



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO

CAMPUS AGRESTE

NÚCLEO DE GESTÃO

ADMINISTRAÇÃO

JULIO ALVES LIMA

**A UBERIZAÇÃO E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DE UM GRUPO DE
ENTREGADORES EM CARUARU-PE**

CARUARU

2022

JULIO ALVES LIMA

**A UBERIZAÇÃO E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DE UM GRUPO DE
ENTREGADORES EM CARUARU-PE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Administração do Campus Agreste da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, na modalidade de monografia, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Administração.

Área de concentração: Uberização do trabalho.

Orientador (a): Prof^ª. Ana Márcia Batista Almeida Pereira

CARUARU

2022

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Lima, Julio Alves.

A uberização e as condições de trabalho de um grupo de entregadores em Caruaru-PE / Julio Alves Lima. - Caruaru, 22. 46, tab.

Orientador(a): Ana Márcia Batista Almeida Pereira
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, Administração - Bacharelado, 22. Inclui referências, apêndices.

1. Uberização do Trabalho. 2. Entregadores. 3. Plataformas Digitais. 4. Condições de Saúde e Segurança no Trabalho. 5. Pandemia. I. Pereira, Ana Márcia Batista Almeida . (Orientação). II. Título.

350 CDD (22.ed.)

JULIO ALVES LIMA

**A UBERIZAÇÃO E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DE UM GRUPO DE
ENTREGADORES EM CARUARU-PE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Administração do Campus Agreste da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, na modalidade de monografia, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Administração.

Aprovada em: 20/05/2022

BANCA EXAMINADORA:

Prof^ª. Dr^ª Ana Márcia Batista Almeida Pereira (Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste

Prof^ª Dr^ª Elisabeth Cavalcante dos Santos (Examinadora Interna)
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste

Prof^ª Dr^ª Cláudia Freire (Examinadora Interna)
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste

Aos meus pais, Mariza e Jocelmo, por sonharem este dia junto a mim.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me conceder toda força e sabedoria necessária para que eu possa alcançar meus objetivos.

Aos meus pais, pelo amor e cuidado comigo durante toda a minha trajetória.

As minha tias Sônia e Lala (In Memoriam) por todas as palavras de incentivo e por estarem comigo em todos os momentos da minha vida.

A minha irmã, Barbara e meu cunhado Maicon, pelo exemplo, apoio e incentivo diário. Vocês foram essenciais!

A minha namorada, Vanusa, por acreditar no meu potencial e me apoiar em todas as minhas decisões.

Aos meus companheiros de curso, Edson, Eduarda, Gabriel, Rafael e Renata, por toda parceria e por tudo que vivemos ao longo desses 5 anos.

Aos meus amigos Renata Raiane e Romero Bezerra, por nunca desacreditarem de mim e vibrarem comigo essa conquista.

Aos meus professores do curso de Administração, por todos os ensinamentos repassados e que foram fundamentais para a minha formação.

A minha orientadora, Professora Ana Márcia, por toda paciência, atenção e disponibilidade. Sempre disposta a me ajudar e orientar para que esse trabalho pudesse ser realizado, mesmo diante de um momento atípico, como a pandemia.

Por fim, agradeço a todos aqueles que direta ou indiretamente contribuíram para que esse sonho pudesse se tornar realidade.

RESUMO

A uberização do trabalho refere-se a uma nova forma de gestão do trabalho que se baseia na transferência de responsabilidades da empresa para o trabalhador. Esse modelo ganhou força em 2016 e tem apresentado um crescimento acelerado desde então, sobretudo durante a pandemia do covid-19, período no qual houve aumento do número de entregadores vinculados às plataformas digitais. Diante desses fatos, o presente trabalho tem como objetivo principal caracterizar as implicações da forma atual de gestão do trabalho para a saúde e segurança no trabalho dos motoboys na cidade de Caruaru-PE durante a Pandemia Covid-19. Além disso, tem como objetivos específicos, descrever a forma atual de gestão do trabalho desenvolvida a partir do processo de Uberização, bem como caracterizar os motoboys e sua inserção no serviço de entrega, além de identificar as condições de trabalho dos pesquisados, em especial no que se refere à saúde e segurança no trabalho no contexto da atual pandemia. Com o intuito de alcançar tais objetivos, a pesquisa se caracteriza como exploratória e descritiva, tendo natureza qualitativa, e sendo realizada por meio de entrevistas, aplicação de formulários. Com os resultados da pesquisa, pôde-se perceber que esse tipo de gestão tem impactado negativamente as condições de saúde e segurança dos trabalhadores, e que, durante a pandemia, não houve mudanças nas medidas adotadas pelas plataformas no que diz respeito às condições de trabalho e nos meios de proteção desses indivíduos à contaminação do covid-19. Tal fato tem exposto os trabalhadores a jornadas excessivas de trabalho sem que tenha havido qualquer adoção de medidas voltadas à proteção desses profissionais. Além disso, pôde-se perceber que os trabalhadores ainda assim consideram essa forma de trabalho positiva, tendo em vista a sua remuneração e flexibilidade, apesar de terem ciência dos impactos negativos ocasionados à sua saúde e segurança no ambiente laboral.

Palavras-chave: Uberização do Trabalho; Entregadores; Plataformas Digitais; Condições de Saúde e Segurança no Trabalho; Pandemia.

ABSTRACT

The uberization of work refers to a new form of work management that is based on the transfer of responsibilities from the company to the worker. This model gained strength in 2016 and has shown rapid growth since then, especially during the covid-19 pandemic, a period in which there was an increase in the number of deliveryman linked to digital platforms. In view of these facts, the present work has as main objective to characterize the implications of the current form of work management for the health and safety at work of motoboys in the city of Caruaru-PE during the Covid-19 Pandemic. In addition, its specific objectives are to describe the current form of work management developed from the Uberization process, as well as to characterize the motoboys and their insertion in the delivery service, in addition to identifying the working conditions of those surveyed, especially in the regarding health and safety at work in the context of the current pandemic. In order to achieve these objectives, the research is characterized as exploratory and descriptive, having a qualitative nature, and being carried out through interviews, application of forms. With the results of the investigation, it was possible to perceive that this type of management has negatively impacted the health and safety conditions of workers, and that, during the pandemic, there were no changes in the measures adopted by the platforms with regard to working conditions of these individuals. This fact has exposed workers to excessive working hours without any adoption of measures aimed at protecting these professionals. In addition, it can be seen that workers still consider this form of work positive, in view of their remuneration and flexibility, despite being aware of the negative impacts caused to their health and safety in the work environment.

Keywords: Uberization of Work; couriers; Digital Platforms; Health and Safety Conditions at Work; Pandemic.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

FHC - Fernando Henrique Cardoso

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NRs - Normas Regulamentadoras

OMS - Organização Mundial da Saúde

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNADC - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

REMIR-TRABALHO - Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
1.1	Objetivos	11
1.1.1	Objetivo geral.....	11
1.1.2	Objetivos específicos.....	11
1.2	Justificativa	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1	Desregulamentação das relações de trabalho	13
2.2	A uberização como nova forma de gestão do trabalho	16
2.3	Os motoboys e as condições de saúde e segurança do trabalho no contexto da pandemia da covid-19..	18
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	22
3.1	Delineamento da pesquisa	22
3.2	Seleção dos sujeitos	22
3.3	Plano de coleta de dados	22
3.5	Limitações da pesquisa	23
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	25
4.1	A forma atual de gestão do trabalho	25
4.2	Perfil dos entregadores e sua inserção no serviço de entrega	27
4.3	Condições de trabalho dos pesquisados	30
4.3.1	Jornada de trabalho, remuneração, local de apoio, alimentação e descanso.....	30
4.3.2	Mudanças nas condições de trabalho durante a pandemia, especialmente a saúde e segurança do trabalho.....	32
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
	REFERÊNCIAS	38
	APÊNDICE A - Formulário para compreender o perfil dos entregadores	41
	APÊNDICE B – Roteiro de Entrevistas (Proprietário da Empresa)	43
	APÊNDICE C – Roteiro de Entrevistas (Entregadores)	45

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o número de motoristas e entregadores por aplicativos (motoboys) tem crescido de forma acelerada. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do primeiro trimestre de 2016 ao primeiro trimestre de 2020, o número de condutores de automóveis, táxis e caminhonetes – categoria em que estão incluídos trabalhadores que atuam em aplicativos como a Uber – passou de 1,39 milhões, para 2,02 milhões, significando um aumento de 41,9%. Os condutores de motocicletas tiveram um aumento de magnitude similar, de 39,2%, saltando de 522,1 mil para 729,7 mil entre 2016 e 2020. De acordo com Krein e Manzano (2020), esse crescimento se dá devido aos altos índices de desemprego, aliado às dificuldades de inserção e reinserção no mercado de trabalho brasileiro.

