



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO E SUAS INFLUÊNCIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO COM MOTOBOYS DE APLICATIVOS DE DELIVERY

GABRIEL RESENDE COSTA

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS) - PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINIST

ANTONIO CARVALHO NETO

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS)

Agradecimento à órgão de fomento:

A presente pesquisa foi realizada com o apoio do órgão de fomento CAPES.

O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO E SUAS INFLUÊNCIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO COM MOTOBOYS DE APLICATIVOS DE DELIVERY

Introdução

Atualmente a sociedade vivencia a quarta revolução industrial que é marcada por uma grande evolução tecnológica e pela intensificação da globalização. É capaz de gerar máquinas inteligentes e sistemas que contribuem para uma eficiência organizacional (sakurai & Zuchi, 2018; Kusma e Chiroli, 2020). A principal característica da revolução 4.0 está na capacidade de as máquinas aprenderem e melhorarem de forma autônoma os processos, promovendo mudanças não só nas indústrias, mas na sociedade como um todo, permitindo praticidade, facilidade na comunicação e mudanças de diversos hábitos (Sachon, 2018).

Neste contexto, observa-se que a revolução 4.0 está cada vez mais presente nas relações de trabalho nas organizações, trazendo mudanças substanciais em relação aos modelos tradicionais de trabalho, gerando fenômenos próprios desta revolução. Um dos mais evidentes é a uberização (Costa & Staudacher, 2021).

A uberização é um fenômeno que surgiu em conjunto a substituição da mão de obra nas indústrias e consiste em uma nova forma de organizar, gerenciar e controlar o trabalho (Abílio, 2019). O fenômeno mostrou que a tecnologia possibilitou novas formas de trabalho que se diferenciam das organizações tradicionais.

O trabalho por aplicativos uberizados vem ganhando grande adesão no Brasil. Começou no setor de transporte de passageiros e abrangeu diversos outros mercados (Pesole et al, 2018). Uma das áreas que está se tornando cada vez mais uberizada são os *deliverys*, que contam principalmente com trabalho de motoboys e bikeboys em sua composição, ganhando muita popularidade através de aplicativos como Ifood, Ubereats, Rappi e Loggi (Sabino & Abílio, 2019). Apesar disso, estudos sobre as relações de trabalho ainda são pouco explorados nesse setor, trazendo à tona a seguinte pergunta de pesquisa: Quais as influências da uberização nas relações de trabalho dos motoboys de aplicativos?

Esta pergunta é pertinente para o contexto estudado, uma vez que a uberização está ganhando grande espaço no mercado de trabalho e apresenta diversas mudanças nas relações de trabalho em relação às empresas tradicionais (Kramer, 2017).

Diante da escassez de estudos, viu-se a necessidade de estudar o cotidiano de trabalho destes profissionais. Além disso, há algumas pesquisas sobre a uberização em geral, como a de Bianchi et al (2020), que discorrem sobre a precarização do trabalho uberizado, bem como, o agravamento de questões sociais e trabalhistas; Franco & Ferraz (2019), que analisam a relação da uberização com novas formas de gestão e sua influência na intensificação da precarização do trabalho; Moda (2020), que relata quais são as práticas gerenciais utilizadas pela Uber e a consequência deste gerenciamento sob as condições de trabalho vivenciada pelos motoristas.

Objetivo Geral

Compreender os impactos da uberização nas relações de trabalho dos motoboys de aplicativos.

Referencial Teórico

Indústria 4.0

A quarta revolução surgiu com a rápida disseminação da tecnologia da informação na sociedade, e é marcada pela utilização da inteligência artificial, capaz de tornar muitíssimo mais eficientes os processos industriais (Teck et al., 2019), além dos sistemas ciber-físicos, da manufatura aditiva (impressão 3D) e da biologia sintética (Schwab, 2016).

O avanço da tecnologia da informação permitiu avanços importantes na indústria, que desenvolveu maior autonomia na produção, através da produção inteligente, que permitiu ao novo modelo industrial estabelecer uma conexão do mundo real com o mundo virtual (Sakurai & Zuchi, 2018).

Um exemplo é internet das coisas, permitiu que diversas organizações oferecessem em seus produtos e serviços para clientes, maior praticidade e qualidade de vida que não havia anteriormente, como o próprio aplicativo Uber, que barateia e facilita a contratação de serviços de transporte (Lee et al., 2018, Sabino & Abílio, 2019).

A computação e armazenamento em nuvem é outro mecanismo da revolução 4.0 que mudou a rotina de milhões de pessoas e organizações nos últimos anos. Além das diversas empresas que surgiram com servidores capazes de armazenar uma capacidade imensa de dados, (Rubmann et. al, 2015). O autor ainda destaca o crescimento de setores de cibersegurança para manutenção destes dados.

Diretamente relacionado com a autonomia dos robôs, surgiu o conceito de inteligência artificial, que é muito utilizado para mapear e estudar os diversos processos de comportamento humano. Posteriormente estes processos mentais são utilizados para a elaboração de modelos para máquinas, o *Machine Learning*, o aprendizado das máquinas (Kusma & Chiroli, 2021).

