultados da questão 8. A questão 9 apresenta quase que um consenso positivo com relação ao desejo de melhor remuneração pela categoria. Essas duas questões indicam que, apesar de existirem diferentes sistemas de remuneração e promoções dentro das entregas por aplicativo, uma maioria compreende razoavelmente a forma de funcionamento dos pagamentos. Uma vez compreendendo esse sistema, existe quase que um consenso, com 93,3% favoráveis à premissa de que a remuneração atual não é satisfatória.

Ainda sim, a questão 10 demonstra 83,3% de concordância por parte da amostra, dividido entre 51,1% concordando totalmente e 32,2% concordando. Isso evidencia que, mesmo em um nível de remuneração considerado insatisfatório, a maioria dos entregadores recebe mais entregando por aplicativos do que em empregos anteriores, algo que pode ser explicado como um sintoma sobre a já discutida fragilidade do emprego no capitalismo atual, dentro da particularidade brasileira. Dessa forma, o risco de ser entregador(a) valeria mais do que outra forma de ocupação com maior regulamentação e remuneração igual ou inferior, e vale mais do que o desemprego e a vulnerabilidade econômica, e suas consequências (que são, no limite, também fatais).

Sobre a percepção acerca dos movimentos da categoria da entrega por apps por mais direitos, uma maioria concorda com a importância das manifestações da categoria, conforme mostra a questão 11.

Já na questão 12, existe uma distribuição mais isonômica de opiniões, apesar da maioria concordar com a premissa. O resultado dessas duas premissas indica que há uma compreensão da necessidade de união da categoria em movimentos de reivindicação de

melhores condições de trabalho, mas que, por outro lado, o agente fundamental da mudança seria a empresa que decide por favorecer ou não os trabalhadores, na opinião da maioria.

Sobre a jornada de trabalho, grande parte concorda com a proposta da questão 13. Existe portanto, uma opinião positiva de 77,7% da amostra sobre a flexibilidade de carga horária que a entrega por aplicativos propicia, uma tendência já antiga dos empregos dentro do regime de acumulação flexível. Vale destacar, considerando a alta parcela da amostra que trabalha com a empresa iFood, que dentre as categorias Nuvem e OL, a segunda apresenta um sistema que condiciona os horários de entregas aos momentos de pico de pedidos, de forma que é possível que nem todos(as) que responderam ao questionário tenham uma jornada que não seja limitada pela empresa na qual presta serviço.

3.3 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Cruzando respostas da segunda e primeira parte, podem-se fazer análises sobre temas em específico. Para averiguar o nível de renda de quem afirma possuir rendimento maior trabalhando por aplicativos do que em empregos anteriores, relacionam-se os rendimentos semanais de quem concorda totalmente ou concorda com esta questão. Em todas as faixas de remuneração, a maioria afirma que recebe mais trabalhando por aplicativos, até mesmo na faixa de “Até R\$ 600” semanais, em que 62,5% afirma receber mais, 12,5% apresenta neutralidade e 25% afirma receber igual ou menos que em empregos anteriores (discordam da premissa). Fora essa faixa de rendimento semanal, todas as outras possuem 80% ou mais do seu total afirmando que recebem mais do que antes, agora que entregam por aplicativos.

Ainda sobre o tema da renda⁷, o presente estudo encontrou a mediana de renda equivalente a 1,9 salários mínimos para entregadores de Florianópolis, como já apresentado anteriormente. No estudo de Silveira (2021) na mesma cidade, a maioria dos entrevistados recebe valor parecido a cada mês: de um total de 25, 11 recebem entre 1 e 2 salários mínimos, e 11 recebem de 2 a 3 salários mínimos, compondo uma média de aproximadamente 2 salários mínimos. Os motoristas de Uber do estudo de Moraes, Oliveira e Accorsi (2019) apontam

⁷ Sobre a forma de obtenção de renda via aplicativos, sempre buscou se utilizar do termo “renda”, utilizando salários mínimos apenas como uma unidade de medida para o nível da renda observado, uma vez que o trabalho por aplicativos não se enquadra nas características do assalariamento, geralmente atrelado a ocupações formais.

nível de renda semelhante: 49% recebem até R\$ 1000,00 por semana, enquanto 41% recebem de R\$ 1000,00 a R\$ 2000,00 por semana. Descontando gastos com manutenção, a renda mensal se aproxima dos valores apresentados pelos entregadores, sendo ligeiramente maior.