Nesse sentido, o trabalho uberizado ganha ênfase, uma vez que grande parte desses motoristas encontra nas plataformas uma facilidade de inserção no mercado de trabalho, mesmo que de maneira informal, para garantirem a sua sobrevivência. Este novo tipo de regulação do trabalho foi denominada “uberização” e, segundo Abílio (2019, p. 2), “a uberização do trabalho se refere a uma nova forma de gestão, organização e controle, compreendida como uma tendência que atravessa o mundo do trabalho globalmente.”, Ainda de acordo com a mesma autora, a uberização no Brasil, difundiu-se de forma significativa após 2016 e isso se deve ao momento de crise econômica vivenciado no país, atrelado à facilidade de se gerar renda nesse modelo de gestão do trabalho (ABÍLIO, 2020). Segundo Uchoa-de-Oliveira (2020, p. 6), “se a uberização é uma nova forma de organização do trabalho, a saúde do trabalhador será afetada diretamente por esse processo.” Neste sentido, quando a organização do trabalho se altera, a relação saúde-doença no trabalho também se modifica. Dado que cada forma de organização lida de maneira diferente com os aspectos relacionados às condições de saúde e segurança.

Sob esse cenário, observa-se que a saúde do trabalhador é afetada, na medida em que esse tipo de regulação realiza a transferência de responsabilidades, principalmente no que diz respeito às condições de trabalho do agente capitalista (empresa) para o agente não capitalista (trabalhador) ou “motoristas parceiros”, como foram definidos por tais plataformas. Segundo Abílio (2019), tratam-se de profissionais que, ao mesmo tempo em que arcam com riscos e uma série de custos, não contam com direitos e garantias, sendo-lhe delegada grande parte do gerenciamento sobre seu próprio trabalho. Tais argumentos, baseiam-se no que abordaram Antunes e Filgueiras (2020), onde afirmam que a visão da empresa está voltada a ideia de que

se os trabalhadores oferecem seus serviços em caráter autônomo, devem tratar também de desemcubirem-se das demais responsabilidades inerentes à atividade, tais como os custos operacionais que venham existir, até mesmo no que se diz respeito a sua própria busca por direitos e melhores condições de trabalho.

Fatores estes, que se evidenciaram ainda mais no contexto da pandemia, ocasionada pela COVID-19, no ano de 2020. Uma vez que, com o aumento do número de entregadores por plataforma, onde estão incluídos os motoboys, aumentaram-se também os riscos inerentes a essas atividades, tornando-se notória a inexistência de direitos sociais e garantias mínimas para estes trabalhadores, conforme cita Abilio (2017)

Em Caruaru, no estado de Pernambuco, esse tipo de atividade é bastante comum e cresceu de forma significativa no período de isolamento social. Com uma população de aproximadamente 365.278 pessoas, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a cidade apresentou no ano de 2020 uma queda no que se refere aos contratos formais, contabilizando um total de 2.818 postos de trabalho desativados, segundo dados de um estudo realizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em outubro do mesmo ano. Aumentando assim a quantidade de vínculos no setor de serviços, por fazerem parte das atividades consideradas essenciais, a exemplo do *delivery*.

Além disso, historicamente a cidade de Caruaru é fortemente marcada pelo trabalho informal, sendo a feira símbolo importante do comércio informal na cidade. Segundo Verás de Oliveira (2013) as feiras realizadas na região do agreste, especialmente em Caruaru, passaram a exercer um papel central na conformação socioeconômica da região,

Diante do que foi apresentado, o problema de pesquisa se orientará a partir do questionamento: **quais são as implicações da forma atual de gestão do trabalho para a saúde e segurança no trabalho dos motoboys na cidade de Caruaru-PE durante a Pandemia Covid-19?**

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo geral

- Caracterizar as implicações da forma atual de gestão do trabalho para a saúde e segurança no trabalho dos motoboys na cidade de Caruaru-PE durante a Pandemia Covid-19

1.1.2 Objetivos específicos

- Descrever a forma atual de gestão do trabalho, desenvolvida a partir do processo de Uberização;
- Caracterizar os motoboys e sua inserção no serviço de entrega;
- Identificar as condições de trabalho dos pesquisados, especialmente a saúde e segurança no trabalho, no contexto da atual pandemia.

1.2 Justificativa

Dessa forma, esta pesquisa torna-se necessária pela necessidade de debater o assunto, tendo em vista, o crescimento significativo do número de entregadores nos últimos anos. Pois, segundo Abilio (2021), o contexto de crise econômica, aliado à altas taxas de desemprego e altos índices de trabalho informal, contribuem diretamente com o aumento da oferta de motoboys. A pesquisa se justifica também, pelo fato de subsidiar a discussão acerca do fenômeno da uberização e sua relação com as condições de trabalho no contexto da pandemia.

Segundo dados da PNAD, no período da pandemia, o aumento do número de entregadores, foi o contrário do que ocorreu com maioria dos trabalhadores. O número de entregadores aumentou 3,5% e, embora a jornada de trabalho média tenha permanecido mais extensa do que a dos demais ocupados, sua remuneração foi quase 40% inferior à dos outros trabalhadores. Estes fatores aumentam a importância de se entender através da pesquisa, os impactos desse processo para os entregadores (motoboys) da cidade de Caruaru-PE.

No âmbito da Administração, este trabalho busca contribuir com as discussões realizadas acerca do tema, a exemplo dos estudos desenvolvidos por Cardoso Jr (2001); Druck (2011); Filgueiras (2020); Krein (2007, 2020) e Manzano (2020). Visto que, sobre essa

temática, predominam pesquisas de outras áreas do conhecimento. Além disso, no período de pandemia, foi realizada uma grande quantidade de trabalhos acadêmicos voltados ao tema da uberização e suas conexões com as condições de saúde e segurança do trabalho. Apesar disso, a quantidade de estudos com essa temática voltados a região do agreste pernambucano, especificamente, Caruaru, é pouca, a partir de levantamentos realizados no Google Acadêmico e no repositório Spell. Tendo esse trabalho, também, o propósito de suprir essa carência.

Como técnico em segurança do trabalho, houve a necessidade de relacionar o conhecimento adquirido durante a minha formação superior, com o conhecimento técnico vivenciado por mim diariamente no exercício da minha profissão. Além de buscar realizar, através desse estudo, uma contribuição social, voltada tanto para a necessidade de implementação de políticas públicas para a categoria, quanto de levar o entendimento das normas de saúde e segurança do trabalho para estes trabalhadores.

Dessa forma, para alcançar os objetivos supracitados, o presente estudo divide-se em cinco capítulos. No primeiro contextualiza-se a questão do trabalho neste novo tipo de plataforma, aspectos históricos e conceitos importantes. No segundo, a Uberização e os impactos ocasionados nas condições de saúde e segurança dos trabalhadores, incluindo a relação saúde-doença no trabalho no período da pandemia Covid-19. No terceiro, a metodologia utilizada, no quarto a discussão dos resultados obtidos no processo da pesquisa e no quinto as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo será abordada a desregulamentação das relações de trabalho que dão ênfase ao processo de uberização. Posteriormente, a uberização e as condições de Saúde e segurança no trabalho dos motoboys no contexto da Pandemia Covid-19.

2.1 Desregulamentação das relações de trabalho

A década de 1970 foi marcada pela reflexão sobre a classe operária e as condições de trabalho estabelecidas pelos modelos tayloristas e fordistas. Essa nova reflexão, bem como os questionamentos levantados com base nela, contribuíram para alavancar as teorias acerca do processo de trabalho, que, por suas vezes, foram pautadas e corroboradas pela noção de opressão capital-trabalho.

Assim, conforme afirma Leite (1994), a opressão capital-trabalho dependia muito mais das condições de uso da mão-de-obra do que de suas condições de compra no mercado. Por conseguinte, pode-se observar uma exploração do trabalho mais enfática, bem como a resistência por parte dos trabalhadores a estes meios de construção do capital. Nesse contexto, o regime de acumulação se fortalece atrelado às práticas interventivas de cunho jurídico cujo objetivo era a consolidação do neoliberalismo no Estado e na sociedade em geral afetando fortemente a classe operária no que diz respeito a exploração do trabalho operário.