Há também a cotidiana invenção de novos materiais e peças, fomentados por estudos cada vez mais profundos nos campos da engenharia, que podem trazer maior resistência e consistência a cada máquina ou produto, além do uso de impressoras 3D, a chamada manufatura aditiva, que permite a fabricação de qualquer protótipo com maior facilidade, acuidade e rapidez (Sakurai & Zuchi, 2018).

É inegável que a indústria 4.0 vem mudando profundamente a economia, os processos organizacionais e as relações de trabalho (Sakurai & Zuchi, 2018). Dado este contexto, é preciso observar as principais consequências que a ruptura tecnológica pode acarretar no ambiente econômico e organizacional, tais como as oportunidades geradas e os desafios futuros (Teck et al., 2019). Especialmente para o consumidor final, há muitas vantagens nesta revolução, principalmente relacionadas à redução dos preços dos serviços. Porém, ao mesmo tempo, surgem preocupações diversas relacionadas às questões econômicas e sociais advindas desta revolução 4.0 (Xu et. al, 2018).

Uberização do trabalho

As mesmas tecnologias capazes de modificar todos os processos industriais são capazes de mudar profundamente diversos parâmetros da sociedade. Não é possível prever qual será a profundidade das mudanças sociais, mas é possível enfatizar que vão abranger as políticas econômicas, sociais, a organização do trabalho, as organizações públicas e privadas. É preciso destacar os principais desafios e oportunidades que surgirão (Xu et. al, 2018).

A Uberização é atualmente um dos fenômenos mais recentes e influentes em todo mundo, e teve sua popularização com o aplicativo de transportes Uber. É um meio utilizado por diversos aplicativos de diversos segmentos, atualmente (Abílio, 2019).

É possível conceituar a Uberização como uma nova forma de organização, gestão e controle do trabalho, que vem ganhando notoriedade no mundo (Abílio, 2019). Esta nova forma de organização de trabalho se materializa, principalmente através das plataformas digitais, que proporcionam a possibilidade de integrar diversos mercados e diversos trabalhadores, em

apenas uma interface, com auxílio de algoritmos, que possibilitam a manutenção do controle sobre o trabalho (Abílio, 2020).

Apesar de controlar o trabalho, os aplicativos uberizados não apresentam nenhuma formalização do trabalho junto aos trabalhadores, participando como uma plataforma mediadora das demandas de serviço (Franco & Ferraz, 2019). Nesta relação não há a figura tradicional do empregador, já que o indivíduo pode trabalhar durante as horas e os dias que quiser para uma ou mais operadoras.

Esta é uma mudança radical nas relações de trabalho, e implica grandes mudanças para os trabalhadores, que trocam as tradicionais garantias de um emprego formal, como salário fixo, férias, 13º salário, contribuições ao INSS, FGTS, descanso remunerado, por uma suposta liberdade oferecida pelo regime de trabalho ofertado (Abílio, 2019; Sundararajan, 2017). Sem as normas protetoras do trabalho da CLT brasileiras, os diversos aplicativos não têm obrigações legislativas formais que reconheçam vínculos trabalhistas (Kramer, 2017). Este fato está sendo alvo de diversas controvérsias em diversos países. Na Espanha, os entregadores de comida por aplicativos tiveram vínculo trabalhista reconhecido. Este fator obriga todas as empresas deixarem claro todas as políticas e algoritmos do aplicativo (Estadão, 2021).

Várias são as discussões judiciais sobre a vinculação das empresas com regras da CLT. Porém no Brasil, o Incentivo à adoção do MEI (Micro Empreendedor Individual) aos trabalhadores terceirizados surgiu como única alternativa alternativa à garantia mínima de contribuição ao INSS, por meio de incentivos tributários e benefícios bancários. Apesar desta facilidade, esta iniciativa está longe de oferecer todas as garantias previstas na CLT.

Neste sentido, apesar de se declarar como simples mediadores das demandas, os aplicativos uberizados conseguem obter um grande poder de gestão e controle sobre todas as etapas do serviço, como se fosse um empregador (Abílio, 2019). Com a capacidade de mapear e controlar as demandas, os aplicativos conseguem controlar em períodos curtos, quais e quantos trabalhadores são suficientes para atendimento da demanda (Abílio, 2020).

Para estimular que a demanda de profissionais sempre exista, os aplicativos formulam regras e prêmios aos que conseguirem melhor desempenho e disponibilidade para prestação dos serviços ofertados (Abílio, 2019). Sendo assim, como a autora destaca, os trabalhadores sempre estão à mercê das avaliações, tendo estas principalmente como parâmetro principal para continuar prestando serviços junto ao aplicativo.

Dado o contexto que aparentemente é desvantajoso para o trabalhador, é preciso entender quais condições levam muitos a aderirem aos aplicativos como forma de trabalho (Vianna & Moura, 2018). Estas condições se dão por diversos motivos diferentes, como a ideologia política e econômica liberal, porém o principal fator atrativo é a enorme falta de oportunidade no mercado de trabalho brasileiro, a miséria da maioria da população. Neste contexto de desigualdade e vulnerabilidade social, ganha corpo o empreendedorismo de sobrevivência, turbinado pelo discurso em prol de ser seu próprio chefe (Sabino & Abílio, 2019).