Relacionando a pergunta sobre empreendedorismo à pergunta acerca da percepção sobre as manifestações de entregadores, pode-se fazer uma aproximação sobre o grau de individualização da categoria, em meio à propaganda ideológica empreendedora das plataformas e do capitalismo de acumulação flexível. 12,2% do total geral se sente empreendedor e ao mesmo tempo concorda totalmente com a importância das manifestações de entregadores, sendo essa a parcela mais significativa deste cruzamento específico de respostas. Outros 12,2% se sentem empreendedores e concordam com a importância das manifestações. Em comparação, 11,1% discordaram totalmente da premissa do empreendedorismo e concordam totalmente com as manifestações, enquanto 2,2% não se sentem empreendendo e concordam com as manifestações. Somando quem se encontra no espectro de aceitação da premissa do empreendedorismo e concorda com as manifestações, temos 33,3%, ou um terço da amostra total. Em contraponto, a soma de quem está no espectro de negação do empreendedorismo e aceita as manifestações, totaliza 25,6%, ou cerca de um quarto do total geral. Desse modo, há uma ligeira maioria da amostra que acredita estar empreendendo ao realizar entregas por aplicativos, mas também entende a necessidade de intervenção direta da categoria para reivindicar mais direitos. Ao mesmo tempo, uma parte ligeiramente menos expressiva entende que não há empreendedorismo na entrega por aplicativos, e que a categoria deve se unir por seus direitos, da mesma forma.

Em São Paulo, a pesquisa de Moraes, Oliveira e Accorsi (2019) aponta para uma ideia semelhante: os motoristas de Uber da região se entendem como empreendedores, e possuem opinião positiva acerca da possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho: horários mutáveis, não possuir chefe, relacionar-se diretamente com seus clientes. O trabalho de Silveira (2021) com 25 entregadores de Florianópolis apontou também a existência da ideia do empreendedorismo como uma noção majoritária entre os entregadores. Apesar de nesses dois estudos, haver insatisfação quanto a diversos aspectos da jornada de trabalho por aplicativos, a ideologia empreendedora se mantém como uma constante, em maior ou menor volume. Abílio (2019) aponta que o sentido do empreendedorismo se transformou ao longo da história, e hoje em dia está na boca de todas as economias de plataforma, de forma que as características antes atribuídas a um proprietário rico de capital que assumia investimentos de

risco de acordo com seu espírito empreendedor (em grande parte, uma premissa teórica liberal, reforçada pela teoria schumpeteriana), agora se tornam propaganda para que trabalhadores assumam uma postura de aceitação do risco relacionado à sua profissão, encarando todos os aspectos negativos do trabalho como “desafios” que são de sua exclusiva responsabilidade. Abílio (2019) afirma que o empreendedorismo, no contexto do trabalho uberizado, se torna *autogerenciamento subordinado* da seguinte forma:

Fundamentalmente, trata-se de um embaralhamento entre a figura do trabalhador e a do empresário. Essa indistinção opera de forma poderosa, por exemplo, no discurso da empresa Uber, que convoca o motorista a ser “seu próprio chefe”. O empreendedorismo torna-se genericamente sinônimo de assumir riscos da própria atividade. (ABÍLIO, 2019)

Apesar disso, notamos que a noção ou não de ser agente empreendedor não é negada pela compreensão da categoria enquanto classe explorada. O discurso ideológico das empresas não cria necessariamente soldados precarizados que irão defender com unhas e dentes a inovação e benevolência das empresas de aplicativo. Inclusive, muitos aspectos contraditórios da economia de plataforma são conhecidos e apontados pelos entregadores: não há segurança; a remuneração é injusta; não há regulamentação ou proteção social. O trabalho de Silveira (2021) com 25 entregadores de Florianópolis denota que há conhecimento e *insegurança* quanto às condições de trabalho precárias da entrega por aplicativos, de forma que, quando questionados sobre os maiores riscos de sua profissão, a principal questão se trata de acidentes, que ocorrem, segundo os entrevistados, devido a uma cobrança que pode vir tanto do restaurante, quanto do cliente, quanto do próprio aplicativo, de forma que um não exclui o outro. Quando perguntados sobre quais palavras caracterizam o trabalho de entrega por apps, palavras como “baixo salário”, “explorado”, “mal valorizado/remunerado” aparecem diversas vezes (SILVEIRA, 2021). Na pesquisa de Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), os motoristas de Uber apontam que desejam uma menor taxa por corridas que vai para a empresa, além de afirmarem que os ganhos obtidos trabalhando como motorista não compensam a falta de cobertura fornecida para acidentes e para gastos em manutenção.

