UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ALINE DA SILVA BORGES

ÉRIKA PATRÍCIA GASPAR DO NASCIMENTO

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO DOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS NO MUNICÍPIO DE PICOS-PI

PICOS-PI

2024

ALINE DA SILVA BORGES

ÉRIKA PATRÍCIA GASPAR DO NASCIMENTO

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO DOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS NO MUNICÍPIO DE PICOS-PI

Trabalho de Conclusão de Curso para aprovação na disciplina de Projeto – Elaboração de TCC II, da Universidade Federal do Piauí, do curso de Bacharelado em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Cléverson Vasconcelos da Nóbrega

PICOS-PI

2024

FICHA CATALOGRÁFICA
Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí
Biblioteca José Albano de Macêdo

N244u Nascimento, Érika Patrícia Gaspar do.
A Uberização do trabalho e a precarização dos trabalhadores de aplicativos no município de Picos-PI./ Érika Patrícia Gaspar do Nascimento, Aline da Silva Borges. – 2024.
28 f.

1 Arquivo em PDF
Indexado no catálogo *online* da biblioteca José Albano de Macêdo-CSHNB
Aberto a pesquisadores, com restrições da Biblioteca

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal do Piauí, Curso de Bacharelado em Administração, Picos, 2024.
"Orientação: Prof. Dr. Cléverson Vasconcelos da Nóbrega"

1. Trabalho-precarização. 2. Capitalismo-desemprego. 3. Trabalho informal.
I. Nascimento, Érika Patrícia Gaspar do. II. Borges, Aline da Silva.
III. Nóbrega, Cléverson Vasconcelos da. IV. Título.

CDD 331.798

Elaborado por Sérvulo Fernandes da Silva Neto CRB 15/603

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos –PI.
Fone (89) 3422-1087- E-mail: ccordenacaoadmpicos@ufpi.edu.br

PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

ALINE DA SILVA BORGES E
ÉRIKA PATRÍCIA GASPAR DO NASCIMENTO

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO DOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS NO MUNICÍPIO DE PICOS-PI

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência da primeira, considera os(as) discentes como:

(X) Aprovado(a)
( ) Aprovado(a) com restrições
Observações: a nota está condicionada a entrega do TCC final com todas as alterações sugerida pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

Picos (PI), 19 de fevereiro de 2024.

Cléverson Vasconcelos da Nóbrega
(Orientador – Cléverson Vasconcelos da Nóbrega, Dr.)

Kary Emanuelle Reis Coimbra
(Membro 1 – Kary Emanuelle Reis Coimbra, Dra.)

Carolina Maria Furtado Matos
(Membro 2 – Carolina Maria Furtado Matos, Ma.)

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como título “A uberização do trabalho”. O objetivo é investigar as percepções dos trabalhadores de plataformas digitais quanto ao exercício de suas atividades. O fundamento para a elaboração desse trabalho partiu da observação dos profissionais que se utilizam de plataformas digitais para a prestação de serviços e que, por se tratar de um trabalho informal, acabam por exercer suas atividades sem vínculo empregatício e, portanto, sem o amparo legal. Para melhor descrever a realidade desses trabalhadores, foi realizada uma pesquisa de campo com 10 entregadores de *delivery* da cidade de Picos-PI. Ao fazer isso, foi possível compreender, analisar e comparar melhor as percepções do pessoal de entrega em relação às suas condições de trabalho. Nos resultados, foi constatado que os entregadores são sujeitos a jornadas de trabalho exaustivas, com baixa remuneração e insegurança ao trafegarem pelas ruas, sem qualquer garantia de direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Uberização; condições de trabalho; capitalismo; desemprego; trabalho informal.

ABSTRACT

This course conclusion work is entitled “The uberization of work”. The objective is to investigate the perceptions of digital platform workers regarding the performance of their activities. The basis for preparing this work came from the observation of professionals who use digital platforms to provide services and who, as it is informal work, end up carrying out their activities without employment and, therefore, without legal support. . To better describe the reality of these workers, field research was carried out with 10 delivery drivers from the city of Picos-PI. By doing this, it was possible to better understand, analyze and compare delivery staff’s perceptions of their working conditions. In the results, it was found that delivery drivers are subject to exhausting working hours, with low pay and insecurity when traveling the streets, without any guarantee of labor rights.

Keywords: Uberization; work conditions; capitalism; unemployment; informal work.

1. INTRODUÇÃO

Em um contexto de crescimento tecnológico demasiado, o mundo do trabalho passa por intensa crise com a flexibilização de direitos adquiridos, o que produz uma realidade muito diversa do que se caracterizou em outros tempos. Essa flexibilização está relacionada a um surgimento massivo de empresas e plataformas especializadas em oferecimento de serviços baseados no usuário e no trabalhador "informatizado", levando a precarização nas condições de trabalho.

De acordo com Netto (1996), as transformações pelas quais passamos reestruturam determinadas necessidades sociais e criam outras novas, alterando algumas e excluindo outras. O fundamento para a elaboração desse trabalho partiu da observação dos profissionais que se utilizam de plataformas digitais para a prestação de serviços e que, por se tratar de um trabalho informal, acabam por exercer suas atividades sem vínculo empregatício e sem o amparo legal. Segundo pesquisa, o Brasil tem hoje cerca de 1,6 milhões de pessoas trabalhando como motoristas ou entregadores de aplicativos. Os dados são de uma pesquisa realizada, em 2023, pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebrap) e pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec). O estudo analisou informações fornecidas pelas empresas iFood, Uber, 99 e Zé Delivery, e também entrevistou mais de 3 mil trabalhadores dessas categorias. Esse número teve um aumento considerável no período da COVID-19, que deixou muitas pessoas sem renda, e que viram nos aplicativos uma forma de garantirem seus sustentos. Nesse sentido, surge então a precarização do trabalho, que relacionada a esse novo formato de relação trabalhista, é denominada uberização.

Antunes (2008) ressalta que, embora o trabalho precário não seja algo novo, a precariedade está passando por uma *metamorfose*, onde, na lógica de dominação capitalista, o empregador é cada vez mais favorecido, ao contrário dos trabalhadores, que fazem parte das camadas mais baixas. Ainda nesse viés, “quanto maior a produtividade extraída da força de trabalho pelo proprietário dos meios de produção, maior será a grandeza da sua riqueza e maior será a acumulação de capital” (Oliveira, 2010, p. 3).

Desse modo, no mundo capitalista, apesar das tecnologias tornarem ainda mais precárias as condições de trabalho, ainda assim promovem uma sensação de liberdade e autonomia devido à ausência de um chefe. A precarização, então, considerando um contexto de flexibilização, se caracteriza pelo fato de os deveres que antes eram do empregador, serem transferidos ao trabalhador. E estes, devido a baixa oferta e grande demanda por empregos, veem na informalidade uma oportunidade de garantirem sua subsistência.

A partir de meados da década de 1970, com a crise do fordismo e do estado de bem-estar social, a contratação e demissão de pessoal tornou-se mais flexível e facilitada, levando a diminuição da oferta de empregos formais e a uma demanda excedente de trabalhadores que, como forma de sobreviverem passam a compor o mercado informal. Deste modo, perdem o acesso a benefícios e direitos trabalhistas, exercendo atividades sem amparo legal, levando ao que se convencionou-se chamar de uberização.