Acerca disso, Antunes (2000, p. 2) menciona que

O neoliberalismo e a reestruturação produtiva da era da acumulação flexível, dotadas de forte caráter destrutivo, têm acarretado, entre tantos aspectos nefastos, um monumental desemprego, uma enorme precarização do trabalho e uma degradação crescente, na relação metabólica entre homem e natureza

Apesar de discutido fortemente nos países centrais, o debate acerca do neoliberalismo apenas ganhou destaque no Brasil, a partir dos anos 1990. Em um contexto de crise econômica, abertura comercial e redução do papel do estado, as práticas neoliberais, segundo Krein, tinham o intuito de auxiliar neste processo. Garantindo, assim, mais liberdade para as empresas, além de contribuir com as adaptações nas formas de trabalho que já existiam. Além disso, Segundo Pochmann (2019), a adoção do sistema neoliberal nos anos de 1990 coincidiu com o ingresso passivo e subordinado do Brasil no processo de globalização comandado por grandes corporações. Diante disso, o Brasil entrou em um processo de diminuição da manufatura e desindustrialização, no qual as oportunidades de emprego pautavam-se na busca de mão de

obra que exigiam maiores requisitos de formação e remuneração.

Com isso, de acordo com Leite (2011), este período também foi marcado pelo crescimento do desemprego e aumento das formas consideradas “atípicas” de trabalho, dentre as quais, pode-se citar o trabalho por tempo determinado e terceirizado. Flexibilizando, assim, as relações de trabalho existentes no país.

Neste sentido, o neoliberalismo se constitui como uma nova racionalidade, cuja principal característica baseia-se no modelo de acumulação aberta, que preconiza a mínima intervenção do Estado, através de sua retirada do mercado, como forma de regular a economia. De maneira análoga, produz-se uma nova divisão internacional do trabalho, marcada pela perda da força dos sindicatos e conduzida *a priori* pela precarização, retirando assim, qualquer proteção normativa para que a força de trabalho seja remunerada pelo preço mínimo.

Segundo Leite (2011, p. 31), a precarização do trabalho, trata-se de “um processo relacional, que só pode ser pensado levando-se em consideração um período histórico.” Isto é, trata-se de um conceito baseado na ideia de deterioração, degeneração e perda de direitos associados ao trabalho, de conquistas anteriormente observadas. Além disso, o processo de precarização, de acordo com Leite (2009, p. 15) “passou a ocupar um lugar central e estratégico na gestão de empresas e nas políticas de desregulação do mercado de trabalho pelo estado.” Assumindo, assim, o papel de adequar o mercado de trabalho ao caráter flexível das novas tecnologias.

Nesse sentido, Rodgers (1989 como citado em Leite, 2008, p. 10) identifica elementos que conceituam a precariedade, como, por exemplo, “instabilidade, falta de proteção, insegurança no que se refere à proteção social e vulnerabilidade econômica ou social”. Fatores estes que são facilmente identificados nas novas relações propostas pelo neoliberalismo.

Com a globalização, o processo de flexibilização de direitos ganha novas proporções, a exemplo do debate acerca da informalização, que ganhou maior força neste período. Essa explosão da informalidade, como cita Cardoso Jr (2001), gerou um quadro de aprofundamento da heterogeneidade do mercado do trabalho, que se baseava na deterioração das formas de inserção ocupacional para a maior parte da classe trabalhadora.

O país assiste assim, com a abertura comercial pelo Governo Collor a um significativo processo que impediram, segundo Leite (2009), que novos direitos foram assegurados, além de promover uma série de transformações econômicas, impactando assim o mercado de trabalho brasileiro.

Essas medidas de cunho neoliberal, foram ampliadas no governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC) e baseava-se na ideia de tratar do sistema de relações de trabalho brasileiro, de

forma mais abrangente, no que se diz respeito a flexibilização. Dentre elas, estão a criação do trabalho por tempo determinado e as facilidades envolta da terceirização da mão de obra, em todos as atividades econômicas. Segundo Krein (2007), apesar dessas medidas terem sido criadas com uma justificativa voltada a geração de emprego e renda, não atingiram seus objetivos e tiveram como consequência disso a precarização do trabalho. Visto que, essas modalidades de contrato prevaleceram somente naqueles setores em que haviam menores qualificações e baixos salários.

Apesar das discursões realizadas nesse periodo, essas medidas foram retiradas de pauta, pelo então presidente, Luis Inácio Lula da Silva, no ano de 2003. Que embora pressionado para que adotasse medidas mais flexíveis, os governos de Luís Inácio Lula da Silva, de 2003 a 2010, não apresentou propostas de reformas trabalhistas, assim como no governo de Dilma Rousseff, de 2011 a 2016, mesmo que tidas como preocupação constante nos governos anteriores.

Foram duros os embates entre diversos atores, como se observa por exemplo, nas demandas dos setores patronais pela liberação da terceirização a todas as atividades. Essas circunstâncias evidenciam a existência de movimentos contraditórios: melhorias de indicadores pari passu a permanência da flexibilização do trabalho (KREIN, SANTOS E NUNES, 2011, p. 16)

Em outro contexto, insere-se a Reforma Trabalhista, aprovada em 2017, ocorrida no Governo Michel Temer. Fundamentada na Lei nº 13.467/17 instituía algumas mudanças, que segundo Krein (2007) tinham como principal objetivo aumentar o número de postos de trabalho no Brasil, segundo Abilio (2019, essa reforma trata-se de transformar o contrato de trabalho em um encontro de agentes econômicos, que negociam livremente os termos de sua relação.

Dentre tais mudanças, pode-se perceber também, o enfraquecimento da força de trabalho e dos movimentos sindicais. Uma vez que a medida que as leis são alteradas como forma de flexibilizar as relações, nota-se um afastamento dos trabalhadores em relação a esses movimentos, que são tão importantes na buscas por direitos e garantias. De acordo com Krein (2018) a nova legislação não realiza uma reforma sindical, mas afeta diretamente a forma como os sindicatos se organizam, ao buscar enfraquecer os sindicatos e estimular um processo de descentralização na definição das regras que direcionam a relação de emprego.

Com a Reforma, o estado Brasileiro caminha a passos largos rumo a promoção legal da informalização do trabalho, criando instrumentos que minam as forças coletivas de trabalho, alterando a própria natureza jurídica da formalidade, além de seguir mirando e exterminando os instrumentos e recursos jurídicos que reconhecem a relação de trabalho como uma relação desigual que demanda proteções e garantias aos trabalhadores (ABÍLIO, 2019, p. 6)

Segundo Galvão (2020), a reforma trabalhista de 2017 ampliou as formas de

contratação precárias, embora já existissem no mercado de trabalho, muitas não eram admitidas pela legislação.

A reforma promoveu a legalização do bico, autoriza formas de contratação que não dão acesso a direitos, ou que asseguram menos direitos, instituindo uma espécie de cidadania de segunda classe, que tende a se expandir para diferentes setores de atividade. Essas medidas, somadas às mudanças nas formas de organização e gestão do trabalho e às novas tecnologias, ampliaram a vulnerabilidade e a insegurança no mercado de trabalho (Galvão, 2020)

Em detrimento disso e de todas essas mudanças ocorridas no processo de trabalho brasileiro, as formas de contratação tidas como atípicas ganham força, trazendo-se destaque aqui, para o trabalho informalizado. De acordo com Antunes (2011) a informalidade é expressa por formas de trabalho desprovidas de direitos e que por esse motivo possuem similaridade com a precarização.

Essa explosão da informalidade, como cita Cardoso Jr (2001), gerou um quadro de aprofundamento da heterogeneidade do mercado do trabalho, que se baseava na deterioração das formas de inserção ocupacional para a maior parte da classe trabalhadora. O país assiste assim, com a abertura comercial pelo Governo Collor a um significativo processo que impediram, segundo Leite (2009), que novos direitos foram assegurados, além de promover uma série de transformações econômicas, impactando assim o mercado de trabalho brasileiro.

De acordo com Caciomalli (2016), o trabalho informalizado pode ser representado e acompanhado por duas categorias de trabalhadores: os assalariados sem registro e os trabalhadores por conta própria. Sendo esta segunda representada por trabalhadores que segundo a autora são simultaneamente “patrões e empregados de si mesmo.” Dessa forma, tal característica é presente no processo de Uberização, surgido no Brasil a partir de 2016, sob um contexto de altos índices de desemprego, desregulamentação do trabalho e avanços tecnológicos.

2.2 A uberização como nova forma de gestão do trabalho

De acordo com Abílio (2019, p. 2), “a uberização do trabalho resulta de processos globais em curso há décadas e que envolvem transformações no controle, gerenciamento e organização do trabalho.” Esse novo modelo de gestão surge a partir das ideias neoliberais, das transformações ocorridas no papel do estado, da globalização e do desenvolvimento tecnológico.