Por outro lado, a escolha por esse tipo de ocupação continua ocorrendo em Florianópolis, assim como no Brasil e em outras partes do mundo. A premissa da flexibilidade, da possibilidade de regular sua própria jornada (mesmo que essa mesma jornada tenha mais de 8 horas diárias, 6 a 7 dias por semana), da possibilidade de ganhar o mesmo ou mais do que em um emprego formal, chamam aqueles que se vêem em um impasse no mercado de trabalho. Dentro de uma conjuntura de informalidade em ascensão, dado o projeto

de destruição do emprego por parte dos governos anteriores - que é apenas uma obediência à regra do regime de acumulação flexível - a entrega por aplicativos se encaixa perfeitamente como a opção para que se persiga o sucesso individual, ao custo de se submeter ao trabalho uberizado.

A consciência e a percepção do trabalho no capitalismo como uma forma de exploração de toda a classe trabalhadora, em suas mais diversas categorias, é uma disputa permanente. Como se observa, mesmo as opiniões que apontam para a ideia de ser empreendedor(a), ou de que são as empresas de plataforma que definem o destino das condições da categoria da entrega por aplicativos, não são consenso, graças ao trabalho da própria categoria e apoiadores, que se fundamentam em teorias que questionam a ideologia dominante. As manifestações, panfletagens, organizações em coletivos, criação de cooperativas, são ações muito importantes para que se forme uma ideia organizada do que perseguir, compreendendo a série de condições apontadas que conformam a precariedade do trabalho dos entregadores. De todo modo, o trabalho de conscientização, como aponta Galo (UCHÔA et al, 2020), é extremamente complexo, pois, além de nunca estarem em local de trabalho fixo, a ideologia empreendedora liberal se encontra no fundo da mente de toda pessoa trabalhadora do século XXI, de forma que a ação coletiva e organizada não é considerada uma forma de “instituição” e sim, possivelmente, uma perda de tempo, que poderia estar sendo investido em mais entregas, e mais renda.

A lógica da individualização da cultura do trabalho dentro do regime de acumulação flexível toma a sua forma mais perversa na relação de trabalho uberizado. Todo tempo do seu dia, por menor que seja, pode ser investido na prestação de um serviço, afinal cada entrega a mais significa mais recursos no fim do mês. O peso da escolha da jornada e da remuneração consequente é todo direcionado aos entregadores. Apesar de não haver dúvidas sobre as condições precárias de trabalho, mas a melhoria não parece estar à vista. É essa a face da ideologia do trabalho uberizado, e é essa a percepção que está em disputa dentro da categoria dos entregadores em Florianópolis: a precariedade é de notório conhecimento, a necessidade (e possibilidade) de mudança é uma noção em disputa, que deve chegar não só aos entregadores, mas também ao governo e a sociedade.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A relação de trabalho encontrada na entrega por aplicativos em Florianópolis se enquadra na categoria de trabalho uberizado⁸, no qual a jornada é desregulamentada, sem segurança, com alto nível de terceirização do capital empregado, sem proteção social e escassos direitos trabalhistas. No contexto nacional, centenas de milhares de trabalhadores(as) atuam realizando entregas, em meio a desemprego em queda, mas ainda elevado, informalidade crescente, e corrosão da qualidade dos vínculos formais e informais, após diversas reformas de orientação neoliberal na economia brasileira. A condição precária da categoria das entregas e sua remuneração reflete a problemática geral da qualidade dos empregos em oferta atualmente: para se obter rendas que garantam, no limite, a subsistência mais básica, deve-se submeter a condições cada vez piores de trabalho, com cada vez menos direitos.