Esse discurso empreendedor pode ser encontrado em diversos aplicativos-empresas, como a própria Uber, que tem como um de seus bordões as falas “Seja seu próprio chefe”, induzindo a ideia de que o trabalhador estaria no controle de seu trabalho (Abílio et. al, 2021). Outro discurso muito utilizado é o da “meritocracia”, que induz os trabalhadores a acreditarem que, em empregos convencionais, tradicionais, com maior proteção social e mais direitos trabalhistas, eles são meras ferramentas do capitalismo, sendo utilizados pelos detentores dos meios de produção para gerar lucros.

No entanto, precisamos refletir se este discurso muito utilizado é realmente representativo do empreendedorismo e da meritocracia, devido a todos os riscos que os trabalhadores assumem e a falta de controle de seu trabalho, observa-se que esse discurso disfarça um simples auto-gerenciamento por parte do trabalhador, que tem como liberdade basicamente escolher seus

horários de trabalho, nada mais (Abílio, 2020). Além disso, estes conceitos induzem os trabalhadores Uberizados a pensarem que estão no controle de seu trabalho e que seu sucesso financeiro dependerá exclusivamente da quantidade de esforços que despenderam em seu dia-dia de trabalho (Coutinho e Ferreira, 2021).

Apesar disso, a pesquisa feita por Moda (2020), que entrevistou 22 trabalhadores de aplicativo, é possível observar que esta liberdade pode ser questionada quando a jornada de trabalho destes profissionais, na maioria das vezes, ultrapassar 44 horas semanais, chegando a alcançar várias vezes 60 horas semanais, geralmente contendo apenas uma folga na semana. Essa liberdade aparente faz com que os trabalhadores tenham a necessidade de trabalhar ainda mais. Esse quadro mostra o quão precarizado pode se tornar o trabalho oriundo do fenômeno da uberização, que explicita as diversas mudanças na visão de subordinação no trabalho (André et al, 2019).

Uma das categorias mais relevantes do fenômeno da Uberização são os aplicativos de *delivery*, destacadas por: Ifood, Ubereats, Rappi, Loggi. E os aplicativos de transporte, sendo os principais utilizados no Brasil 99 Pop e Uber (Sabino & Abílio, 2019). Os autores ainda destacam que as empresas de *delivery* atuam principalmente na entrega de alimentos (Pizzas, sanduíches) e compras de supermercado, utilizando-se em grande parte das vezes, motoboys e bikeboys para as entregas, o foco desta dissertação.

No Brasil, estes aplicativos-empresas contam com diversos profissionais cadastrados em suas plataformas, tornando-os um importante setor do mercado de trabalho que não deixa de proporcionar criação de renda (Kramer, 2017). A Uber, por exemplo, conta com mais de 60 mil motoristas cadastrados e atua em mais de 100 municípios brasileiros. A Loggi também está em cerca de 33 cidades no Brasil e realiza mais de 100 mil entregas por dia, evidenciando a força econômica que os aplicativos-empresas representam (Sabino & Abílio, 2019).

Dada a alta demanda, observa-se que foi necessário captar trabalhadores com o discurso do empreendedorismo e de ser chefe de si mesmo como destacado anteriormente (Kramer, 2017; Dardot & Laval, 2016). Neste sentido, é possível observar que os aplicativos-empresas servem em grande parte como porta de entrada para os trabalhadores menos qualificados, tendo um perfil jovem, vindo de periferia dos centros urbanos e negros (Sabino & Abílio, 2019). Estes dados são respaldados por pesquisas do IBGE (2019), que salientam que o desemprego brasileiro na segunda metade de 2019 entre jovens de 14 e 17 anos giram em torno de 42%; do público entre 18 e 24 anos, por volta de 26%; enquanto os maiores de 30 anos, giraram em torno de 10%.

Mesmo com a instabilidade de demandas, insegurança, falta de proteção social provinda dos direitos trabalhistas, das ameaças de suspensão e desligamento do trabalhador a qualquer momento, a procura por este tipo de ocupação, mesmo que seja precária, a fim de obter uma possibilidade de renda, é uma enorme realidade no Brasil, sendo reflexo do abismo social e econômico que torna-se cada vez mais profundo em um país onde a metade da população sobrevive com uma renda per capita de cerca de R\$413,00 (IBGE, 2019).

Dessa forma, é possível observar diversas motivações para a crescente adesão de trabalhadores aos aplicativos de entrega, como as condições socioeconômicas no país, a falta de oportunidade de emprego para trabalhadores pouco qualificados, o histórico de trabalhos informais no mercado brasileiro, a flexibilidade de horários, bem como a alta taxa de rotatividade (Manzano e Klein, 2020).