Foi perceptível que no município de Picos-PI, especialmente durante o período de pandemia da COVID-19, muitas pessoas passaram a trabalhar com os serviços de entrega de comida, seja pela impossibilidade dos consumidores saírem de casa, seja pela alta demanda de pedidos nos mais variados estabelecimentos comerciais.

Assim, a presente pesquisa busca discutir sobre as condições desses indivíduos que trabalham com entregas de comida por meio do uso de aplicativos na cidade de Picos-PI e ampliar a visão dos mesmos e da sociedade acerca desse formato de trabalho. A partir dessa percepção, busca-se colaborar com a melhoria das relações entre consumidores, empresas e prestadores de serviços.

Então, a partir de uma análise das condições às quais os trabalhadores de aplicativos são submetidos no exercício de suas atividades, esta pesquisa levanta a seguinte problemática: qual a percepção dos trabalhadores que fazem uso de aplicativos móveis quanto às suas condições laborais nesta nova modalidade de trabalho.

Esse trabalho parte do pressuposto de que os trabalhadores de aplicativos trabalham em condições desfavoráveis por não possuírem direitos trabalhistas e por atuarem com jornadas de trabalho exaustivas, além da baixa remuneração. Além disso, essa relação trabalhista é caracterizada pela precarização e os trabalhadores são dissociados do sentido real do termo “empreendedores”.

Quanto aos objetivos, de modo geral buscamos investigar as percepções dos trabalhadores de plataformas digitais quanto ao exercício de suas atividades. E, por objetivos específicos, apresentar o fenômeno da uberização enquanto recente modalidade de trabalho presente no município de Picos-PI; Descrever as condições de trabalho dos trabalhadores por aplicativos; e comparar as percepções dos trabalhadores locais de delivery aos trabalhadores nacionais, segundo a literatura.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A uberização enquanto modalidade de trabalho

Com a Revolução Industrial, que teve início no século XVIII, alteraram-se as formas de organização do trabalho. A revolução resultou em transformações no modo de produção, tornando-se mais fácil e rápido produzir, ao passo que a mão-de-obra perdia o seu valor. Como descreveu Marx (2013), o intuito dos proprietários dos meios de produção era aumentar ao máximo o ritmo de produção, com um custo cada vez menor, sendo a força de trabalho considerada uma simples mercadoria aos donos de produção em troca de um salário.

Desse modo, com o desenvolvimento das forças produtivas nas grandes indústrias, as novas tecnologias passaram a ser incorporadas ao sistema produtivo. Com isso, dentre as principais mudanças ocasionadas, tem-se a redução da quantidade de força de trabalho empregada e o maior investimento em instrumentos tecnológicos e maquinaria. Além dos ganhos proporcionados pelas inovações tecnológicas há também a redução do valor da força de trabalho, forçando os processos de terceirização. Esse modelo se relaciona ao trabalho do século XXI, o toyotismo, que prezava pelo perfil de trabalhador que atendia as necessidades das demandas just-in-time(na hora certa), colocando de forma impositiva diversas mudanças e exigências nas condições de trabalho que desfavorecia os direitos dos trabalhadores.

A terceirização no Brasil, segundo Faria (apud Ramalho; Martins, 1994, p. 43), tem dois objetivos principais, no qual, "um deles objetiva alcançar tanto elementos de produtividade quanto condições novas de competitividade. É a imposição das tecnologias gerenciais de qualidade. [...] E a outra tem como finalidade reduzir custos". E, desse modo, toda essa reestruturação resulta na diminuição da proteção dos trabalhadores, que terá o valor da sua mão-de-obra reduzido, prevalecendo então, o alcance das metas organizacionais.

Nesse sentido, aos trabalhadores surge a opção de sair do mercado formal para adentrar na informalidade, a fim de obter alguma renda digna. E ainda, levando-se em conta o desenvolvimento das tecnologias, as mesmas propiciaram o surgimento de empreendimentos em plataformas digitais que, ao mesmo tempo em que informalizam o trabalho, também incentivam novas formas de terceirização e de transferência de riscos e custos, que passam a ser da responsabilidade dos trabalhadores (Abílio, 2020). Estas plataformas permitem a disponibilização de serviços, por parte das empresas, que buscam conectar a demanda de clientes com a oferta de trabalho, sendo uma espécie de intermediário entre quem necessita de um serviço e quem está disposto a executá-lo, prática essa que se assemelha ao sistema *just-in-*

time, no qual os trabalhadores passam a trabalhar conforme a demanda do momento. Isso fez surgir novos perfis profissionais, que viram nas plataformas digitais um nicho de mercado mais acessível, que proporcionam ambientes de trabalho mais atrativos, sem a rigidez dos empregos convencionais, mesmo que isso signifique trabalhar sem o amparo das leis trabalhistas. Além disso, é comum afirmar que essas atividades são apenas uma forma de obter uma renda extra ou uma maneira de ganhar dinheiro durante o tempo livre (Distefano, 2017).

Nesse viés, surge o termo "Uberização do trabalho ", que representa um modo particular de acumulação capitalista ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção" (Franco; Ferraz, 2019). Esse fenômeno é derivado da entrada da empresa Uber no mercado, em que, apesar do termo não se limitar a ela, foi a empresa uber que deu início a essa nova dinâmica de controle, gerenciamento e organização do trabalho, difundindo os termos de flexibilização e autonomia do trabalhador, no qual muitos se consideram empreendedor ao trabalhar para si próprio. É válido ressaltar que, para os trabalhadores uberizados, não há vínculo empregatício. Sua adesão implica no preenchimento de um cadastro, onde o mesmo deve aceitar os "termos de adesão" de um contrato que não é um contrato de trabalho, devendo atender aos requisitos mínimos para a execução dos seus trabalhos.

Diante disso, a uberização traz um tipo de utilização da força de trabalho que conta com o desimpedimento do trabalhador mas o utiliza apenas quando necessário, de forma automatizada e controlada. As empresas-aplicativo detém o monitoramento e a capacidade de mapear e gerenciar a oferta de trabalho e sua demanda, a qual também está mediada pelo aplicativo e subordinada a ele. E quanto à remuneração, Antunes e Filgueiras (2020) realizaram uma pesquisa com 26 entregadores e entregadoras em 2019 e constataram que os rendimentos dessa classe estão diminuindo. Os autores dizem que os salários são baixos, sendo isso um pré-requisito para que os funcionários sejam expostos a longas horas de trabalho para conseguirem ganhar mais e renderem mais lucros às empresas.

Esse tipo de utilização da força de trabalho pode ser compreendido como a consolidação do trabalhador como um 'trabalhador just-in-time'. (Abelio, 2017 e De Stefano, 2016). Ser um just-in-time significa que não são concedidos ao trabalhador custos e riscos da atividade; que este está desprovido de direitos associados ao trabalho, enfrentando também a total a falta de garantias sobre sua carga de trabalho e remuneração. Nada está garantido. Ou seja, o trabalhador encontra-se à disposição da empresa, sem ter qualquer clareza ou controle sobre a forma como seu trabalho é disponibilizado e remunerado.