No contexto florianopolitano, uma cidade de serviços, as entregas por aplicativo se colocam como uma opção em meio a uma gama de outros possíveis empregos que, para estes trabalhadores, trazem menor piso de remuneração do que a jornada de trabalho intermediada por aplicativos, sendo o iFood a principal escolha para entregas. Para conquistar esse patamar de remuneração, no entanto, a jornada necessária é completamente desgastante, extrapolando muito o limite constitucional, que é considerado o *tempo normal de jornada de trabalho* (BRASIL, 1988). A população de entregadores da cidade, que é em média masculina, formada em nível médio, jovem e que rende o equivalente a, em média, 1,9 salários mínimos, passa pelo menos 50 horas de sua semana em cima de uma moto, trabalhando. Essa é, para a maioria, sua única fonte de renda.

Vivendo esta jornada, os entregadores de Florianópolis percebem muitos aspectos associados à precariedade do trabalho uberizado, ansiando por maior remuneração, proteção social, um melhor seguro para acidentes, condições que garantam maior estabilidade para sua categoria. Isso não é, porém, acompanhado do desejo de “regulamentação”, no sentido de que não há a vontade de transformar a entrega por aplicativos em um emprego de piso salarial fixo

⁸ Ao final da pesquisa, em especial após as observações e discussões provenientes da etapa de campo, torna-se possível iniciar um debate sobre a utilização e abrangência do termo *uberização do trabalho*. Para uma discussão que se expande para além da caracterização básica e global da relação de trabalho das economias de plataforma, relacionando esse processo às contratendências do capital, a composição orgânica e à superpopulação relativa, compreendeu-se que estudos futuros devem buscar produções que não se atenham à categoria da uberização. Para uma discussão mais complexa sobre as transformações recentes no mundo do trabalho, esta categoria por vezes pode ocultar particularidades que estão ainda se desenvolvendo dentro do sistema.

e carga horária fixa, de vinculação formal, pois as características flexíveis dessa ocupação são vistas como uma vantagem para a categoria. Existe sim, portanto, um sentimento de “empreendedorismo” por parte dos entregadores de Florianópolis, associado à cultura individualista do trabalho no regime de acumulação flexível, em que entende-se que regular a própria jornada, por mais precária que esta seja, significa perseguir o sucesso por si só, tomando as medidas necessárias para alcançá-lo. Como Antunes (2020) discorre, a uberização age como uma forma de obliteração das formas de assalariamento e aprofunda a exploração, e parte desse processo envolve a conquista ideológica da classe trabalhadora, para que se mantenham favoráveis ao regime de trabalho imposto.

Os esforços para criar uma maior conscientização sobre a uberização do trabalho dentro da categoria das entregas por aplicativo são uma batalha contra a ideologia dominante, buscando contrapor a noção individualista com a noção de coletividade entre quem presta o mesmo serviço sob as mesmas particularidades, e portanto pode perseguir um mesmo horizonte de melhores condições. Existe considerável nível de adesão e importância atribuída às manifestações em prol de direitos, no entanto, os entregadores se sentem “impotentes” quanto ao poder de decisão das empresas de plataforma, não acreditando que sejam agentes da mudança de um estado das coisas para outro. Em 2020, no entanto, ficou claro que quando a situação se tornou completamente inviável para o lado de quem estava trabalhando, houve uma mudança de postura das empresas, mesmo que pequena, logo após inúmeras denúncias, por meio de manifestações, pela categoria. Não cabe única e exclusivamente aos entregadores de aplicativo a responsabilidade de lutar por melhorias nas condições dessa forma de ocupação. É necessária, como em qualquer pauta da classe trabalhadora, a solidariedade de setores de maior poder político, auxiliando na denúncia das problemáticas do trabalho uberizado e, se necessário, apontando uma forma diferente de operação por parte das empresas envolvidas.

No contexto atual, as economias de plataforma agem como grandes captadoras de pessoas que procuram trabalho e não encontram condições suficientes no mercado de trabalho formal, e os clientes destas plataformas, que se beneficiam do alto nível de descentralização e terceirização de capital desse modelo de operação. Dito isso, o avanço tecnológico que permite o funcionamento desses aplicativos não é necessariamente algo negativo, mas as funções atribuídas aos seus algoritmos os tornam uma máquina de exploração do trabalho não pago. Algumas das cooperativas de entrega buscam, inclusive, se apropriar do esqueleto desses softwares para criar um aplicativo que opere sob a lógica cooperativista, ou seja, sem

submeter ninguém a jornadas desumanas. O trabalho empregado para o crescimento dessas iniciativas é, porém, algo que merece atenção, visto que ainda são pequenos conjuntos de trabalhadores(as) espalhados(as) pelo país.