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

Outras pesquisas realizadas corroboram com o exposto pelos autores anteriores, sobre o público jovem e vindo das periferias das grandes cidades nos aplicativos. Um dos setores que

mais evidencia isto de forma acentuada são os bikeboys. Uma pesquisa realizada pela Aliança Bike (2019) - associação que foi criada em 2003 e formalizada em 2009, tem a missão de fortalecer a economia da bicicleta no país, incentivando o uso de bicicletas pela população brasileira como forma de trabalho, transporte e lazer - entrevistou 270 bikeboys, constatando que 75% dos entrevistados têm idade menor que 27 anos e cerca de 50% não passam dos 22 anos.

Além disso, observou-se que a escolaridade dos bikeboys é baixa, sendo que cerca de 53% conseguiram completar o ensino médio, mas apenas 4% completaram o ensino superior. Outros autores corroboram que esta baixa escolaridade está presente não só nos bikeboys, mas em outras categorias presentes no fenômeno da Uberização (Sabino & Abílio, 2019).

O último dado levantado pela pesquisa da Aliança Bike (2019) discorre sobre a necessidade do trabalho Uberizado como geração de renda entre o público pesquisado: 86% afirmaram que o trabalho por aplicativos é a única forma de renda, evidenciando a capacidade de atração de jovens que não conseguem renda em empregos formais, para prestação de serviço nos aplicativos.

Apesar de complexo, o fenômeno da Uberização já é uma realidade em nosso país, tornando assim necessário entendermos suas ramificações e mudanças provocadas nas relações de trabalho, levantando pontos necessários de atenção na legislação e possíveis oportunidades e benefícios gerados (Kramer, 2017).

Um ponto de atenção necessário é a capacidade de atração de diversos trabalhadores para prestação de serviços nos aplicativos. Como as organizações estão inseridas em uma brecha da lei, como plataformas de serviços compartilhados, não há uma legislação capaz de assegurar direitos dos trabalhadores, como nas relações de trabalho tradicionais (Sabino & Abílio, 2019).

Neste contexto, estudos destacam que os direitos do trabalho nas organizações vieram dos esforços de sindicatos e trabalhadores que buscavam melhores condições de trabalho e proteções mínimas que viabilizassem segurança para a prestação de serviço pelo trabalhador. Sendo assim cabe às autoridades brasileiras e mundiais legislar de forma coerente as características do negócio, para garantir que as formas de trabalho não regridem e precarizem (Niederauer, 2019; Sabino & Abílio, 2019).

Apesar disso, precisa-se destacar que os aplicativos uberizados representam também oportunidades de geração de renda e boa evolução nos sistemas tradicionais de prestação de serviços aos clientes, oferecendo comodidade aos usuários (De Souza & Signor 2021; Abílio, 2019).

Neste sentido, a Uberização não deve ser encarada como algo a se evitar, sendo que, mesmo com todos estes problemas levantados aqui, representa oportunidades, tanto para os consumidores, quanto para os trabalhadores, tornando necessário que haja um diálogo entre a sociedade, as entidades legisladoras, os sindicatos e as organizações, viabilizando seguridade nas relações de trabalho e isonomia para as novas organizações e as organizações tradicionais (Abílio, 2019; Kramer, 2017; Sabino & Abílio, 2019).

Metodologia

A escolha da abordagem qualitativa se justifica por conter características capazes de contemplar diversos aspectos do meio utilizado, como experiências, percepções e aspectos subjetivos dos indivíduos pesquisados (Patias & Hohendorff, 2019). Nesta mesma linha, Morrow (2005) destaca que a pesquisa qualitativa pode apresentar aspectos interpretativistas e pós-positivistas, no qual o pesquisador assume a não neutralidade da pesquisa, onde os indivíduos envolvidos influenciam e são influenciados pelo meio.

Para elaboração do estudo foi adotado como método o estudo de caso único, com abordagem qualitativa, de caráter descritivo, visando captar maiores detalhes subjetivos das relações de trabalho dos profissionais que atuam como *motoboys* e *bikeboys* de aplicativos de *delivery*.

Dadas as características do estudo realizado pelo pesquisador, foi necessário definir os sujeitos de pesquisa. Para isso foi necessário observar que os trabalhadores se encontram em diversos aplicativos de *delivery* e podem contar com relações de trabalho em diferentes formatos e modelos. Apesar disso, é necessário entender as subjetividades e as características intrínsecas nas relações de trabalho desta categoria, que estão ganhando cada vez mais notoriedade no atual cenário, principalmente com a pandemia. Neste sentido, o estudo de caso foi definido como único, incorporado e transversal.

Os casos únicos são importantes para testar teorias, tanto em casos raros e extremos, quanto em representativos ou típicos quando se trata de uma empresa, ou um grupo de indivíduos com características gerais homogêneas, como é o caso dos trabalhadores em *delivery*, permitindo estudos posteriores em diferentes momentos no tempo (Voss et al., 2002).

Quanto aos estudos de casos transversais, é definido como uma prática que permite uma visão do fenômeno estritamente no momento pesquisado pelo autor, permitindo observação de fatos e características ocorridas naquele recorte de tempo (Hochman et al., 2015; Zangirolami et al., 2018).