2.1 As condições de trabalho dos trabalhadores de aplicativos

O trabalho por meio de plataformas digitais no Brasil cresceu surpreendentemente nos últimos 4 anos, em especial no caso de trabalhadores em plataformas de entrega e transporte. Contudo, há uma grande intensidade de trabalho, se tornando exaustivo e com baixa remuneração. Segundo Abílio *et al*. (2020) mais de 60% dos trabalhadores trabalham mais que 09 horas por dia, e no período da pandemia, aproximadamente 52% dos entrevistados relataram trabalhar os sete dias da semana, além do diagnóstico de diminuição da remuneração para 54% dos entrevistados durante a pandemia, outrossim, que 79% declaram receber até R$520,00 por semana mesmo com as imensas jornadas.

Ademais, conforme Oliveira et al (2019) há perfis de motoristas que trabalham, na maioria das vezes, com exclusividade, por mais de 8 horas diárias e mais de 44 horas semanais, em troca de uma remuneração bruta em geral inferior a 2 salários-mínimos. E, de acordo com Carelli *et al* (2017), 70% dos trabalhadores ultrapassam 44 horas semanais e mais de um terço (35%) realizam mais de 60 horas semanais, recebendo o valor bruto de R$19,12 a hora, sendo que quase a totalidade não tem noção dos seus gastos e não leva em conta custos como a depreciação do veículo ou gastos na sua manutenção. De acordo com Zipperer (2019), não há proveito econômico da plataforma sobre o trabalhador, tendo em vista que este aufere a grande maioria do rendimento da atividade, visto que quando se quantifica os gastos de aquisição, manutenção e depreciação do veículo, combustível, tributação, ociosidade, despesas com eventuais riscos, tempo de trabalho, entre outros, apura-se que o resultado econômico líquido da plataforma é igual ou superior à parte que auferida pelo trabalhador. O percentual bruto de remuneração se torna materialmente diminuto porque nesse modelo, renovado de salário por peça, diversos custos da atividade econômica ficam por conta do trabalhador.

Assim, conforme Antunes (2018), a reestruturação produtiva e a modernização das relações trabalhistas, através do controle e participação ativa do trabalhador, promove ao mesmo uma ideia de liberdade ao desempenhar suas atividades. No entanto, essa suposta liberdade, finda no aumento da competitividade e na flexibilização das leis trabalhistas, sem proteção quanto a custos e riscos. A partir dos dados mencionados é perceptível que o perfil desses trabalhadores em plataformas de entregas e de transporte, é de extensas jornadas. Esta realidade comprova como é falsa a narrativa de que são pessoas que trabalham pouco tempo em razão da plena liberdade. Ainda que em caso específico o trabalhador labore na plataforma por dois dias para fins de complemento de renda, é evidente que são pessoas que têm naquela ocupação sua principal fonte de renda, que lhes demanda labor por jornadas superiores à da legislação trabalhista em, pelo menos, seis dias por semana. Ou seja, a própria necessidade é o

que obriga os motoristas a trabalharem longas jornadas além das oito horas diárias estipuladas pela legislação trabalhista. (André; Da Silva; Nascimento, 2019).

Ainda, no caso do trabalhador de plataformas de transporte de pessoas, Carelli e Oliveira (2021) afirmam que os trabalhadores, em geral, não podem recusar trabalho sem sofrer penalidades, as quais acarretam efeitos negativos na sua avaliação média, essencial para a continuação no posto de trabalho, ou podem ainda sofrer suspensões, reprimidas ou até mesmo rescisão contratual, que é chamado de "banimento" por algumas plataformas. Além do mais, os trabalhadores que ficam muito tempo sem se ativar são automaticamente descadastrados, de sorte que, na prática, há um dever de ativação. Outrossim, são enviadas mensagens sugerindo a ativação, inclusive com promessas de tarifas mais elevadas e prêmios por atingimento de um número estipulado de viagens. E estas mensagens de estímulo à avaliação são utilizadas para a continuidade da jornada, com a promessa das mesmas vantagens aos trabalhadores.

Nesse cenário, Carelli e Oliveira (2021) enfatizam que neste modelo de trabalho há uma consciência entusiasmada de que o trabalho é autônomo, mas que na realidade se caracteriza como manifestações de controle que esvaziam a liberdade de trabalho. Considerando que autônomo é aquele que trabalha por conta própria, Vilhena (2005, pág. 532) define autônomo como "o trabalho que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução".

Desse modo, comparando-se o conceito do termo "autônomo" com as reais condições dos trabalhadores de aplicativos, observa-se que o perfil predominante do trabalhador de plataformas não é de empreendedores que executam suas prioridades, sua liberdade de trabalho para definir imponentemente quando e quanto tempo trabalha, conseguindo receber rendimentos maiores do que a média dos empregados. Ou seja, para as empresas há ampla flexibilidade (Dal Rosso, 2017), mas para os trabalhadores a flexibilidade (escolher horários, periodicidade, locais e forma de trabalho) é algo apenas aparente, visto que na prática são obrigados a trabalhar mais para garantir sua sobrevivência e manter os seus instrumentos de trabalho, conforme as exigências da empresa.

Os trabalhadores uberizados, cujos objetivos são definidos por si próprios, na verdade trabalham tanto quanto necessário para alcançar o valor que definem como meta de rendimento que necessitam. E, todo esse esforço ocasiona em consequências como, segundo dados divulgados por um estudo feito em 2023 pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebrap) em parceria com a Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), um a cada quatro entregadores já sofreu acidente de trânsito. Segundo a pesquisa, que considerou trabalhadores das plataformas Uber, 99, Zé Delivery e iFood, 25% dos entregadores já se

acidentaram. Entre os motoristas, a taxa é de 15%". E atrelado a isso, só de 2021 para 2022, o número de solicitações para pagamento de DPVAT cresceu 325% no Brasil. Este último dado indica que, ao sofrerem algum acidente durante a jornada de trabalho, os custos com o veículo de trabalho não são assegurados pela empresa/app ao qual prestam serviço, restando a eles solicitarem o seguro DPVAT.

3 METODOLOGIA

Para que sejam atingidos os objetivos aqui propostos, o presente estudo qualifica-se como uma pesquisa exploratória, buscando-se melhores informações e *insights* sobre o fenômeno da uberização, visto que se trata de um assunto pouco discutido e que, devido a escassez de pesquisas acerca do tema na cidade de Picos, acaba por se tornar desconhecido. De acordo com Gil (1991) as pesquisas exploratórias "têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema". Ademais, caracteriza-se como uma pesquisa explicativa por buscar descobrir as relações de causa e efeito, que ainda segundo Gil (1991) "têm como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos".

A pesquisa também adota a abordagem qualitativa (Bodgan e Biklen, 1982) que envolve a obtenção de informações, tidas no contato direto do pesquisador com a situação estudada, enfatizando mais o processo do que o produto e se preocupando em retratar a perspectiva dos participantes, além de se preocupar com o olhar participante e comportamental do entrevistado que está inserido na realidade estudada.

3.1 Coleta, tratamento e análise de dados

O levantamento de informações ocorreu através de entrevistas semiestruturadas com motoristas que fazem entregas, denominadas de *delivery*. O contato com os participantes foi realizado pela amostragem denominada "Bola de neve" (Coleman, 1958; Goodman, 1961), chegando ao número de 10 participantes. Inicialmente as entrevistas foram realizadas de modo presencial, com uso de gravador, no entanto, considerando a grande demanda de entregas por partes dos entrevistados, flexibilizou-se para que ocorressem de modo remoto através do aplicativo *whatsapp*. Cabe ainda destacar que, conforme orientação do método qualitativo, a priori, não foi determinada uma quantidade exata de entrevistados, visto que tudo dependeria da qualidade das informações obtidas nos depoimentos.