Sobre os limites deste estudo, têm-se questões que não foram o foco da pesquisa, mas que são de grande importância para o tema, e podem ser melhor aprofundadas em estudos futuros, tal como: As mudanças no funcionamento das economias de plataforma ao longo dos anos; questões de gênero e raça na categoria da entrega por aplicativos; a forma de operação e situação das cooperativas de entregas de Florianópolis; a situação dos movimentos de luta por direitos da categoria de entregadores no Brasil; o estudo de políticas públicas efetivas em benefício da categoria de entregadores(as). Estes e outros possíveis temas são de complementaridade para o presente estudo, e podem compor uma melhor base de dados que pode ser utilizada para construir um cenário de melhoria das condições dos entregadores de Florianópolis e do Brasil.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado.** Psicoperspectivas, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, 11.2019. Disponível em: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso. Acesso em 14.04.2023.
<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>.

ABILIO, Ludmila Costhek et al. **Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19.** Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano, v. 3, p. 1-21, jun. 2020. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74> Acesso em: 12.09.2022.

ANTUNES, Ricardo. **Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2018. 364 p. (Coleção Mundo do Trabalho).

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2020. 333 p. (Coleção Mundo do Trabalho).

BARBOSA, Viviane. **Conheça coletivos e cooperativas de entregadores no Brasil.** Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes e Logística. 27.07.2020. Disponível em: <https://cnttl.org.br/noticia/9994/conheca-coletivos-e-cooperativas-de-entregadores-no-brasil>. Acesso em: 18.04.2023

BENETTI, Estela. **Taxa de desemprego de SC cai para 3,9% e segue a menor do Brasil.** NSC Total. Florianópolis. 12.08.2022. Disponível em: <https://www.nsctotal.com.br/colunistas/estela-benetti/taxa-de-desemprego-de-sc-cai-para-39-e-segue-a-menor-do-brasil>. Acesso em: 14.10.2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Lei Nº 14.297, de 05 de janeiro de 2022. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114297.htm. Acesso em: 08.03.2023.

BRASIL DE FATO. **Em meio à pandemia, Câmara aprova Carteira Verde e Amarela e retira mais direitos.** Brasília. 15.04.2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/04/15/em-meio-a-pandemia-camara-aprova-carteira-verde-e-amarela-que-retira-direitos>. Acesso em: 08.04.2023

CENTRO BRASILEIRO DE ANÁLISE E PLANEJAMENTO (ed.). **Mobilidade urbana e logística de entregas: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos.** São Paulo: Cebrap, 2023. 22 p. Disponível em:

<https://www.extraclasse.org.br/wp-content/uploads/2023/04/Pocket-Report-AMOBITEC.pdf>. Acesso em: 15.04.2023.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. NT 178: **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: Dieese, 2017. 21 p. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.html>. Acesso em: 08.04.2023.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula. **Lei 14.297/22: Há temporalidade para direitos insitos à condição humana?** Jota Info. S/L. 01.08.2022. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/lei-14-297-22-ha-temporalidad-e-para-direitos-insitos-a-condicao-humana-01082022>. Acesso em: 16.05.2023.

HARVEY, David. **Condição Pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 17. ed. São Paulo: Edições Loyola, 1992. 349 p.

HEINEN, Vicente Loeblein. **Superpopulação relativa no Brasil: tamanho e composição entre 2012 e 2020**. 2021. 111 p. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Econômicas, Departamento de Economia e Relações Internacionais, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/227879>. Acesso em: 29.03.2023.

HOBBSAWM, Eric. **Era dos Extremos: O breve século XX 1914-1991**. 2. ed. São Paulo: Editora Schwarcz Ltda, 1997. 476 p.

IFOOD. **OL e nuvem: como entregadores trabalham no app do iFood?** 2023. Disponível em: <https://news.ifood.com.br/ol-e-nuvem-como-entregadores-trabalham-no-app-do-ifood/>. Acesso em 10.04.2023.