Já os casos incorporados são definidos como estudos que são avaliados a partir de diferentes unidades, que podem ser diferentes setores de uma organização, ou diferentes empresas para a mesma categoria (Martins, 2008).

Sintetizando, as escolhas dos sujeitos de pesquisa são justificadas, uma vez que se pode considerar o estudo de caso único, por tratar-se da investigação das relações de trabalho de uma única categoria, os trabalhadores de aplicativos de *delivery*.

Quanto aos estudos de casos transversais, é definido como uma prática que permite uma visão do fenômeno estritamente no momento pesquisado pelo autor, permitindo observação de fatos e características ocorridas naquele recorte de tempo (Hochman et al., 2015; Zangirolami et al., 2018).

Já os casos incorporados são definidos como estudos que são avaliados a partir de diferentes unidades, que podem ser diferentes setores de uma organização, ou diferentes empresas para a mesma categoria (Martins, 2008).

Sintetizando, as escolhas dos sujeitos de pesquisa são justificadas, uma vez que se pode considerar o estudo de caso único, por tratar-se da investigação das relações de trabalho de uma única categoria, os trabalhadores de aplicativos de *delivery*.

A fonte que será utilizada serão as entrevistas, que são formas valiosas para levantamento de dados para a pesquisa. Estas entrevistas podem assumir várias formas, porém, para o estudo, serão utilizadas entrevistas semiestruturadas onde mantém-se a espontaneidade, deixando os entrevistados bem à vontade para relatar detalhadamente cada ponto. Estas entrevistas serão aplicadas para 12 trabalhadores, como *motoboys* de aplicativos de *delivery*.

É importante também a definição de uma técnica para análise de dados. Sendo assim, a técnica que contempla da melhor maneira os dados obtidos nas entrevistas será a análise de conteúdo.

O processo de organização dos dados obtidos nas entrevistas semiestruturadas com os trabalhadores de aplicativos são fundamentais para a produção da pesquisa. Neste sentido a análise de conteúdo tem como principal objetivo organizar as ideias, de modo a deixar operacional o desenvolvimento do estudo e tornar viável a análise (Bardin, 2011).

Análise de dados

Esta seção tem por objetivo apresentar os resultados das entrevistas semiestruturadas realizadas com os trabalhadores dos aplicativos de delivery os relacionando-as com os estudos apresentados nas referências bibliográficas.

Público alvo do trabalho por aplicativos.

O primeiro ponto que fica evidente nas entrevistas dos candidatos é o público alvo de trabalhadores. A maioria está na faixa de 20 a 30 anos e tiveram poucas oportunidades no mercado. Além disso, observa-se o fato de muitos utilizarem o aplicativo como renda principal para conseguir manter as despesas e estudos, como é o exemplo do entrevistado 2, que deixou explícito em sua fala que trabalha em um emprego tradicional, com as regras de regimento da CLT, faz curso superior no período da noite e no tempo ocioso, faz entregas pelos aplicativos para conseguir renda extra para as despesas. Situações parecidas com estas se repetem em outros candidatos, como o candidato 6, 7 e 10, que também utilizam o aplicativo como uma forma de renda extra para cobrir as despesas.

Entrevistador: “ah entendi, hoje motoboy é seu único emprego ou você tem outro?”

Entrevistado: “Não cara, como meu último emprego foi na área de vendas, eu já tive até Oportunidade de voltar né, mas infelizmente eu não quis, por estar relacionada, com que tá acontecendo, mas o motoboy mesmo é pra aguentar o galho, ele não é fixo pra mim”

Esta situação corrobora com os estudos da Aliança Bike que explicita que 75% dos candidatos são menores que 27 anos. Além disso, está em consonância com a afirmação de Manzano e Krein (2020), que por não exigir grandes qualificações como cursos, ou certificados, acabam servindo de porta de entrada para o mercado de trabalho, sendo uma válvula atraente para as pessoas conseguirem renda para o sustento.

Outro público que emergiu em meio às pesquisas, é o público com baixa escolaridade que encontrou melhores oportunidades de trabalho como trabalhador de aplicativos. Este público pode até ter tido experiências anteriores, mas relatam de maneira geral que o trabalho como motoboy, apesar de dar menos garantias do que um trabalho tradicional, consegue trazer uma remuneração melhor do que os empregos anteriores, ajudando muito nas despesas gerais dos mesmos. Isto fica evidente na fala do trabalhador 1 que diz:

Entrevistado: “Olha, meu... ia até fazer, hoje eu fiquei de somar, entendeu cara, pois já tem esse mês, tá na terceira semana, aí já deu mais ou menos, nessas três semanas, já deu 1500 reais, essa três semanas, deve fechar uns 2200 mais ou menos, um pouquinho pra mais, depende da demanda mesmo

Entrevistador: “esse valor é maior do que seu trabalho fixo”

Entrevistado: “Sim”.