A uberização do trabalho se apresenta como uma forma de trabalho mais flexível e autônoma e que tem crescido de forma acelerada. De acordo com Cardoso (2021), esse tipo de

gestão do trabalho baseia-se na ideia do capitalismo digital e se desenvolve a partir do aprofundamento da ideologia neoliberal, na medida em que utilizam estas plataformas como forma de regulação das atividades.

Segundo Silveira (2021, p. 8), “as plataformas de trabalho materializam o sonho neoliberal de reduzir o custo com folha de pagamentos, direitos trabalhistas e encargos sociais.” Além de passar a imagem de empreendedorismo, como forma de ocultar a sua precarização e fragilidade contratual. Segundo Soares et al. (2021, p. 238), “o fenômeno da uberização é composto por relações que eliminam os direitos trabalhistas e promovem exploração do trabalho, através da legitimação, legalização e banalização da transferência de custos e riscos ao trabalhador.”

Nesse modelo de gestão, os trabalhadores assumem a responsabilidade de arcar com as despesas e riscos relativos ao desenvolvimento de suas atividades, envolvendo assim aspectos relacionados a sua saúde e segurança, assim como das condições de trabalho como um todo. Considerando-se assim, por alguns autores, como um novo estágio da exploração do trabalho, a exemplo de Cardoso (2021, p. 4). Que define como “uma relação de subordinação, travestida de empreendedorismo, flexibilidade e autonomia.” e do que definiu Antunes; Filgueiras (2020, p. 32)

De acordo com o posicionamento das empresas, enquanto alegam que os(as) trabalhadores(as) oferecem seus serviços de forma autônoma e voluntária, tratam também de se desincumbirem das responsabilidades inerentes às atividades capitalistas, tanto no que se refere aos custos de aquisição e dos custos operacionais, bem como no que diz respeito ao reconhecimento de direitos, garantias e condições mínimas de trabalho

Além disso, esses trabalhadores precisam estar sempre disponíveis para atender às demandas que assim surgirem, tornando-se uma espécie de trabalhador “*just in time*” como definiu Abílio (2020). Com isso, esses trabalhadores acabam se sujeitando a situações de longas jornadas de trabalho, uma vez que, nessa relação, ele apenas ganha pelo que é produzido, “o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho, arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas. Abílio (2019, p. 2). e não pelo tempo em que está disponível a realizar determinada atividade, configurando assim o “trabalho por demanda”.

Ademais, o fato de não existir nenhuma formalização, o impede de possuir direitos, a exemplo do afastamento remunerado em caso de doenças e/ou acidentes de trabalho. Garantidos pela LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991, que dispõe em seu Art. 1º o papel da previdência social de assegurar mediante contribuição aos seus beneficiários, meios de

manutenção por motivo de incapacidade de sua renda salarial. Nessa nova dinâmica, Antunes (2018, p. 28-29), afirma que:

Trata-se de uma espécie de trabalho sem contrato, no qual não há previsibilidade de horas a cumprir nem direitos assegurados. Quando há demanda, basta uma chamada e os trabalhadores e as trabalhadoras devem estar on-line para atender o trabalho intermitente. As corporações se aproveitam: expande-se a ‘uberização’, amplia-se a ‘pejetização’, florescendo uma nova modalidade de trabalho: o escravo digital. Tudo isso para disfarçar o assalariamento.”

De acordo com Abilio (2019), o trabalhador uberizado, trata-se de um indivíduo que aderiu a uma atividade informal, e que atua sob uma ótica desregulamentada, sob o qual qualquer um pode aderir, sem que haja um contingente de trabalhadores. Perdendo assim, qualquer garantia e estabilidade, uma vez que este pode ser desvinculado a qualquer momento da plataforma.

No trabalho subordinado por meio de plataformas digitais, trabalhadores não são contratados, nem mesmo recrutados. Não há vagas predeterminadas ou processos seletivos – aparentemente, para trabalhar, basta se cadastrar. O contrato de trabalho agora transfigura-se em um contrato de adesão (ABÍLIO et al, 2021, p. 38).

Sob essa conjectura, observa-se que os trabalhadores se tornaram descartáveis, podendo ser substituídos a qualquer tempo, caso não consigam se adaptar ou atender a todas as exigências impostas pelas organizações encontrando-se em condições precárias e praticamente desprotegidos (DRUCK, 2011).

Essa nova forma de organização do trabalho, definida através do processo de uberização, atua em diversas modalidades na prestação de serviços, seja através dos serviços de entrega ou do transporte de pessoas através de aplicativo, precarizando tais setores, com forte tendência de ampliação. Entretanto o objeto dessa pesquisa está nos entregadores (motoboys), pois segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) passaram de 30 mil trabalhadores em 2016 para 278 mil no segundo semestre de 2021.

2.3 Os motoboys e as condições de saúde e segurança do trabalho no contexto da pandemia da covid-19

Desde a década de 1980, os debates acerca da saúde ocupacional, tem identificado, uma nova tipologia de riscos a saúde dos trabalhadores. Que em suma, deriva dos aspectos relacionados a atividade exercida, ao trabalhador em si e sob o contexto em que eles estão

inseridos. Segundo Pereira et al. (2020, p. 2), os riscos psicossociais podem ser definidos “como fatores que podem contribuir ou mesmo desencadear estresse, adoecimento físico e mental nos trabalhadores”, sendo definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como uma das principais preocupações do trabalho no mundo contemporâneo.

Com o passar dos anos, e em detrimento das inúmeras mudanças ocorridas no local de trabalho, a discursão sobre estes riscos tem aumentado gradativamente. Isso se dá, também, tendo em vista o aumento do número de transtornos mentais relacionados ao trabalho. Nesse sentido, eles também são considerados como riscos nas Normas Regulamentadoras (NRs) definidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e que regulamentam e fornecem orientações sobre procedimentos obrigatórios relacionados à segurança e saúde do trabalhador.

Em suma, os riscos psicossociais podem trazer diversos prejuízos a saúde física e mental dos trabalhadores, tais como transtornos mentais, acidentes e até mesmo suicídio. Esses prejuízos dependem tanto da gravidade como da maneira em que são abordados por cada organização, sendo de suma importância a sua reflexão.

Além disso, durante esse período, foi verificado um aumento significativo no número de entregadores. Segundo o vice-presidente financeiro do iFood,, informou, em abril de 2020, que havia recebido “175 mil inscrições de candidatos interessados em atuar como entregadores da plataforma ante 85 mil em fevereiro” (MELLO, 2020). Esse aumento se deve, ao contexto de pandemia no qual vivenciamos recentemente, tornando-se ainda maior a necessidade de compreender sob quais condições de trabalho estas atividades foram desenvolvidas.

Dessa forma, no dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) emitiu nota declarando estado de pandemia da Covid 19, doença causada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2), causando, assim, inúmeras mudanças na sociedade em geral, inclusive no contexto das relações de trabalho.

Os desdobramentos das mudanças trazidas pelo novo cenário trabalhista criado pela pandemia se refletem também na seguinte citação de Antunes e Santana (2021, np): “se o cenário de vida e trabalho, antes mesmo da pandemia, já era caracterizado pela verdadeira terra arrasada de direitos e pela desproteção social, a eclosão do Covid-19 escancarou a sua gravidade e intensificou fortemente seus impactos.”

Em um período de isolamento social, como forma de organizar a sociedade frente a essa problemática, o governo brasileiro regulamentou através do Decreto 10.282/2020, as atividades que poderiam continuar atuando normalmente, as quais foram denominadas de serviços essenciais, dentre as quais, o serviço de entrega estaria incluído. Aumentando-se, com isso, a oferta desses serviços. Uma vez que, inúmeros estabelecimentos que anteriormente à pandemia,

não forneciam o serviço de *delivery*, começaram a realizá-lo como uma forma de permanecerem inseridos no segmento.

Segundo Abilio (2020), é grande a quantidade de aplicativos atuando no mercado de trabalho brasileiro, assim como o número de motoboys que vem aderindo a estas plataformas. Segundo dados do Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), as plataformas de trabalho representavam 4,5% da mão de obra do mercado de trabalho brasileiro, em 2019. Além disso, a pandemia também teve impacto direto sobre o número de trabalhadores informais. Tendo em vista que inúmeros trabalhadores estariam perdendo os seus empregos e adotando o trabalho uberizado, como forma de garantir a sua própria subsistência em um período de crise sanitária e recessão econômica.