IFOOD. **Empreendedorismo e inovação: entenda como esses conceitos se relacionam**. 29 abr. 2022. Disponível em: <https://news.ifood.com.br/inovacao-e-empreendedorismo-entenda-como-esses-conceitos-se-re-lacionam/>. Acesso em: 12.04.2023

IFOOD. **Prosus adquire controle total do iFood por até R\$9,4 bilhões**. 2022. Disponível em: <https://news.ifood.com.br/prosus-adquire-controle-total-do-ifood-por-ate-r-94-bilhoes/>. Acesso em: 05.04.2023.

IFOOD. **Sobre o iFood**. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/>. Acesso em: 14.10.2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: População por cor ou raça 2022**. Rio de Janeiro, 2023.

IVO, Diego. **E-commerce no Brasil: conheça os principais dados, o market share, o crescimento e as principais estatísticas, com atualização mensal!** Conversion. 15.12.2022. Disponível em: <https://www.conversion.com.br/blog/relatorio-ecommerce-mensal/>. Acesso em 11.04.2023.

JACOBSEM, Bruno Portari. **Rotas digitalizadas: autonomia e controle no trabalho de entregadores por aplicativos em Araraquara - SP.** 2022. 110 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Sociologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/16538/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20-%20Bruno%20P%20Jacobsem.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 27.11.2022.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados.** 5. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2002. 282 p.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-Filosóficos.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2004. 176 p.

MARX, Karl. **O Capital [Livro 1]: Crítica da economia política. O processo de produção do capital.** 2. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011. 894 p. Tradução de: Rubens Enderle.

MENDES, Gustavo. **Cooperativismo de plataforma: alternativa para entregadores de aplicativo.** Coonecta. 26.06.2020. Disponível em: <https://coonecta.me/cooperativismo-de-plataforma-entregadores-de-aplicativo/>. Acesso em: 17.04.2023

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales de; ACCORSI, André. **UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo.** **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, [S.L.], v. 6, n. 3, p. 647-681, 31 dez. 2019. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais - RBE0*. <http://dx.doi.org/10.21583/2447-4851.rbeo.2019.v6n3.216>. Disponível em: <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/216>. Acesso em: 9.10.2022.

NORMANHA, Ricardo. **A CENTRALIDADE DO TRABALHO EM DEBATE: notas para um balanço histórico e apontamentos para o presente e futuro da luta de classes.** **Projeto História: Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados de História**, [S.L.], v. 68, n. 1, p. 12-43, 11 ago. 2020. Pontifical Catholic University of Sao Paulo (PUC-SP). <http://dx.doi.org/10.23925/2176-2767.2020v68p12-43>.

PNADC/T – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral. **Painel da PNAD Contínua.** 2023. Disponível em: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>. Acesso em: 20.03.2023

SALES FORCE. **Case de Sucesso: Conheça História do IFood.** 2017. Disponível em: <https://www.salesforce.com/br/customer-success-stories/ifood/#:~:text=A%20empresa%20conta%20com%20a,estimado%20em%20US%24%204%20bilh%C3%B5es>. Acesso em: 14.10.2022.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter.** 14. ed. São Paulo: Editora Record, 2009. 204 p.

SILVEIRA, Janaina Olivia de Faria Castilhos da. **OS IMPACTOS DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NA SAÚDE DOS ENTREGADORES DE APP DA GRANDE FLORIANÓPOLIS.** 2021. 26 p. TCC (Graduação) - Curso de Psicologia, Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2021. Disponível em:

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/20380/1/TCC%20VF%20JANAINA%20OLIVIA%20DE%20FARIA%20CASTILHOS%20DA%20SILVEIRA%20%281%29%20PDF%20A.pdf>. Acesso em: 17.04.2023.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017. 92 p.

UBER. **Uber Avança: a sua plataforma com dicas para o seu sucesso**. 22 mar. 2021. Disponível em <https://www.uber.com/pt-BR/blog/uber-avanca/>. Acesso em: 12.04.2023

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 14.10.2022.

UCHÔA, Raissa et al. **Entrevista com Galo de Luta, entregador antifascista**. Jornal A Verdade. 2020. Disponível em: <https://averdade.org.br/2022/05/entrevista-com-galo-de-luta-entregador-antifascista/>. Acesso em: 17.04.2023

VALENTE, Jonas. **Economia de plataforma: características, modelos e o surgimento dos monopólios digitais**. In: FERREIRA, José Maria Carvalho (org.). *Desmaterialização da Economia nas Ciências Sociais e Humanas*. [S. L.]: Editora Clássica, 2020. Cap. 4. p. 67-90.