Quanto ao roteiro de perguntas, o mesmo foi composto por 12 questões pré-

selecionadas, mas com espaço para que outras surgissem conforme aconteciam as entrevistas. Ao final, todas as respostas foram transcritas e, a partir da leitura das mesmas, foram criadas 06 categorias temáticas, oriundas da literatura e das entrevistas realizadas com os entregadores, como forma de facilitar o tratamento dos dados, que foi facilitado pelo uso do *software Microsoft Word*.

É importante salientar que, durante o estudo, foram respeitados os princípios éticos no que diz respeito à proteção dos dados dos entrevistados, resguardando seus direitos e agindo com imparcialidade, considerando sua dignidade e autonomia, além de assegurar sua liberdade de contribuir e permanecer, ou não, na pesquisa.

Para a etapa analítica da pesquisa buscou-se retratar com fidedignidade os depoimentos selecionados em cada uma das categorias, observando-se semelhanças e diferenças de opiniões e percepções sobre o objeto de estudo por parte dos motoristas de *delivery*. Nesse viés, foi utilizada a metodologia de Análise de Conteúdo que segundo Bardin (1977, p. 42) se trata de:

> [...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Nesse sentido, Franco (2003) explica que as informações coletadas devem ser acompanhadas do contexto e da experiência em que são produzidas e construídas, e a mensagem possua coerência e significado. O processo metódico de análise de conteúdo inclui uma análise preliminar dos dados coletados selecionados e leituras flutuantes, que consistem em transcrições das respostas dos participantes. As categorias foram então formadas a partir de temas que compartilharam o mesmo significado (Bardin, 1977; Franco, 2003).

Por meio do processo de compreensão, interpretação e (re)compreensão do fenômeno, foi possível identificar não somente as causas que levam os sujeitos a trabalharem na informalidade, mas especialmente as consequências dessas atividade laborais.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste tópico é apresentada a análise das respostas obtidas através da pesquisa de campo(disponível no Apêndice A), tendo por base os objetivos propostos. Como forma de ir mais além nas análises, buscou-se em, algumas situações, relacionar os depoimentos obtidos com os autores usados no referencial teórico, bem como comparar os fragmentos das entrevistas entre os sujeitos participantes do estudo. Para melhor entendimento da seção, são apresentados

os resultados da pesquisa a partir das categorias que foram levantadas: motivação dos entregadores, experiências e realização com o trabalho, condições de trabalho, insegurança, jornada de trabalho e remuneração, e direitos.

A seguir apresenta-se o Quadro 1 com o perfil dos entrevistados:

Nome	Idade	Experiência	Gênero	Escolaridade	Trabalhador CLT
Entrevistado A	31 anos	2 anos	Masculino	Ensino Médio	Não
Entrevistado B	22 anos	3 anos	Masculino	Ensino Médio	Não
Entrevistado C	38 anos	2 anos	Masculino	Ensino Médio	Sim
Entrevistado D	23 anos	5 anos	Masculino	Ensino Médio	Não
Entrevistado E	35 anos	6 anos	Masculino	Ensino Médio	Não
Entrevistado F	32 anos	4 anos	Masculino	Ensino Médio	Não
Entrevistado G	30 anos	2 anos	Masculino	Ensino Superior	Não
Entrevistado H	26 anos	1 ano	Masculino	Ensino Médio	Não
Entrevistado I	24 anos	2 anos	Masculino	Ensino Médio	Sim
Entrevistador J	36 anos	3 anos	Masculino	Ensino Superior	Não

Fonte: As autoras (2024)

4.1 Motivação dos entregadores

Primeiramente, buscou-se entender um pouco sobre a história de vida dos entrevistados, ou seja, as motivações que os fizeram trabalhar como entregadores. Percebeu-se que todos buscavam uma forma de complementar a renda e viram no *delivery* uma oportunidade para isso. Dos dez motoqueiros, quatro pessoas destacaram o fato de se sentirem independentes trabalhando nesse ramo, indo de encontro ao entendimento de Carelli e Oliveira (2021), que enfatizam que neste modelo de trabalho há uma consciência entusiasmada de que o trabalho é autônomo, mesmo que se trate de uma visão idealizada do mesmo. A temática da autonomia surgiu das falas dos Entrevistados H e A, como vemos a seguir.

> A primeira motivação, a gente já sabe, é o dinheiro. Dinheiro principalmente[...] E sem falar que, como eu disse, autônomo. Não tem um patrão, não tem um patrão que vai dizer, 'ah, tem que fazer assim, você tem que fazer assim'. Eu faço minha própria empresa [..]É um emprego que você, tirando os riscos, porque vocês sabem, tem muito risco, mas tirando os riscos, é muito bom. Tanto financeiramente como até nessa parte. De não ter patrão perto, pegando o seu pé. (Entrevistado H)

> Comecei a trabalhar em entrega de hambúrguer, os primeiros meses foi porque estava afastado pelo INSS [...] Mas do terceiro mês em diante já fui pegando prazer pela profissão, mesmo com a desvalorização da categoria. Mas nas entregas como motoboy

> a gente tem uma liberdade a mais e em cima da moto a gente sonha e conversa com Deus. (Entrevistado A)

Alguns iniciaram no delivery durante o início da pandemia, quando havia poucas oportunidades no mercado de trabalho, e viam no *delivery* uma forma fácil de se manter e complementar a renda, como diz o Entrevistado D:

> Para ser sincero, minha maior motivação é o dinheiro. Comecei com 18 anos quando saí de casa. Vi no delivery uma alternativa prática para conseguir dinheiro, pois não precisava assinar carteira e nem exigia nenhuma especialização. Naquela época a taxa de desemprego era alta então o delivery foi a solução para ter fonte de renda. Depois comecei a trabalhar de carteira assinada em outro local, mas continuei com as entregas para complementar a renda, pois é um dinheiro fácil. [...] O dinheiro fácil é algo que me convence a não parar.

De acordo com as respostas das entrevistas, pode-se perceber que o dinheiro, em meio a outros fatores, é a motivação central para se trabalhar nesse ramo, sendo as histórias e os conhecimentos adquiridos nesse meio, uma parte boa em meio às condições que enfrentam: "É bom. Todo dia uma história nova. Um aprendizado novo. Acho muito bom, mesmo com a desvalorização".(Entrevistado B)

4.2 Experiências e realização com o trabalho

Trabalhar com o *delivery* permite aos entregadores vivenciarem muitas histórias, tanto boas como ruins, e conhecerem a fundo cada lugar da cidade, sendo este último um ponto forte sobre o delivery, na opinião dos entregadores. No que diz respeito à valorização do trabalho, a maioria, total de seis pessoas, afirma não se sentir realizado. Como diz a fala do Entrevistado I, "Rapaz, não que seja, como é que se fala, é tipo… tão realizado, mas a pessoa sempre quer conhecer coisas novas, outras coisas. Quer ir mais além.", e ainda no trecho do Entrevistado F:

> Quanto às experiências, eu tive muitas experiências boas e ruins [...] As vivências no trabalho até que são boas, principalmente com os patrões agora que eu estou tendo. Com os meninos também que são motoboys, a gente sempre está se ajudando, independente do que seja a precisão, estamos sempre se ajudando. É uma classe bem unida. E se o trabalho me faz me sentir realizado? Não, não fico realizado. Eu estou nessa área mesmo só pela questão financeira, porque pagam bem melhor do que o mercado atual, o mercado formal. Mas não me sinto realizado. Futuramente eu penso em sair dessa área e procurar melhorias.