Com isso, o número de trabalhadores expostos aos riscos em que essas atividades seriam desenvolvidas aumentou. De acordo com dados da Pnad Covid, só em Pernambuco, o número de motoboys e entregadores era de 42 mil. Dentre esses riscos, pode-se citar aqueles que são provenientes da atividade na qual já desenvolvem e os existentes em detrimento da Pandemia Covid-19, visto que, segundo a OMS, uma das principais formas de contágio do vírus se dá através do contato físico, inerente à atividade dos entregadores.

Em um levantamento feito por Abílio et al (2020), constatou-se que 57,7% dos trabalhadores de aplicativos, entrevistados pela pesquisa, relataram não receberem nenhum apoio das empresas na promoção de cuidados ou medidas de prevenção. Por sua vez, 43,3% relataram ter recebido apoio, “sendo que em sua maioria este se resumiu a orientações gerais sobre como evitar a contaminação e reduzir o contato com os clientes ou o fornecimento pontual de álcool-gel” (ABILIO et al, 2020, p. 12-13).

Além disso, uma pesquisa realizada pela Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (Remir-Trabalho) indica que os entregadores por aplicativos disseram que, apesar de terem trabalhado mais durante a pandemia, tiveram uma “redução significativa” do salário. Confirmando, assim, a tese de que apesar do aumento significativo no lucro de determinadas empresas de aplicativo neste período, poucos foram os investimentos dessas plataformas em relação aos cuidados com a saúde e segurança desses profissionais.

Em pesquisa recente, publicada no ano de 2022, a partir de um estudo feito através de pesquisadores da universidade de Oxford, na Inglaterra, do programa Oxford Internet Institute, o Brasil tirou nota baixa no que se refere às condições de trabalho de motoristas e motoboys de aplicativos. A nota do país equivale a 2,0 e é semelhante a de outros países como Chile e Equador. A pesquisa avalia alguns aspectos dentre eles cita-se remuneração, condições de trabalho, contratos, gestão e representação.

Mostrando-nos assim, através dos dados extraídos do relatório Faiwork Brasil (2021) que a maioria das empresas não adotou nenhuma medida de proteção para os seus trabalhadores e, se adotou, foi de forma ineficaz. Uma vez que a maioria restringia-se apenas a medidas orientativas, não realizando assim nenhuma entrega de equipamentos de proteção individual e treinamentos para as categorias, conforme estudo feito por Abilio (2020), tornando os trabalhadores cada vez mais vulneráveis e expostos aos riscos impostos por essas novas configurações do trabalho.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo serão abordados os aspectos metodológicos que foram utilizados para realização desse estudo e que contribuíram com o desenvolvimento da pesquisa.

3.1 Delineamento da pesquisa

O presente estudo é visto como de natureza qualitativa. De acordo com Creswell (2007), a pesquisa qualitativa tem algumas peculiaridades, dentre elas, ocorre em um cenário natural, se utiliza de métodos humanísticos e se apresenta de forma emergente, uma vez que diversos aspectos podem surgir durante o estudo. Segundo Vergara (2000), a pesquisa pode ser caracterizada, quanto aos fins e quanto aos meios de investigação. Quanto aos fins, a pesquisa é exploratória e descritiva. A pesquisa exploratória é realizada em áreas em que existe pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Em relação à pesquisa descritiva, ela apresenta características de determinada população ou fenômeno, estabelecendo assim as correlações entre eles (VERGARA, 2000). Quanto aos meios de investigação, o presente trabalho é definido através de pesquisa de campo. De acordo com Vergara (2000), a pesquisa de campo é realizada no local onde ocorre o fenômeno, podendo ser utilizadas ferramentas, como entrevistas e questionários.

3.2 Seleção dos sujeitos

A cidade de Caruaru possui uma grande quantidade de entregadores (motoboys) atuando nos mais variados segmentos, através das plataformas digitais. Dessa forma, um grupo de trabalhadores foi escolhido para serem objeto de estudo dessa pesquisa. Quanto à seleção dos sujeitos, a escolha se deu de forma não probabilística, por conveniência. Ou seja, aquela que ocorre sem a utilização de nenhum processo estatístico, em que o pesquisador seleciona os participantes da pesquisa pela facilidade de acesso (VERGARA, 2000), uma vez que já existia um contato prévio por parte do pesquisador com o proprietário do estabelecimento.

O local da pesquisa foi um estabelecimento da cidade, onde participaram do estudo 5 motoboys que prestam serviços de entrega através das plataformas digitais, assim como o proprietário da empresa.

3.3 Plano de coleta de dados

Quanto às etapas da pesquisa, desenvolveram-se em duas fases: 1) Caracterizar o perfil dos motoboys, por meio de formulário. 2) Entrevista semi estruturada, que segundo Vergara (2009), assim como a entrevista estruturada, ocorre de maneira focalizada. Porém, esse tipo de entrevista permite ao pesquisador a realização de interferências durante a entrevista, seja por meio de inclusões, exclusões e até mesmo de mudanças nas perguntas, como forma de obter explicações dos fenômenos que estão sendo estudados. As entrevistas ocorreram da seguinte forma: Em Abril de 2021 foram realizadas cinco entrevistas semiestruturadas. Uma com um proprietário de estabelecimento e as outras quatro com entregadores da cidade de Caruaru-PE. Todas elas aconteceram de maneira presencial, em locais e horários definidos com cada entrevistado. As mesmas seguiram um roteiro de perguntas elaborado previamente, conforme anexo e transcorreram em dias alternados. Sendo a primeira realizada com o proprietário, no dia 05/04/2022 e teve uma duração de 24 minutos. As demais, feitas com os motoboys, ocorreram nos dias 13 (duas), 14 e 20/04/2022 com durações de 20, 11, 13 e 12 minutos, respectivamente.

3.4 Plano de análise de dados

Por se tratar de um estudo qualitativo, segundo Vergara (2000), a análise de dados é feita de forma mais estruturada. Neste caso, foi utilizado o método interpretativo e descritivo. Onde, as entrevistas foram gravadas, através de aparelho celular e sob autorização dos entrevistados e posteriormente transcritas, a fim de facilitar o entendimento por parte do autor. Além disso, de acordo com Minayo et al (2007), esse procedimento possibilita ao pesquisador atribuir um significado mais amplo aos conteúdos estudados, tendo como embasamento, além dos resultados da pesquisa a fundamentação teórica acerca do tema que está sendo estudado.

3.5 Limitações da pesquisa

A realização do presente estudo apresentou algumas limitações. Dentre as quais, pode-se citar o curto período de tempo para a realização deste trabalho, tendo em vista que devido à pandemia os períodos letivos da UFPE tiveram sua duração encurtada. Além de estarmos inseridos em um contexto de pandemia, em virtude das novas variantes, o que limitou a criação de maior proximidade para viabilizar entrevistas mais longas com os trabalhadores. Como a

maioria dos entrevistados eram motoboys, que trabalham de domingo a domingo, houve alguns imprevistos, a exemplo de adiamento de entrevistas. Outro fator importante é que devido a essas entrevistas serem realizadas nos intervalos de descanso em que aguardavam o chamado dos clientes, o tempo delas foi reduzido. Tendo em vista que durante toda a entrevista eles estavam sempre conectados ao aparelho celular e atentos aos pedidos que eram finalizados para poderem se organizar e realizarem as entregas sem “perder a vez” dificultando assim a realização de entrevistas mais longas e que possibilitariam a coleta de um maior número de informações. A caracterização da forma atual de gestão do trabalho desenvolvida a partir do processo de uberização, ficou limitada a apenas uma empresa. Não sendo possível ampliar a pesquisa a um maior número de empresas usuárias dos serviços de *delivery* por meio de plataformas digitais.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo será realizada a análise e discussão dos resultados alcançados a partir da aplicação dos formulários e das respostas obtidas através da realização das entrevistas.

Tendo como finalidade responder aos objetivos específicos mencionados anteriormente, que são: descrever a forma atual de gestão do trabalho, desenvolvida a partir do processo de uberização; caracterizar os motoboys e sua inserção no serviço de entrega e identificar as condições de trabalho dos pesquisados, especialmente a saúde e segurança no trabalho, no contexto da atual pandemia.

4.1 A forma atual de gestão do trabalho

Como forma de identificar esses aspectos, relacionados à forma atual de gestão do trabalho e o seu desenvolvimento a partir do processo de uberização, foi realizada uma entrevista com proprietário de uma empresa na cidade de Caruaru-PE e que será aqui identificado como João.