APÊNDICE A – Questionário aos entregadores de aplicativo

As perguntas a seguir foram apresentadas no formato *Google forms*, enviadas em link aberto sob as formas já explicitadas na metodologia. O questionário é anônimo, de forma que não era necessário efetuar login para responder o formulário. Todas as perguntas eram obrigatórias, no entanto, resguardando o direito do(a) entrevistado(a) de não responder algo que não se sentisse confortável, todas as questões possuíam também a opção “Prefiro não responder”.

Parte 1 - Perguntas de Perfil Socioeconômico

Pergunta	Alternativas (marca-se apenas uma por pergunta)
Sexo	Masculino/ Feminino
Idade	18-25 anos/ 26-35 anos/ 36-45 anos/ 46-55 anos/ 56-65 anos
Escolaridade	Analfabeto/ Fundamental/ Médio/ Superior/ Mestrado/ Doutorado
Escolaridade do pai	Analfabeto/ Fundamental/ Médio/ Superior/ Mestrado/ Doutorado
Escolaridade da mãe	Analfabeto/ Fundamental/ Médio/ Superior/ Mestrado/ Doutorado ⁹
Qual veículo você usa para trabalhar?	Bicicleta/ Motocicleta
Em qual(ais) empresas de aplicativo você já trabalhou?	iFood/ Cornershop/ Uber Eats/ Rappi/ 99Food/ Zé Delivery/ Delivery Much/ Outros
Em qual(ais) empresas de aplicativo você trabalha atualmente?	iFood/ Cornershop/ Rappi/ 99Food/ Zé Delivery/ Delivery Much/ Outros
Há quanto tempo você trabalha com aplicativos de entrega?	Até 1 ano/ 1-2 anos/ 2-3 anos/ 3 ou mais
Qual sua jornada diária de trabalho?	Até 2h/ 2-4h/ 4-6h/ 6-8h/ 8h ou mais
Quantos dias por semana você trabalha?	1-2 dias/ 3-4 dias/ 5 dias/ 6 dias/ 7 dias
Qual sua receita semanal?	Até 600 reais/ 600-1200 reais/ 1200-1800 reais/ 1800-2400 reais/ 2400 reais ou mais
Quanto da sua receita semanal você gasta em manutenção (gasolina, reparo de peças, etc)?	Até 150 reais/ 150-300 reais/ 300-450 reais/ 450-600 reais/ 600 reais ou mais
Quanto você consegue poupar semanalmente da sua	Não consigo poupar/ Até 150 reais/ 150-300 reais/

⁹ Nas perguntas de escolaridade, os níveis fundamental, médio e superior podem ser incompletos ou completos.

receita?	300-450 reais/ 450-600 reais/ 600 reais ou mais
O trabalho com aplicativos é: (sobre fontes de renda)	Única fonte/ Uma fonte junto com atividades não fixas/ Uma fonte junto com atividades fixas

Na parte 2, as perguntas foram respondidas pela Escala Likert. O(A) entrevistado(a) deve marcar uma das alternativas abaixo: 1 - Concordo totalmente; 2 - Concordo; 3 - Neutro; 4 - Discordo; 5 - Discordo totalmente.

Parte 2 - Perguntas sobre percepção da jornada de entregador(a)