O Entrevistado D ainda complementa sobre essa questão:

> A maior experiência é conhecer Picos pela minha própria perspectiva. Embora não seja uma cidade grande, tem muitos interiores e comunidades. Muitas eu só conheci depois que comecei a trabalhar nessa área. Sobre a realização pessoal: não me sinto

> realizado exercendo essa profissão. Embora eu seja muito grato, vejo o delivery uma alternativa para ter sustento até eu me sentir seguro (financeiramente falando). É como uma ponte que me direciona até o local onde quero de fato chegar.

Há ainda entregadores que possuem uma maior experiência com o serviço de delivery e adotam práticas para aprimorar o reconhecimento dessa classe de trabalhadores. O Entrevistado E é um exemplo disso, pois já foi proprietário de uma microempresa e trabalhou com entregadores, até que teve que encerrar o negócio devido a um acidente e passar a enfrentar dificuldades financeiras. Para lidar com a situação, ele decidiu aproveitar seu conhecimento sobre a rotina de um entregador e buscou oportunidades de trabalhar com empresas de entregas. A seguir há um trecho do seu relato de experiência:

> Bom, antes de tudo, antes de eu ser entregador, eu tinha uma pizzaria delivery. Eu fui o primeiro empresário, era uma empresa pequena, mas eu fui o primeiro microempresário a começar a valorizar o entregador. [...] As vendas eram muito boas, muito boas, e faziam sempre uma diária boa. Sofri um acidente quando eu era empresário ainda, aí tive que passar por uma dificuldade e aí tive que fechar meu negócio. Daí eu peguei, tinha a moto, disse, ah, então se está dando para entregador eu vou, eu conheço todas as empresas da cidade, então eu vou atrás de caçar um jeito de botar dinheiro em casa. E assim eu fiz, [...] Aí foi onde entrou essa questão da entrega inteligente, que foi criado o grupo e colocamos as empresas e começamos a trabalhar. Quando eu criei a entrega inteligente, a gente, tipo, tinha muita empresa e pouco entregador. E aí a gente começou a colocar entregadores e daí vem a peneira seleção de quem são os bons e quem são os ruins. Então assim, a questão da minha... como eu entrei para ser motoboy, foi necessidade. E é uma necessidade que dá dinheiro (Entrevistado E).

Diante uma das falas dos entrevistados que se sentem realizados é importante destacar a do Entrevistado H, que tem o delivery como complemento de renda, visto que trabalha de carteira assinada em um outro local: “Sim, eu diria que me sinto realizado nesse emprego, porque sem as experiências, eu não teria tanta história. Se a gente for contar, vai ficar dois dias contando, porque é história triste, é história feliz, é história emocionante, é várias histórias juntas”. Para a maioria dos entrevistados, a necessidade de garantir uma renda prevalece à realização. E, dos quatro que se sentem realizados, todos mencionam o fato de viverem boas experiências ao desbravarem a cidade e conhecerem novas pessoas, mesmo reconhecendo a desvalorização com a categoria.

4.3 Condições de trabalho

A partir das entrevistas e análises feitas, percebeu-se que os entregadores da cidade de Picos, infelizmente, contam com condições de trabalho ruins, sofrendo com a desvalorização, onde muitas empresas não querem pagar de forma justa, assinar carteira ou fazer contrato.

Constatou-se que dos dez motoboys apenas quatro não acham as condições de trabalho

ruins, concordando com as mesmas. Na fala do entrevistado C, ele comenta gostar da empresa e do seu patrão:

> Assim, eu mesmo, eu gosto dessa profissão, entendeu? Às vezes, tem vezes que é um pouco arriscado, que é passar um pouco de risco, entendeu? Mas, eu gosto dessa profissão. Eu já me adaptei bem a ela[..] eu gosto.

Vale ressaltar que o mesmo trabalha no *delivery* assegurado pela CLT. Além dele, outros quando perguntados se sentiam-se realizados com o trabalho, disseram o seguinte: "tranquilo, é um dos serviços que eu achei melhor"(Entrevistado J);

Mas, nem todos tiveram boas experiências com os patrões, conforme é relatado na fala do Entrevistado B: "Já sim. Foi resolvido do jeito mais fácil. Entreguei a *beg*. Virei as costas e procurei melhoras. Foi daí onde começou a revolução na minha cabeça de brigar por melhorias na taxa de entrega". Ou seja, a percepção positiva faz parte da minoria, pois na percepção de 06, dos 10 entrevistados, as condições de trabalho não são justas, o que os fazem trabalhar mais pela necessidade, e não por serem boas. O entrevistado G comenta sua visão: "É um trabalho que, como citei antes, trabalho porque preciso e não porque gosto". E ainda, "As condições de trabalho em Picos são ruins, pois a categoria é desvalorizada, onde o empresário só quer ganhar em cima do nosso trabalho, as dificuldades são a despedida do estado, do município e dos empresários, e onde o cliente quer pintar e bordar" (Entrevistado B).

Diante da fala dos entrevistados também foi possível notar outra complicação enfrentada por esses trabalhadores, que está relacionada a falta de respeito por parte dos clientes. Muitos não são compreensíveis, tratam o motoboy mal, agem sem empatia, além de também ser comum procurarem discussões no momento da entrega. O entrevistado E integra mais sobre problemas com os clientes:

> Um cara veio todo estressado porque o pedido dele estava atrasado e a culpa não é do entregador não, é da empresa, pois eles mandam atrasado e quando o cliente liga pra empresa eles dizem que tá com muito tempo que o entregador saiu com a entrega, e a mercadoria na empresa ainda. Aí esse cidadão quis me agredir, mas me defendi e chamei a polícia. Mas não deu em nada, pois o cliente rico e pobre motoboy já sabe quem ganha a razão né. Então fui pra casa frustrado com o que aconteceu. E fui no rádio e outros veículos de comunicação para falar sobre o assunto. E melhorou muito a receptividade para nossa categoria (Entrevistado E).

Há outras dificuldades relacionadas à estradas ruins, a qualidade de vida no ambiente de trabalho, pois os motoboys trabalham muito no sol, chuva e não tem horário específico para estarem na rua, trabalham até altas horas da noite e estão sujeitos a roubos e acidentes, colocando em risco a sua própria vida. O entrevistado E comenta sobre isso:

> Muita gente diz que o motoboy não ganha dinheiro, o motoboy não tem qualidade de vida. Qualidade de vida ele pode até ter, consegue um conforto para casa dele e tudo. Qualidade de vida eu não digo não, porque a gente trabalha muito no sol, chuva, não

> tem horário nem específico para estar na rua. Você pega um sol de 12h até 3h da tarde, é escaldante, entendeu? Então é um pouco complicado (Entrevistado E).

Sendo assim, diante das falas dos entrevistados, certificou-se que a categoria precisa de melhorias, visto que ainda enfrentam muitas dificuldades, seja na remuneração, amparo legal ou exposição a riscos nas ruas.