João tem 51 anos, nasceu em Carnaíba-PE e possui ensino fundamental incompleto. Não exerce nenhuma atividade paralelamente à de empresário e a atuação do seu negócio se dá no segmento de alimentação.

Segundo os relatos do entrevistado, ele trabalhou durante muito tempo no ramo de alimentação e foi incentivado pelo seu antigo patrão a abrir o próprio negócio. Ele conta que após isso teve a iniciativa de iniciar as atividades na sua empresa e realiza tais serviços há cerca de 22 anos. Ele conta atualmente, com 6 funcionários e sua empresa, de acordo com a classificação do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) é caracterizada como microempresa. Com o passar dos anos, ele sentiu a necessidade de implantar o sistema de *delivery*, e assim o fez, no ano de 2012. Por sua hamburgueria se localizar na frente de um ponto de mototaxistas, esses eram os responsáveis por levar os pedidos até os clientes e recebiam por corrida realizada. A partir da classificação do

Atualmente, essas entregas não são mais realizadas por mototaxistas, mas sim por entregadores, seja através das plataformas ou pelas ferramentas do próprio estabelecimento. Esses trabalhadores desempenham as atividades de maneira informal e, segundo ele, sua opção por esse tipo de trabalho se deu pela grande oferta de mão de obra, aliada à facilidade de contratar esse tipo de serviço *“hoje em dia, a facilidade de entregador é grande, de bicicleta,*

de moto, de tudo quanto é jeito.” (JOÃO, entrevista em 05/04/2022)

Seu modelo de gestão é uberizado e atende aos objetivos definidos por Silveira (2021), que se baseia na ideia de reduzir os custos, com folha de pagamentos, direitos trabalhistas e demais encargos, sobre tais atividades. Conforme João cita em uma de suas falas:

(...) É caro você contratar. E os funcionários, hoje em dia, não quer ter responsabilidade. O custo também pra você contratar é alto. Você tem que comprar quatro motos, aí tudo isso vai pesando. Como existe a facilidade de terceirizar hoje em dia, está mais fácil do que você contratar (João, entrevista em 05/04/2022).

Nesse tipo de gestão, são os próprios trabalhadores, responsáveis por arcar com os custos inerentes a sua atividade. Neste sentido não é fornecido nenhum tipo de material de trabalho por parte da empresa, à exemplo da bag, do celular e da moto, sendo de responsabilidade dos entregadores possuírem, além de arcar com os custos referentes à manutenção do seu veículo. Quando questionado sobre isso, ele fala que: *“não, não é fornecido porque ele já tem tudo e não é um motoqueiro fixo da hamburgueria.”* Identificando-se assim, como um novo estágio da exploração do trabalho, segundo Cardoso (2021), uma vez que nesse tipo de gestão as empresas se configuram sob uma nova lógica de controle e gerenciamento do trabalho, trazendo mudanças significativas nas condições de trabalho dos entregadores.

A gestão dos trabalhadores segue a linha do capitalismo digital, definido por Cardoso (2021) uma vez que se utiliza dessas plataformas como meio de regulação desses trabalhadores. Segundo o entrevistado João, uma das plataformas utilizadas em sua empresa é o *ifood*, tendo em vista que essa é a que apresenta maior lucratividade para o seu negócio e a organização dos trabalhadores se dá da seguinte forma:

Tenho quatro entregadores, que vão chegando lá, os que vão chegando primeiro ai vai ficando na ordem, e vai saindo as entregas, geralmente sai com duas, três entregas, vai depender do fluxo de entrega e o outro vai pegando a vez, o que for saindo vai pegando a vez. Mas, é bem tranquilo (João, entrevista em 05/04/2022).

Além disso, esses trabalhadores informais realizam suas atividades entre as 7 horas da noite e às 3 horas da manhã. E não possuem nenhum tipo de remuneração fixa estabelecida, uma vez que os seus ganhos estão relacionados com a sua produção, no que definiu Abilio (2020) como “trabalho por demanda”. A esse respeito, o entrevistado cita que:

A remuneração é o seguinte: pelo *Ifood*, a gente dá a taxa de entrega pra eles, a gente enquanto hamburgueria não fica com nenhum valor da taxa de entrega. A taxa lá é 6,00, 6,00 é do motoboy. Se fizer 10 entregas é 60,00. Lá é geralmente 50 entregas só do *Ifood*, fora as entregas do delivery da hamburgueria, que já é um pouquinho mais alta, a negociar com o cliente. Tem entrega de 10 reais, 7, 8. Ai geralmente eles recebem por noite, 100, 120, 150, vai variar da noite (João, entrevista em 05/04/2022).

Esses trabalhadores, segundo ele, também não possuem horário definido para descanso

durante a jornada, esse descanso se dá somente, entre o intervalo de uma corrida e outra. Nesse momento, eles dividem o espaço de espera junto aos demais trabalhadores do estabelecimento, uma vez que o espaço destinado a eles, fica ao lado da cozinha, como forma de agilizar o processo de entrega dos alimentos. Nas palavras do entrevistado: “*como a cozinha é próxima de onde eles aguardam, a gente já chama o da vez e passa a rota de entrega e eles saem para fazer as entregas.*” (JOÃO, entrevista em 05/04/2022)

Em uma espécie de “*just in time*”, conforme cita Abilio (2020) esses trabalhadores precisam estar sempre disponíveis a fim de atender as demandas do estabelecimento, em uma relação de subordinação, travestida de empreendedorismo e flexibilidade.

4.2 Perfil dos entregadores e sua inserção no serviço de entrega

Para a realização da pesquisa com entregadores, os sujeitos selecionados foram 04 motoboys que realizam serviços de entrega na cidade de Caruaru-PE. Eles foram identificados como Maicon, Paulo, Lucas e Thiago, com vistas a manter o anonimato. Estes entregadores responderam a um formulário (**Vide Apêndice A**) cujas informações estão descritas no quadro 1. que se segue, além disso, os sujeitos da pesquisa foram submetidos a uma entrevista, onde serão abordados, nesta seção, a sua inserção no serviço de entrega.

Quadro 1 – Perfil dos entregadores

Indicadores	Trabalhadores			
	Maicon	Paulo	Lucas	Thiago
Gênero	Masculino	Masculino	Masculino	Masculino
Cor	Parda	Parda	Branca	Preta
Idade	24 anos	35 anos	29 anos	48 anos
Grau de escolaridade	Ensino médio completo	Ensino fundamental incompleto	Ensino médio completo	Analfabeto
Naturalidade	Custódia-PE	Caruaru-PE	Bezerros-PE	Caruaru-PE
Tempo como entregador	Acima de 2 anos	Acima de 2 anos	Entre 1 e 2 anos	Acima de 2 anos
Ocupação paralela	Não	Moveleiro	Garçom	Não
Situação do veículo	Próprio	Próprio	Próprio	Próprio
Indicadores	Trabalhadores			
	Maicon	Paulo	Lucas	Thiago
Ocupações anteriores	Indústria,	Mototaxista,	Vendedor.	Vendedor

	Construção Civil.	Operador de Telemarketing.		Autônomo, Uber.
Renda mensal (Entregador)	Acima de 2,0 SM	Entre 1,5 e 2,0 SM	Entre 1,0 e 1,5 SM	Entre 1,5 e 2,0 SM
Renda mensal (aocupação paralela)	--	Entre 0,5 e 1,0 SM	Até 0,5 SM	--
Quantidade de dependentes	Uma pessoa	Duas pessoas	Uma pessoa	Quatro pessoas ou mais

Fonte: material empírico, 2022.

Em suma, temos que dos quatro entrevistados, dois deles são oriundos de municípios circunvizinhos à região Agreste de Pernambuco e os outros dois já residiam em Caruaru. Além disso, todos eles possuem veículo próprio para realizar os serviços de entrega.

Dos quatro entrevistados, três já possuíam vínculo com carteira assinada. Quanto à inserção no serviço de entrega, se deu de maneira fácil, principalmente para aqueles que já conheciam alguém que trabalhava no ramo, uma vez que, acabaram recebendo indicações para trabalharem.

De acordo com o perfil dos entrevistados, todos eles são homens, e a idade média deles é de 30 anos. Dois deles possuem ensino médio completo, um possui ensino médio incompleto e um deles é analfabeto. A maioria deles trabalha com entrega há mais de 2 anos e dois deles possuem outra atividade concomitante a de entregador.

O primeiro entrevistado, Maicon, nos conta que antes de se tornar entregador, trabalhava em uma indústria de alimentação na cidade de Custódia. Ao ser desligado, começou a busca por emprego na cidade de Caruaru. Com isso, ficou cerca de um ano e meio desempregado e, após isso, começou a trabalhar com entregas por meio da indicação de um amigo. Segundo ele, *“era uma área mais fácil de arrumar emprego, não precisava ter tanto conhecimento”* (MAICON, entrevista em 13/04/2022).