Pergunta	Tema/Justificativa ¹⁰
1 - Trabalho com aplicativos pois fiquei sem colocação no mercado de trabalho.	Desemprego: Os vínculos empregatícios sofrem crescente enfraquecimento tanto no setor formal quanto no informal, de forma que o trabalho por aplicativos se apresenta como uma alternativa de fonte/ complemento de renda mais rápida (ABILIO, 2019; ANTUNES, 2020).
2 - Estou procurando outro emprego enquanto trabalho com aplicativos.	Trabalho provisório: As economias de plataforma tem como um de seus fundamentos a intermitência/provisoriidade do trabalho, como uma síntese dos bicos/ trabalhos temporários, amplamente difundidos após a mundialização da acumulação flexível (HARVEY, 1992; SRNICEK, 2017)
3 - Ficaria mais satisfeito(a) se o(s) aplicativo(s) me proporcionasse 13º, assistência médica e outros direitos trabalhistas.	Regulamentação e proteção social: O trabalho uberizado se apresenta como um novo capítulo no capitalismo de acumulação flexível, criação uma tendência de diminuição pela opção do emprego formal e regulamentado, dando lugar a uma série de trabalhos intermitentes, de remuneração e jornada flexível, conforme crescem as economias de plataformas nas mais diversas áreas da economia (ANTUNES, 2018; SUNDARARAJAN, 2016).
4 - Sinto que estou empreendendo, que sou um(a) empreendedor(a), ao realizar trabalhos por aplicativo.	Empreendedorismo: As economias de plataforma possuem forte propaganda ao empreendedorismo como fundamento do sucesso individual de cada trabalhador (SUNDARARAJAN, 2016).
5 - Entendo plenamente o sistema de remuneração por corridas dos aplicativos em que trabalho.	Remuneração: A uberização do trabalho se caracteriza, dentre outros aspectos, pela possibilidade de um custo operacional abaixo do preço de mercado se comparado às atividades tradicionais do mesmo setor. Essa diferença significa também, na maioria dos casos, menor remuneração (SNIRCEK, 2017).
6 - Gostaria que a taxa de remuneração por entrega dos aplicativos fosse maior do que a atual.	
7 - Acho importante as manifestações em prol de mais direitos para entregadores (tal como o Breque dos Apps).	Organização da categoria: As novas formas de organização da jornada de trabalho criam ambientes de difícil convivência entre trabalhadores de mesma categoria e, muitas vezes, estimulam a competição entre colegas de profissão, dificultando a formação de associações, sindicatos, etc (ANTUNES, 2018).
8 - Acredito que as melhorias nos direitos de entregadores de aplicativo desde o período da pandemia do	

¹⁰ As questões 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11 e 12 são baseadas no questionário presente no trabalho de Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), pelo fato de que o estudo aborda também a percepção sobre a relação de trabalho no contexto da uberização.

<p>COVID-19 foi, em grande parte, iniciativa das empresas, e não das manifestações de entregadores.</p>	
<p>9 - Vejo como uma vantagem o fato de não ter um horário fixo para trabalhar, sem ser limitado(a) pela empresa na qual presto serviço.</p>	<p>Autonomia: O trabalho por aplicativos, apesar das contradições, se apresenta como uma possibilidade de obtenção de renda de forma rápida, pela sua baixa regulamentação e alta rotatividade de mão de obra. Além disso, a ideia de não ter um “chefe” visível definindo horários e um piso salarial fixo é um dos pontos propagandísticos fortes das economias de plataforma que operam com o uso de aplicativos (IFOOD, 2022; Relato de trabalhador de aplicativos de Florianópolis, 2023; UBER, 2023).</p>
<p>10 - A falta de vínculo de trabalho com o(s) aplicativo(s) em que entrego é positiva, pois não tenho dedicação exclusiva a só uma empresa.</p>	
<p>11 - Caso eu tivesse um emprego fixo não trabalharia ou trabalharia menos com aplicativos.</p>	<p>Desemprego, remuneração no trabalho formal e informal: O contexto de crises e instabilidade geral do capitalismo gera momentos de renovação das formas de exploração, frente à aumentos na taxa de desemprego que, em dado ponto, reduzem as taxas de lucro e mais-valor. de forma que atualmente vínculos formais não garantem necessariamente maior remuneração ou até maior segurança do que vínculos informais de trabalho, na gama de escolhas de um trabalho médio (ANTUNES, 2018; HARVEY, 1992; MARX, 2013).</p>
<p>12 - Trabalhando por aplicativos meu rendimento é maior do que quando eu era funcionário(a) de uma empresa.</p>	
<p>13 - Me sinto amparado(a) pelo seguro para acidentes garantido pelos aplicativos em que trabalho, caso precise utilizá-lo.</p>	<p>Seguro contra acidentes: Em 5 de janeiro foi sancionada a Lei 14.297, que garante cobertura por acidentes e outras medidas protetivas durante o período pandêmico do COVID-19. Antes disso, não haviam seguros em caso de acidentes de trabalho nos aplicativos de entrega no Brasil. (BRASIL, 2022).</p>