4.4 Insegurança

Outro tema explorado foi quanto à criminalidade e os riscos de acidentes de trânsito. Todos manifestaram preocupação, especialmente quando acontecem acidentes e assaltos aos seus colegas: “Há dias em que eu vou um pouco tenso, principalmente quando chega a notícia de que um colega de profissão se acidentou ou foi assaltado. No começo eu sempre andava bem rápido. Hoje eu nem passo de 60 por medo dos buracos, afinal eu já caí duas vezes” (Entrevistado D), e ainda complementa a respeito de seguir atalhos e agilizar a entrega: “ tem bairros que eu tenho que andar rápido por risco de assalto. Mas com o tempo eu fui aprendendo os lugares que devo evitar e que certos atalhos não compensam por conta do risco de acidente e roubo”. Ou seja, um trabalho que exige muita cautela e responsabilidade no trânsito, “É um pouco preocupante, saímos todos os dias sem saber se voltaremos pra casa inteiros” (Entrevistado E). Ademais:

> A gente procura, tipo assim, tomar o máximo de cuidado, entendeu? Porque quando a gente vê alguma coisa meio estranha, a gente já fica observando bem, entendeu? Pra não... se der alguma coisa estranha, a gente já procura se sair, entendeu? Pra não acontecer. Mas só que quando é pra acontecer, não tem quem dê jeito não (Entrevistado C).

Ainda, em mais de uma entrevista foi relatado que o pessoal no trânsito não respeita os motoboys: “ Exige muita atenção no trânsito, e também é perigoso, porque a gente que pilotar por nós e pelos outros. A gente dirige pela gente, por até as pessoas que não sabem, não são habilitadas, que não conhecem o trânsito” (Entrevistado J).

Quando perguntados se já haviam sofrido algum acidente durante o horário de expediente e se em caso afirmativo haviam recebido suporte por parte do patrão, 8 afirmaram que sim, sendo que destes apenas 3 receberam suporte por parte do patrão, como foi o caso do Entrevistado A : “Sofri sim, recebi suporte do patrão, ele mostrou se preocupar, entendeu? Perguntou como era que eu estava, perguntou se eu estava precisando de ajuda, essas coisas. Mandou almoço pra mim, se eu precisava de alguma medicação, se eu precisava de algum remédio”.

No entanto, são poucas as empresas que valorizam o motoboy. Na maioria dos relatos deparou-se com situações na qual a classe dos entregadores de delivery sofrem com os efeitos da uberização:

> Eu peguei um acidente, tive que passar 15 dias sem trabalhar. Sem receber. Porque, como eu falei, eu não tenho vínculo algum com a empresa. Então, eu estou por minha conta. Então, nessa parte, eu acho que deixou um pouquinho a desejar. Porque, mesmo não tendo vínculo, mas, de certa forma, eu estou trabalhando todo dia. Era para as empresas fazerem um meio ali, alguma coisa para poder ajudar um motoboy. Então, tipo, um colega meu passou 3 meses na cama e, de certa forma, não ganhou nada também. Ficou ali, recebeu o, como é que se chama, do seguro DPVAT. Recebeu o DPVAT, mas a empresa não recebeu. (Entrevistado H)

Ou seja, o mesmo teve de arcar com todos os custos, sem suporte algum da empresa. O caso não é o único, como prova a fala do Entrevistado F: "Sim, sofri dois acidentes trabalhando para empresas diferentes e ambas não recebi nenhum tipo de ajuda dos patrões. Todas as despesas saíram do meu bolso sem poder trabalhar". Esses relatos condizem com o que foi citado no referencial teórico, de que a uberização representa um modo particular de acumulação capitalista ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção" (Franco; Ferraz, 2019).

4.5 Jornada de trabalho e remuneração

Os dez entrevistados trabalham entre 6 horas à 9 horas diariamente e recebem mais de um salário mínimo, que varia entre R$1320.00 a R$2500.00. Não é um salário fixo, eles trabalham por diária, que é entre R$45,00 a R$150,00 reais, a depender da empresa. Segundo eles, as diárias mais caras são as do horário do jantar e as mais baratas são do horário do almoço.

Quanto à jornada, há um entrevistado que cita como sendo flexível: "A jornada de trabalho é boa... Como se diz, flexível. A gente pode até chegar um pouquinho atrasado. A gente pode até sair um pouquinho adiantado. Então, é bom" (Entrevistado H). Mas em contrapartida, há outro entregador que discorda: "A carga horária é determinada pela empresa, em média são 4 horas para trabalhar no almoço, ex: das 11hrs às 15hrs e no jantar das 18hrs às 23h horas, ambos podendo passar do horário dependendo da demanda do dia" (Entrevistado F).

Há empresários que valorizam os seus entregadores e os fornecem apoio na manutenção da moto, além de pagarem o salário mínimo: "Ele paga o salário e ele vai dando por fora, como a gasolina, revisão de motos, essas coisas ele paga por fora" (Entrevistado I). Porém, grande parte dos empresários da cidade ainda pagam a diária bem abaixo do custo que o motoboy terá, oferecem uma carga horária extensa, às vezes não dão lanche da noite ou almoço, além de terem

que custear todos as despesas com a moto, que são seus instrumentos de trabalho:

> Minha renda mensal é em torno de 1.800 reais bruto, quando venho tirar as dispensas da moto fico com aproximadamente 1,300 reais podendo variar para mais ou a menos dependendo dos gastos que terei com a moto entre gasolina, borracharia, óleo para motor, dentre outras coisas. Não considero justo, poderia ser bem maior [...] . Oferecem uma carga horária um pouco extensa, às vezes eles não dão lanche da noite ou almoço, dependendo do local, e nessa questão da diária o motoboy é como se fosse um objeto descartável, se você não serve mais para ele até o momento, ele só faz te mandar embora. (Entrevistado F)

Então, quando subtraem as despesas do valor bruto recebido, seu ganho líquido já está reduzido a cerca de 30%, “Revisão, kit de transmissão, kit de embreagem, pneu e tudo, isso aí acarreta uns 30% ou 40% do que ele ganha. Só é bom quando não fura um pneu ou estraga a câmara de ar, é justo sim [...] O contra é para quem trabalha na diária, pois os valores não compensam” (Entrevistado E). Isso confirma o que foi citado por Zipperer (2019), de que o percentual bruto de remuneração se torna materialmente diminuto, já que nesse modelo, renovado de salário por peça, diversos custos da atividade econômica ficam por conta do trabalhador.

Para quem precisa de uma renda maior, muitas vezes criam suas próprias metas diárias de entrega e cumprem longas jornadas: “Porque funciona até às 23h30 o recebimento do pedido. Se tiver 53 entregas e eu tiver entregado 30, eu vou até entregar a última[...] Nem que vá até meia noite, 1h” (Entrevistado J). Ou seja, para as empresas, há ampla flexibilidade (Dal Rosso, 2017), mas para os trabalhadores,a flexibilidade (escolher horários, periodicidade, locais e forma de trabalho) é algo apenas aparente, visto que na prática são obrigados a trabalhar mais para garantir sua sobrevivência e manter os seus instrumentos de trabalho, conforme as exigências da empresa. Portanto, a duração da jornada de trabalho também é determinada pelo fator econômico. Ou seja, a própria necessidade é o que obriga os motoristas a trabalharem longas jornadas além das oito horas diárias estipuladas pela legislação trabalhista. (André; Da Silva; Nascimento, 2019).