Estes dados corroboram com a pesquisa levantada pela Aliança Bike (2019) e Sabino e Abílio (2019), que destacam que cerca de 86% dos trabalhadores uberizados contam com baixa escolaridade, sendo que apenas 4% do público total, completaram o ensino superior. Além disso, destacam a necessidade de mais de 50% do público pesquisado da renda dos aplicativos para conseguir honrar seus compromissos financeiros, mostrando que para esse público é difícil conciliar os afazeres profissionais e pessoais, com a vida financeira. Complementarmente a fala do entrevistado 3 deixa evidente esta situação: *Entrevistado: “Na verdade, eu tenho até duas faculdades, que eu comecei com contabilidade também, mas depois eu tranquei”.*

As relações de trabalho nos aplicativos Uberizados

A segunda análise, que se pode inferir a partir dos dados levantados, é a evidência do quão diferente é as relações de trabalho dos aplicativos de delivery, em relação aos trabalhos

tradicionais, regidos pela CLT. Observa-se que é um trabalho liberal, o que atrai muitas pessoas por ter certa flexibilidade de horários e dias, principalmente com o discurso pregado pelos aplicativos sobre “meritocracia” e “seja chefe de si mesmo”. Todavia, o que é evidenciado é que a maioria trabalha muito mais tempo do que o regido pelas normas da CLT, para conseguir atingir suas metas de remuneração.

Este contexto encaixa com o descrito pelos autores Schneider (2017) e Abílio (2019), que evidenciam, que por mais desvantajoso que pareça para o trabalhador uberizado, esses discursos acabam atraindo muitas pessoas que imaginam um trabalho sem cobrança, exploração, sendo controlados por si próprios. Porém, o máximo de controle que as pessoas obtêm são os horários de trabalho, que ainda assim são pressionados pelos algoritmos, como evidenciado por Abílio (2020) e Abílio (2019), que evidenciam que o trabalhador é pressionado a trabalhar mais para obter prêmios e remunerações melhores, além de controlar a demanda de entregas para cada trabalhador.

Outro ponto importante é a segurança no trabalho, onde, categoricamente todos os entrevistados relataram ser uma profissão perigosa, principalmente pelo risco de acidentes nos processos do trabalho. Nesse sentido, cabe a cada um dos trabalhadores arcarem com sua própria contribuição ao INSS e com seguros de seus meios de trabalho, como as motocicletas. Além destes perigos, alguns entrevistados relataram também o risco de assalto, principalmente no período da noite.

Este contexto é discutido nos estudos elaborados por Franco e Ferraz (2019), que expõe que estas organizações se consideram apenas mediadoras de demandas, não reconhecendo qualquer vínculo de trabalho. Com isso, nenhum direito previsto pela CLT para vínculos trabalhistas é seguido, como descanso semanal remunerado, férias, contribuições com INSS, FGTS, nem sequer os equipamentos utilizados para a execução do trabalho, como EPIS, motocicleta, celulares e serviços de internet. Deixando assim exposto que além de mudar as relações de trabalho, os aplicativos uberizados estão os precarizando.

A precarização do trabalho é algo que emergiu em todas as entrevistas dos candidatos, seja pela falta de apoio na maior parte dos processos do trabalho por parte dos aplicativos, seja pela ausência de legislações trabalhistas envolvidas nessa forma de organização de trabalho, confirmando o estudo de (Kramer, 2017).

Vantagens e desvantagens do trabalho uberizado, na visão dos trabalhadores.

As relações de trabalho dos aplicativos uberizados apresentam diversas características que são vistas como vantajosas e desvantajosas na visão dos trabalhadores. Neste contexto, torna-se importante demonstrar os principais pontos observados durante a pesquisa.

As principais vantagens ligadas a Uberização estão entre a flexibilidade de horários e remuneração. A flexibilidade de horários foi praticamente unânime entre os entrevistados, sendo muito falada como um bom diferencial entre este modelo de trabalho e os modelos tradicionais. Este fator corrobora com falas de diversos autores como Sabino e Abílio (2019); Abílio (2021); Abílio (2019) e Souza (2018), que discorrem sobre o discurso de ser “seu próprio chefe” dos aplicativos, tendo como principal argumento a flexibilidade de horários de suas demandas de trabalho.

A remuneração não é unânime entre os candidatos, mas muitos concordam que os recebimentos conseguidos pelos aplicativos seriam maiores do que as oportunidades que receberiam no mercado de trabalho tradicional, isso devido à baixa qualificação profissional ou falta de experiência profissional na maioria dos candidatos. Corroborando com os autores Aliança Bike (2019) e Sabino e Abílio (2019), que discorrem que a maioria dos trabalhadores

são jovens em busca de primeiro emprego, ou são profissionais sem grandes qualificações profissionais.

Já as desvantagens são percebidas principalmente pela precarização do trabalho, onde, o trabalho uberizado não segue as legislações que protegem o trabalhador formal, que constam na CLT, como direito a férias remuneradas, descanso semanal remunerado, seguridade do INSS, FGTS e 13º salário. Diversos candidatos reclamaram principalmente da segurança do trabalho, tanto em relação à saúde, por julgarem ser uma profissão perigosa, quanto para os bens utilizados para o trabalho, como as motos e celulares. Isso corrobora com diversos autores, como Abílio (2019), Sundararajan, (2017) e Kramer, (2017), que discorrem sobre o desequilíbrio protecionista ao trabalhador e a precarização do trabalho nas relações uberizadas, tornando a uberização um fenômeno com grande importância a ser estudado e discutido nas entidades legislativas.