Paulo trabalhou durante toda sua trajetória laboral como mototaxista, porém, necessitava auxiliar seu pai em serviços de movelaria e não possuía disponibilidade de tempo. Diante disso, a necessidade por melhores condições de renda o levaram por exercer a atividade de entregador, uma vez que essa poderia ser realizada apenas em horários específicos definidos por ele e concomitantemente a de moveleiro. Nas palavras do entrevistado: *“eu parei de fazer moto taxi pra ajudar meu pai durante o dia e a noite eu fico nas entregas, porque assim da pra eu ganhar dos dois entendeu, ai é uma ajuda boa no final do mês.”* (PAULO, entrevista em 13/04/2022)

Já Lucas, teve seu primeiro vínculo, de carteira assinada onde trabalhava como vendedor numa loja de calçados e, assim como Maicon, foi desligado após certo tempo. Ele ainda trabalhou de maneira informal em uma fábrica de confecções, porém não deu certo, o que lhe fez optar por realizar serviços de entrega. Ao se inserir nesse meio, aumentou a sua rede de contatos e encontrou a possibilidade de realizar “bicos” como garçom em restaurantes nos finais de semana. Segundo Lucas: *“eu já tinha a moto e pensei em começar a fazer entrega, aí fazia de uma e outra até que depois comecei fazer aqui [na hamburgueria], eles disseram que poderia ficar fazendo e eu fiquei.”* (LUCAS, entrevista em 14/04/2022)

Thiago cita que todos os serviços que realizou foram voltados à área de vendas, só que de maneira informal. Após certo período, trabalhou como motorista de Uber, porém ao atravessar alguns problemas financeiros, não conseguiu mais realizar, tendo em vista que houve a necessidade de vender o seu automóvel, o que lhe fez ingressar posteriormente no ramo de *delivery*. Ele cita que:

Eu tava trabalhando com uber, até que tava bom o movimento, mas ai minha esposa teve um problema de saúde e precisou fazer uma cirurgia, como tinha que fazer logo e a gente não tinha de onde tirar, acabei vendendo o carro e ai fiquei um período sem trabalhar, foi quando um primo meu que já trabalhou na lanchonete me deu a ideia e ai eu fui conversar com o dono e ele disse que teria sim uma vaga pra mim, mas que eu tinha que ter a moto. Como ainda tinha sobrado uma parte, comprei e comecei a fazer entrega, de lá pra cá não parei mais e essa se tornou a minha profissão, faço entrega todos os dias (Thiago, entrevista em 20/04/2022).

Quanto questionados sobre os meios de trabalho, a exemplo da moto, *bag*, celular, dentre outros meios necessários para o desenvolvimento do trabalho, todos os entrevistados afirmaram que já possuíam ou tiveram que providenciar para poder iniciar as atividades. Paulo conta que *“a bag eu comprei, acho que na época foi coisa de 70,00 ela usada né e depois eu já troquei algumas vezes, mas tudo por minha conta. D hamburgueria a gente só pega as entregas mesmo.”* Uma vez que, nesse tipo de relação, por meio de plataformas, ocorre a transferência dessa responsabilidade por parte da empresa para os trabalhadores, assim como cita Antunes e Filgueiras (2020).

Dentre os quatro entregadores, três deles trabalham por meio de plataforma, sendo eles, Maicon, Lucas e Thiago, e também realizam serviços de entrega para o próprio estabelecimento. Segundo João, não há nenhuma diferença entre essas modalidades tendo em vista que *“eles vão ganhar o que produz.”*

A plataforma utilizada por eles é o *ifood*. Quanto a sua relação com a plataforma, todos eles citam que a relação é considerada boa. De acordo com Maicon: *“eu trabalho pra o ifood e pra o estabelecimento, aí tem entregas que é do ifood mesmo, e as do estabelecimento.”*

Segundo Lucas: “[...] *minha relação com eles é boa, eles chamam sempre pra muita corrida e você recebe direito as corridas, não tenho nenhum problema, quando eu preciso de algo, a gente liga, eles resolvem, é tranquilo o contato com eles.*” Thiago aborda que: “*no começo eu não sabia mexer direito no aplicativo aí acabava perdendo as entregas, mas depois eu fui vendo uns vídeos no Youtube que ensina ai foi ficando mais fácil de mexer.*”

Paulo citou que já foi vinculado a uma plataforma, porém não a utilizava muito e foi bloqueado, atualmente presta serviços de entrega diretamente ao estabelecimento.

Uma vez eu me cadastrei no ifood pra fazer umas entregas por fora, mas ai como eu não usava muito a plataforma acho que bloqueou e eu não consegui mais ativar e também não me interessei mais porque o horário mesmo que eu tenho livre é à noite, ai já fico lá na hamburgueria e dá pra se virar já com o que ganho lá e na movelaria (Paulo, entrevista em 20/04/2022).

4.3 Condições de trabalho dos pesquisados

Nesta seção, serão abordados os aspectos relacionados às condições de trabalho dos entregadores, sendo os seguintes tópicos apresentados: jornada de trabalho; remuneração; local de trabalho, alimentação e descanso; condições de saúde e segurança no trabalho antes e durante a pandemia.

4.3.1 Jornada de trabalho, remuneração, local de apoio, alimentação e descanso

Quando questionados sobre a sua rotina de trabalho, os pesquisados expuseram algumas informações referentes às suas jornadas de trabalho e foi possível perceber que esses trabalhadores ultrapassam o limite de 44h semanais estabelecidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A maioria realiza dupla jornada, além de realizar os serviços de entrega durante os finais de semana e na considerada hora noturna, que acontece entre as 22h e 5h da manhã.

Maicon inicia a sua jornada via aplicativo ifood por volta das 13h e encerra seu primeiro turno às 18h. Ao encerrar, ele se dirige ao estabelecimento que também faz entregas, onde realiza as atividades até a madrugada, ou “fico lá até terminar as entregas” todos os dias da semana.

Paulo também trabalha todos os dias e sua jornada se inicia entre às 19, 19:30h e se estende até as 2h da manhã, porém, segundo ele, essa jornada pode variar, pois “*depende muito do movimento, tem dias que eles [da hamburgueria]pedem pra gente chegar mais cedo porque já tem muita entrega e tem dias que a gente sai cedo porque as pessoas não estão pedindo mais.*”

Dia de chuva, por exemplo, o movimento é fraco.”(PAULO, entrevista em 13/04/2022)

Lucas começa a trabalhar “*no horário de pico dos pedidos, que é o horário de almoço e lanche*”. Dessa forma, ele dá início aos serviços de entrega 11h da manhã e encerra às 14:30h. Ele cita que:

[...] Aí eu vou pra casa, tomo banho, organizo minhas coisas, durmo ou assisto alguma coisa e vou pra hamburgueria à noite pra fazer as entregas. Aí lá eu chego umas 7 horas e fico até a hora que tiver entrega, depois vou pra casa e assim vou me virando (Lucas, entrevista em 14/04/2022).

De acordo com Thiago, “*e ligo o aplicativo umas 3 horas e fico rodando nele até a hora de ir pra lanchonete que é quando desligo e fico fazendo as corridas por lá*”. Nos finais de semana, o seu horário tem alterações, pois, segundo ele, a demanda de pedidos é maior “*mas não é rotina não, a rotina mesmo é essa de começar 3 horas e só paro quando acaba os pedidos da lanchonete já de madrugada.*”

Quanto à remuneração, três dos quatro entrevistados possuem renda entre 1,0 e 1,5 salário mínimos, sendo eles Paulo, Lucas e Thiago. Já a remuneração de Maicon é superior a 2,0 salários mínimos. Além disso, os que já possuíram vínculo de carteira assinada foram questionados sobre o que consideravam como vantagem e desvantagem do trabalho por conta própria em relação ao que é desenvolvido com carteira assinada, tendo como resultado as informações descritas no quadro 2 abaixo:

Quadro 2 – Vantagens e desvantagens do trabalho uberizado em relação ao que é desenvolvido por carteira assinada

Entrevistado	Vantagens	Desvantagens
Maicon	Salário	Despesas com alimentação e manutenção da moto.
Paulo	Salário, horários.	Salário variável, sem benefícios.
Lucas	Não informou	Não possuir direito a férias, FGTS, verbas rescisórias.
Thiago	Não informou	Não informou

Fonte: material empírico, 2022

Nesse sentido, pôde-se inferir que os direitos e garantias estabelecidos através do trabalho regulamentado são vistos de forma positiva pelos entregadores, que associam o não recebimento destes à uma desvantagem do modelo de trabalho uberizado.