4.6 Direitos

Dos dez entrevistados, apenas dois trabalham de carteira assinada como entregador, os demais, que não possuem vínculo empregatício no delivery e em nenhum outro ramo, sentem falta de um amparo e de benefícios, como férias e FGTS. “A gente sente falta de uma estabilidade, de uma coisa que a gente possa contar, tipo INSS, mas como entregador isso não tem, infelizmente” (Entrevistado G)

Quanto àqueles que possuem carteira assinada em outro ramo, que são 4 ao todo, eles

comentam não sentir falta de amparo, pois preferem e gostam de trabalhar sem carteira assinada no ramo do delivery, pois assim conseguem trabalhar em outros lugares ao mesmo tempo:

> Quanto ao vínculo trabalhista: para um entregador hoje em dia, é melhor trabalhar sem carteira assinada. Assim você não se prende a nenhuma empresa e consegue trabalhar em vários locais diferentes, aumentando os ganhos, que era exatamente o que eu fazia. Na semana fazia delivery num local, no fim de semana em outro (Entrevistado D)

O Entrevistado A complementa:

> É tipo assim, acredite que a maioria dos entregadores prefere trabalhar não fichado, entendeu? Só por diária meio diarista, pra não estar se prendendo naquele lugar. Porque sempre tem alguém que coloca proposta a mais, sempre aparece outras coisas. E a gente prefere trabalhar solto mesmo, pra se precisar resolver alguma coisa, não tá preso naquele lugar, entendeu?

Porém, alguns reconhecem que para os colegas de trabalho que sobrevivem apenas da diária, isso acaba fazendo muita falta, pois é do *delivery* que tiram todo o seu sustento. Então, ao saber que se precisarem estarão desprovidos de amparo legal, acaba por ser desmotivante a eles.

> Já trabalho em outro emprego de carteira assinada, então não tem como assinar em dois lugares. Mas pra muitos que trabalham todo dia só em uma empresa, eu acho que faz uma falta danada. Porque por mais que a gente tire um pouquinho a mais do salário, a gente não consegue um décimo terceiro, férias, FGTS.[..] Eu acho que caberia a eles(empresários) tomar essa decisão. Porque quando um motoboy tá trabalhando só naquela empresa, eu acho que, de certa forma, ele está contribuindo com o avanço da empresa. Então, ele mereceria um pouco ali, pelo menos um pouco. O mínimo seria isso. Pagar pelo menos um décimo terceiro, dar pelo menos a metade das férias. Vai ficar em casa recebendo. Pra poder motivar mais o funcionário. Mas, infelizmente, eles não pensam assim .(Entrevistado H).

Diante disto, é notável que, à exceção daqueles já formalizados no delivery, muitos sentem falta de uma legislação que os ampare. E, por essa categoria não fornecer a renda necessária para viver, muitos preferem a informalidade, pois só assim poderão trabalhar em mais de um local e, consequentemente, ter mais uma fonte de renda. É comum afirmarem que essas atividades são apenas uma forma de obter uma renda extra ou uma maneira de ganhar dinheiro durante o tempo livre (Distefano, 2017).

Essa percepção faz surgir ainda mais casos de informalidade, onde os trabalhadores se sujeitam a trabalhar mais e se ausentar de proteções legislativas, a fim de conseguirem uma renda maior.mesmas Ou seja, as plataformas digitais, ao mesmo tempo em que informalizam o trabalho, também incentivam novas formas de terceirização e de transferência de riscos e custos, que passam a ser da responsabilidade dos trabalhadores (Abílio, 2020). Isso acarreta no que buscamos investigar durante o estudo, que é a uberização do trabalho e a precarização dos entregadores de aplicativos na cidade de Picos-PI.

A partir das entrevistas, descobriu-se que há um grupo de *WhatsApp*, chamado de "Entrega Inteligente", idealizado por dois de nossos entrevistados, composto por motoboys que lutam por melhorias nas taxas de entrega na diária. Nesse grupo, a empresa oferece o serviço e o próprio entregador define a taxa a ser cobrada pela entrega, de acordo com uma tabela de preços já estabelecida para todos os membr

Após isso, os dois idealizaram a ideia de uma Associação, a AMEPI(Associação de Motoboys Entregadores de Picos), criada há pouco mais de um ano, que, dentre os objetivo,s têm-se conquistar parcerias com autoescolas, oficinas e casas de peças de moto, além de também fiscalizar e cobrar os motoboys irregulares ou que estejam cometendo infração de trânsito e que possa vir a prejudicar a categoria.

A associação também preza muito por dar apoio aos associados que, por algum motivo, estejam impossibilitados de trabalhar ou de se regularizar. E, principalmente, cobram melhoria dos empresários (empresas) quanto ao ambiente de trabalho. Até a data de escrita do presente artigo, a associação ainda não foi homologada, porém já é conhecida e vinculada a muitos motoboys.

5 CONCLUSÕES

Este estudo teve como objetivo investigar as percepções dos trabalhadores de plataformas digitais quanto ao exercício de suas atividades. Além da pesquisa ser fundamentada na literatura, também foi realizada uma pesquisa de campo, com pessoas envolvidas na categoria de delivery, com o objetivo de obter diversas visões sobre o assunto escolhido.

Foi possível notar que as condições de trabalho são precárias e precisam ser regulamentadas. Após a realização do estudo, é sugerida a criação de leis para regularizar o serviço e uma maior participação e suporte das plataformas. Com base nos estudos conduzidos e na análise das entrevistas, concluiu-se que a uberização, de fato, é uma alternativa ao desemprego, uma vez que a maioria dos trabalhadores não possui qualificação, tendo concluído até o Ensino Médio e tendo poucas chances em outras áreas do mercado de trabalho.

Dessa forma, a uberização se fundamenta no desemprego estrutural, no qual tem-se uma grande quantidade de trabalhadores que não têm outra forma de gerar renda e com isso, passam a adentrar na informalidade. Dessa forma, as empresas que administram as plataformas alcançam um trabalho desrespeitoso, no qual os entregadores são submetidos a longas jornadas de trabalho e sem qualquer garantia de direitos trabalhistas. É a mais recente forma de

precarização do trabalho, disfarçada de "parceria" e "empreendedorismo".

O que pode-se concluir quanto a percepção dos motoboys sobre as atividades que desempenham é que, para aqueles que sobrevivem apenas do delivery, a realidade é uma, já para quem possui outras fontes de renda, como de carteira assinada, é outra. Isso se dá porque, apesar de o delivery permitir que se obtenha mais de um salário mínimo, esse valor acaba não compensando. Ou seja, além de ser subtraído todas as despesas com a moto deste valor, os entregadores ainda não estão assegurados por nenhuma legislação, trabalhando nas ruas sujeitos a acidentes que possam os deixar parados, além de não terem direito a férias, FGTS.

Assim, após a análise e o estudo, foi possível concluir o objetivo principal e os objetivos específicos (Estudar o fenômeno da uberização enquanto recente modalidade de trabalho no município de Picos-PI; Descrever as condições de trabalho dos trabalhadores por aplicativos; Comparar as percepções dos trabalhadores locais de delivery às dos trabalhadores nacionais, de acordo com a literatura).