Considerações finais

A quarta revolução industrial é um fenômeno atual e complexo que vivenciamos, onde modificou de diversas formas as relações de trabalho tradicionais, previstas na CLT brasileira. Com a tecnologia evoluída, principalmente internet das coisas, armazenagem na nuvem e o alto acesso as tecnologias pela população geral, vários fenômenos surgiram, um dos principais deles é a Uberização.

A Uberização é um fenômeno cada vez mais frequente na sociedade, abrangendo diversos mercados, como os de carona, e os de delivery de alimentos. As relações de trabalho deste fenômeno são muito diferentes das tradicionais regidas pela CLT, onde oferecem certa flexibilidade aos trabalhadores, mas não contam com diversas leis protecionistas no trabalho formal.

Neste contexto, este estudo evidenciou por meio das referências utilizadas e de sua metodologia qualitativa, que teve como objetivo identificar a visão dos trabalhadores de forma mais ampla, as principais influências da Uberização na vida dos motoboys de aplicativo.

Ficou evidenciado que o público alvo dos aplicativos uberizados são os jovens com pouca experiência no mercado de trabalho e trabalhadores com baixa qualificação profissional, facilitando a utilização do discurso, de certa forma enganoso, de empreendedorismo, utilizado pelos aplicativos.

Ficou evidenciado que as relações de trabalho uberizadas são realmente muito diferentes das relações tradicionais de trabalho, onde, não há a presença de uma pessoa como chefe, mas há controle do trabalho através de algoritmos do aplicativo. Além disso, não há carga horária pré estabelecida, descanso semanal e nenhuma remuneração protecionista prevista pela CLT, transferindo essas responsabilidades ao próprio trabalhador.

Além disso, há várias desvantagens relacionadas ao trabalho uberizado na visão dos próprios motoboys, principalmente a falta de seguridade a saúde, uma vez que estão expostos a acidentes no trabalho e a seguridade dos seus bens necessários para o trabalho é comprometida. A precarização é outro ponto de atenção, uma vez que os direitos previstos na CLT não são seguidos pelos aplicativos.

Apesar do contexto visivelmente desvantajoso para o trabalhador, muitos relataram que a flexibilidade de horário e a remuneração são diferenciais que os fazem continuar nos aplicativos de *delivery*, uma vez que a maioria dos entrevistados tinham baixa qualificação profissional ou são jovens com pouca experiência no mercado de trabalho.

A uberização é um fenômeno influente na sociedade e de extrema importância para ser estudado. Este estudo faz boas contribuições para a literatura, na compreensão das relações de

trabalho uberizadas. Sugere-se aos próximos estudos, que utilize maior número de candidatos, de diferentes localizações a fim de compreender com maior profundidade o fenômeno.

Referências Bibliográficas

- Abilio, L. C. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3), 41-51. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>.
- Abílio, L. C. (2020). Uberização: a era do trabalhador just-in-time? 1. *Estudos avançados*, 34, 111-126. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>
- André, R. G. Silva, R. O., & Nascimento, R. P. (2019). “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 18(1), 7-34. <https://doi.org/10.21529/RECADM.2019001>.
- Bardin L.(2011). Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70.
- Bianchi, S. R. de Macedo, D. A., & Pacheco, A. G. (2020). A uberização como forma de precarização do trabalho e suas consequências na questão social. *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*, 6(10), 134-156. Recuperado em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755>.
- Bike, A. (2019). Pesquisa de perfil de entregadores ciclistas de aplicativo. São Paulo: Aliança Bike. Disponível em: https://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio_s2.pdf
- Costa, F., & Portioli-Staudacher, A. (2021). Labor flexibility integration in workload control in Industry 4.0 era. *Operations Management Research*, 1-14. <https://doi.org/10.1007/s12063-021-00210-2>.
- Dardot, P., & Laval, C. (2016). Neoliberalismo e subjetivação capitalista. *Revista Olho da História*, 22. Recuperado em: <http://oolhodahistoria.ufba.br/wp-content/uploads/2016/04/dlneoliberalismo.pdf>.
- De Souza, C. L.; Signor, G. ECONOMIA COMPARTILHADA E TRABALHO UBERIZADO: AS TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO A PARTIR DOS APLICATIVOS. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 7, n. 1, p. 44-63, 2021. <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2021.v7i1.7794>
- Estadão (Março, 2021), Espanha reconhece direitos trabalhistas de entregadores de apps de delivery. Disponível em: <https://link.estadao.com.br/noticias/empresas,espanha-reconhece-direitos-trabalhistas-de-entregadores-de-apps-de-delivery,70003645615>.
- Franco, D. S., & Ferraz, D. L. S. (2019). Uberização do trabalho e acumulação capitalista. *Cadernos EBAPE. BR*, 17, 844-856. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395176936>
- Hochman, B., Nahas, F. X., Oliveira Filho, R. S. D., & Ferreira, L. M. (2005). Research designs. *Acta cirúrgica brasileira*, 20, 2-9. <https://doi.org/10.1590/S0102-86502005000800002>
- Kramer, J. C. (2017). A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo? (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Paraná, Curitiba. Recuperado em: <http://hdl.handle.net/1884/47786>.
- Kusma, V., & Chiroli, D. (2021). A indústria 4.0: uma revisão sobre os impactos e as modificações na dinâmica de trabalho do modelo atual. *Revista Principia - Divulgação Científica E Tecnológica Do IFPB*, 1(53), 131-140. <http://dx.doi.org/10.18265/1517-0306a2020v1n53p131-140>
- Martins, G. A. (2008). Estudo de caso: uma reflexão sobre a aplicabilidade em pesquisas no Brasil. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 2(2), 8-18. <https://doi.org/10.11606/rco.v2i2.34702>.
- Manzano, M., & Krein, A. (2020). A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil. *Campinas: Cesit/Unicamp*. Recuperado em:

<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/186-a-pandemia-e-o-trabalho-de-motoristas-e-de-entregadores-por-aplicativos-no-brasil>

Moda, F. (2020). TRABALHO POR APLICATIVO: As práticas gerenciais e as condições de trabalho dos motoristas da Uber. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal de São Paulo, Guarulhos. Recuperado em: https://www.researchgate.net/profile/Felipe-Moda/publication/344890254_TRABALHO_POR_APLICATIVO_As_praticas_gerenciais_e_as_condicoes_de_trabalho_dos_motoristas_da_Uber/links/5f970b6f458515b7cf9f404e/TRABALHO-POR-APLICATIVO-As-praticas-gerenciais-e-as-condicoes-de-trabalho-dos-motoristas-da-Uber.pdf

Morrow, S. (2005). Quality and trustworthiness in qualitative research in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 250-260. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.2.250>

Niederauer, A. P. Por segurança, a Prefeitura fecha acordo com empresas de entrega por aplicativo. Terra Cidades, São Paulo, 18 jul. 2019. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/brasil/cidades/por-seguranca-prefeitura-fecha-acordo-com-empresas-de-entrega-por-aplicativo,3dbe66e1b824714b6640fff07db5661bjgucmq8v.html>

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

Pesole, A., Brancati, U., Fernández-Macías, E., Biagi, F., & Gonzalez Vazquez, I. (2018). Platform workers in Europe. *Luxembourg: Publications Office of the European Union*, 1-60. <https://doi.org/10.2760/742789>.

Rubmann, M., Lorenz, M., Gerbert, P., Waldner, M., Justus, J., Engel, P., & Harnisch, M. (2015). Industry 4.0: The future of productivity and growth in manufacturing industries. *Boston Consulting Group*, 9(1), 54-89.F. <https://doi.org/10.5585/exactaep.2021.16855>.

Sachon, M. (2018). Los pilares de la industria 4.0. *Revista de Antiguos Alumnos del IESE*, (148). Recuperado em: <https://media.iese.edu/research/pdfs/ART-3113.pdf>.

Sabino, A. M., & Abílio, L. C. (2019). Uberização- Empreendedorismo como novo nome para a exploração. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, 2(2). <https://doi.org/10.33239/rtdh.v2i2.53>.

Sakurai, R. & Zuchi, J. D. (2018). As revoluções industriais até a indústria 4.0. *Revista Interface Tecnológica*, 15(2), 480-491. <https://doi.org/10.31510/infa.v15i2.386>.

Schneider, H. (2017). *Creative destruction and the sharing economy: Uber as disruptive innovation*. Northampton. Edward Elgar Publishing.

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

Sundararajan, A. (2017). *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Cambridge. Editora MIT press.

Teck, T. S.; Subramaniam, H.; Sorooshian, S. (2019). Exploring challenges of the fourth industrial revolution. *International Journal Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(9), 27-30. [10.35940/ijitee.I7910.078919](https://doi.org/10.35940/ijitee.I7910.078919).

Vianna, F. R. M; Moura E. T. S. S. & Calderari, E. B. (2018). Crowdsourcing e uberização: um estudo de caso sobre a startup Docway. *Revista Electronica de Sistemas de Informação*, 17(2), 1-16. <http://dx.doi.org/10.21529/RESI.2018.1702003>

Voss, C.; Tsikriktsis, N.; Frohlich, M. Case research in operations management. *International Journal Of Operations & Production Management*, 22(2), 195-219. <http://dx.doi.org/10.1108/01443570210414329>.

Xu, M., David, J. M., & Kim, S. H. (2018). The fourth industrial revolution: Opportunities and challenges. *International journal of financial research*, 9(2), 90-95. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v9n2p90>.

Zangirolami-Raimundo, J., Echeimberg, J. O., & Leone, C. (2018). Tópicos de metodologia de pesquisa: Estudos de corte transversal. *Journal of Human Growth and Development* , 28 (3), 356-360. <http://dx.doi.org/10.7322/jhgd.152198>.