Ademais, esta pesquisa tem como objetivo aperfeiçoar e enriquecer os debates sobre este tema pouco explorado e de extrema relevância no mundo atual. Desse modo, sugere-se o desenvolvimento de novas pesquisas para aprofundar as discussões a respeito do tema, de forma que este modelo de trabalho seja cada vez mais proveitoso, assim como também mais justo para todos.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. et al. **Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19.** Edição Especial – Dossiê Covid-19: Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, jun. 2020. 1-21 p. Disponível em: Acesso 23 ago.2023

ANDRÉ, R. G; DA SILVA, R. O; NASCIMENTO, R. P. **"Precário não é, mas eu acho que é escravo": Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização.** Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, Curitiba, v. 18, n. 1, 2019. 7–34 p. Disponível em: www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2544. Acesso em: 5 jan. 2019.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho** 13ª ed. São Paulo: Cortez, 2008.

ANTUNES, R; FILGUEIRAS, V. P**lataformas digitais/ Uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo.** Contracampo, Niteroi, v. 39, n. 1, 2020. 27-43 p.

ARAUJO, M. R. M.; MORAIS, K. R. S. **Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador.** Cad. psicol. soc. trab. São Paulo, v. 20, n. 1, 2017. 1-13 p.

BODGAN, R.; BIKLEN, S.K. **Qualitative research for education**. Boston: Allyn and Bacon, Inc., 1982.

CALLIL, V; PINCAÇO, M. **Mobilidade Urbana e Logística de Entregas: Um Panorama Sobre o Trabalho de Motoristas e Entregadores Com Aplicativos**. 2023.

CARELLI, R. de L.; OLIVEIRA, M. C. S. **As plataformas digitais e o direito do trabalho**: **Como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI.** Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

CARELLI, R. de L. **O Caso Uber e o controle por programação:** de carona para o Século XIX**.** São Paulo: Ltr, 2017.

COLEMAN, J.S. **Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling Human Organization**. v.17, 1958. 28-36 p.

DAL ROSSO. S. **O ardil da flexibilidade**: **os trabalhadores e a teoria do valor.** São Paulo: Boitempo, 2017.

DE STEFANO, V. **Labour is not a technology – reasserting the declaration of philadelphia in times of platform-work and gig-economy.** IUSLabor 2/2017. Disponível em: https://core.ac.uk/download/pdf/155003521.pdf. Acesso em: 26 jun. 2023.

FARIA, A. **Terceirização: um desafio para o movimento sindical**; RAMALHO, J. R. e MARTINS, H. de S. São Paulo: Hucitec/CEDI-NETS, 1994.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas. 2002.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo. Atlas. 1991.

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

LIMA, J. C.; BRIDI, M. A. **Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade.** Caderno CRH, Salvador, v. 32, n. 86, 2019. 325-341 p.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

NETTO, J. P. **Transformações societárias e Serviço Social: notas para uma análise prospectiva do Serviço Social no Brasil**. Serviço Social e Sociedade, São Paulo, n. 50, 1996.

OLIVEIRA, M. C. S.; ASSIS, A. K. B.; COSTA, J. B.; **Relatório da pesquisa Pibic 2018-2019 Uberização do trabalho: análise crítica das relações de trabalho prestadas por aplicativos**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2019.

OLIVEIRA, E. A. **Superpopulação relativa e "nova questão social": um convite às**

categorias marxianas. Revista Katálysis, Florianópolis, v. 13 n. 2, 2010. 276-283 p.

PINHEIRO, S. S. M.; SOUZA, M. de P.; GUIMARÃES, K. C. **Uberização: a precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo. Serviço Social em Debate**, [S. L.], v. 1, n. 2, 2020.

VILHENA, P. E. "**Relação de emprego: estrutura legal e supostos**". 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. 532 p.

ZIPPERER, A. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: LTr, 2019. 171 p.

APÊNDICE

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTAS

1. Nos conte um pouco sobre a história de como você começou a trabalhar com entregas de comida. Quais foram suas motivações?

2. Diga sobre suas experiências e vivências no trabalho. Como se sente trabalhando nessa área, é um trabalho que te faz se sentir realizado?

3. Quais são as suas condições de trabalho? Você concorda com as mesmas? Nos diga um pouco sobre quais as dificuldades que você enfrenta.

4. Analisando como funciona sua jornada de trabalho (prós e contras) você considera seu ganho justo com sua jornada?

5. Como é a determinação da carga horária diária trabalhada, isso é exigido por parte do empregador ou são livres para trabalharem pelo horário que quiserem?

6. Fale um pouco sobre sua renda mensal e se você possui outras rendas. Como isso acontece?

7. Você já sofreu algum acidente enquanto realizava entregas, e se sim, recebeu algum suporte do seu patrão?

8. Já teve algum conflito com o patrão? Se sim, como resolveram?

9. E quanto às entregas, comenta um pouco sobre situações desagradáveis que você já passou e como você conseguiu lidar com elas.

10. Em relação ao reconhecimento pelo seu trabalho prestado, você acredita que isso tenha algum impacto na sua motivação pra ir trabalhar todos os dias?

11. Como é trabalhar cotidianamente na rua, sujeito a criminalidade e acidentes de trânsito?

12. Poderia nos explicar como funciona a questão contratual, já que não é regulamente e não há vínculo empregatício? Sente falta de algum amparo legal?

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAÇÃO ELETRONICA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO NA BASE DE DADOS DA BIBLIOTECA

1. Identificação do material bibliográfico:

[ ]Monografia [X]TCC Artigo

Outro: _____

2. Identificação do Trabalho Científico:

Curso de Graduação: Bacharelado em Administração

Centro: *Campus* Senador Helvídio Nunes de Barros

Autor(a): Érika Patrícia Gaspar do Nascimento

E-mail (opcional): _____

Autor(a): Aline da Silva Borges

E-mail (opcional): _____

Orientador (a): Cléverson Vasconcelos da Nóbrega

Instituição: Universidade Federal do Piauí

Membro da banca: Carolina Maria Furtado Matos

Instituição: Universidade Federal do Piauí

Membro da banca: Kary Emanuelle Reis Coimbra

Instituição: Universidade Federal do Piauí

Membro da banca: _____

Instituição: _____

Titulação obtida: Aprovado

Data da defesa: 19 / 02 / 2024

Título do trabalho: A Uberização do Trabalho e a Precarização dos Trabalhadores por Aplicativos no Município de Picos-PI.

3. Informações de acesso ao documento no formato eletrônico:

Liberação para publicação:

Total: [X]

Parcial: [ ]. Em caso de publicação parcial especifique a(s) parte(s) ou o(s) capítulos(s) a serem publicados:_____

.....

TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Considerando a portaria nº 360, de 18 de maio de 2022 que dispõe em seu Art. 1º sobre a conversão do acervo acadêmico das instituições de educação superior - IES, pertencentes ao sistema federal de ensino, para o meio digital, autorizo a Universidade Federal do Piauí - UFPI, a disponibilizar gratuitamentesem ressarcimento dos direitos autorais, o texto integral ou parcial da publicação supracitada, de minha autoria, em meio eletrônico, na base dados da biblioteca, no formato especificado* para fins de leitura, impressão e/ou *download* pela *internet*, a título de divulgação da produção científica gerada pela UFPI a partir desta data.

Local: Picos-PI Data: 21 / 08 / 2024

Assinatura dos(as) autores(as):

Documento assinado digitalmente
gov.br
ALINE DA SILVA BORGES
Data: 21/08/2024 08:31:33-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Érika Patrícia Gomes do Nascimento

* **Texto** (PDF); **imagem** (JPG ou GIF); **som** (WAV, MPEG, MP3); **Vídeo** (AVI, QT).