Quanto à existência de algum ponto de apoio para os entregadores, dois dos

entrevistados afirmam não possuir um local que apresente condições mínimas de conforto para os trabalhadores. Segundo Maicon, *“a gente fica localizado próximo aos restaurantes, senta lá, fica conversando entre a gente mesmo, os entregadores, aí toca o pedido no aplicativo, eles ajeitam o pedido, aí dá o endereço a gente.”* Lucas cita que *“durante o dia a gente fica ali de lado do Difusora, em cima da moto mesmo, ou sentado na calçada esperando tocar os pedidos.”*

Já Paulo e Thiago afirmam possuir ponto de apoio. De acordo com Paulo, *“de lado da cozinha, tem uma sala onde a gente fica sentado esperando.”* Thiago diz que *“os pontos de apoios são os restaurantes que a gente entrega mesmo, que aí a gente usa pra ir no banheiro, lavar o rosto, essas coisas que precisar durante o dia.”*

No que diz respeito à alimentação, todos eles informam que são fornecidas pelo estabelecimento em que eles realizam as entregas, uma vez que esse já mantém uma relação com os entregadores, tendo em vista que eles prestam esses serviços diariamente. Porém, nenhum deles citou que essa alimentação em alguma situação foi fornecida pela plataforma.

Em relação aos intervalos de descanso durante a jornada, a partir das informações levantadas, pôde-se dizer que esses só acontecem no momento em que se dá a espera entre uma corrida e outra ou no intervalo entre um trabalho e outro.

4.3.2 Mudanças nas condições de trabalho durante a pandemia, especialmente a saúde e segurança do trabalho.

Também foram realizadas questões voltadas às mudanças ocorridas no desenvolvimento de suas atividades no período da pandemia. Tendo em vista que, nesse momento, a maioria dos setores fecharam as portas, enquanto só permaneceram realizando as atividades aqueles serviços que foram considerados essenciais, a exemplo dos entregadores.

Em um momento de crise sanitária, foram muitos os decretos e recomendações por parte dos órgãos reguladores no sentido de proteger a saúde destes trabalhadores, visto a grande exposição destes ao vírus do Covid- 19. Além da exposição aos riscos psicossociais alavancadas pela pandemia, uma vez que segundo a definição trazida por Pereira (2020) o contexto em que a atividade está sendo realizada tem impacto direto no aumento desse risco e aos danos que ele pode ocasionar a saúde do trabalhador, sejam eles físicos ou mentais.

Ao responder as perguntas voltadas às condições de saúde e segurança no trabalho dos mesmos, os entrevistados foram questionados sobre a sua percepção em relação aos riscos nos quais estão expostos e se a plataforma teria adotado alguma medida como forma de protegê-

los.

Todos eles citaram que os riscos de acidente estão presentes em sua atividade, Maicon e Lucas citam também sobre os riscos de assalto no qual se consideram expostos. *“A partir do momento que você já sai da sua casa, você já tá correndo risco, tem vamos dizer assim, muito motorista que bebe, que avança o sinal, assalto, eu já fui assaltado uma vez, levaram tudo, só não levaram a bag, mas o restante levaram, celular, moto, levaram tudo.”*(MAICON, entrevista em 13/04/2022). Sobre o risco de acidente, Paulo diz que *“ainda corre risco de cair da moto ou sofrer um acidente, mas como eu gosto de moto eu nem penso nisso, eu acho que já to acostumado também pelo tempo que trabalho desse jeito.”* Thiago afirma que *“Os riscos são muitos, o que eu considero mais assim é de acidente”* fazendo menção a gravidade que ele considera tal risco. De acordo com Lucas, ele menciona que:

os riscos que eu vejo é mais de acidente, principalmente aqui em Caruaru que é desorganizado o trânsito mesmo e moto você qualquer coisinha tá no chão né, então eu vejo mais dessa forma. De assalto também porque tem uns bairros mais perigosos, mas aí isso é coisa que se a gente for colocar na cabeça não trabalha (risos) (Lucas, entrevista em 14/04/2022).

Segundo Paulo, os riscos estão relacionados com as condições em que o trabalho é executado. Ele aborda que *“os riscos são muitos, eu sei, não é todo mundo que aguenta ficar não.”* Lucas define os riscos como *“coisa que se a gente for colocar na cabeça não trabalha.”* Já Thiago, além dos já citados, menciona sobre os riscos ergonômicos da sua atividade *“a gente fica muito tempo em cima da moto, aí isso acaba prejudicando a coluna, os braços ficam doendo, tudo. Eu também já to ficando com problema de vista porque de noite força muito a visão.”*

Podendo-se perceber assim, que todos eles possuem ciência dos riscos nos quais estão expostos e sobre a sua responsabilidade em relação a cada um deles. Uma vez que foram abordados em relação às medidas adotadas pela plataforma, todos os entrevistados mencionaram que as medidas adotadas pela plataforma são inexistentes, conforme definiu Paulo *“é a gente mesmo que se protege”* no sentido de realizar uma crítica sobre a falta de cuidado das plataformas com os trabalhadores. Corroborando assim com o que definiu Antunes e Filgueiras (2020), quando tratam que a ideia da empresa baseia-se no sentido de *“desemcubirem-se das demais responsabilidades inerentes à atividade, tais como os custos operacionais que venham existir.”*

Nas entrevistas, eles também foram perguntados se já ficaram doentes ou se acidentaram nesse tempo de trabalho. Paulo, Lucas e Thiago afirmaram que já ficaram doentes. Paulo em detrimento do Covid e os demais por motivos diversos não relacionados ao trabalho, mas nunca

sofreram acidentes. Enquanto Maicon afirmou que já se acidentou, inclusive no exercício da atividade. Nesse sentido, eles afirmaram que nenhuma medida foi tomada por parte da plataforma frente a esses episódios. Segundo Lucas, *“eles nem ligam pra isso não, porque não é carteira assinada. Aí eles nem ligam.”* Confirmando assim a ideia trazida por Abílio (2020) onde diz que o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, por não possuir vínculo empregatício, apesar da existência da subordinação.

Com base nisso, as perguntas tiveram o intuito de entender se houve mudanças e a atuação das plataformas diante do cenário pandêmico. Pôde-se observar, no entanto, através da fala dos entrevistados, que as mudanças se deram no sentido de que nesse período houve muita variação em relação à demanda por pedidos, registrando uma queda no início da pandemia e um pico posteriormente. Outra mudança significativa se deu em relação às formas com que esses pedidos foram entregues, de acordo com Lucas, *“tinha como a gente deixar na calçada se o cliente colocasse lá no aplicativo”*. Referindo-se as novas modalidades de entrega que foram permitidas nesse período, tendo o usuário como escolher, a partir da plataforma, se o pedido deveria ser entregue diretamente a ele, ou se poderia ser deixado em frente ao endereço como forma de garantir a minimização do contato e conseqüentemente reduzir as formas de contágio entre os trabalhadores e clientes. Cabendo salientar que caso não fosse especificadas tais condições no aplicativo, a entrega acontecia da maneira usual.

Porém, ao abordarem sobre as medidas adotadas pelas plataformas, todos os entrevistados falaram apenas que essas se restringiam a orientações, conforme abordou Abílio (2020), não sendo em nenhum momento pautadas na entrega de equipamentos de proteção individual, nem de mudanças na jornada de trabalho dos mesmos. Maicon resume esse período da seguinte maneira: *“é tudo por conta da gente, eles só pagam a entrega, ai daquele valor você tira tudo.”*

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A uberização, ganhou força no Brasil em 2016 e provocou uma série de impactos nas relações de trabalho no cenário brasileiro. Principalmente, no que diz respeito ao aumento da informalidade e da precarização, repercutindo nas condições de saúde e segurança dos trabalhadores, que prestam seus serviços através dessa modalidade a exemplo dos entregadores.

Diante disso, essa forma de gestão, apesar do seu discurso voltado à flexibilização e autonomia, tem sua preocupação voltada ao lucro obtido com essa força de trabalho, independente sob quais condições o mesmo esteja sendo desenvolvido. Transferindo as responsabilidades que deveriam ser da empresa para com os trabalhadores, sob o argumento de que estes prestam seus serviços de maneira informal, não cabendo à plataforma prover nenhuma medida para protegê-los.

Nesse sentido, o presente estudo teve por objetivo a necessidade de entendimento por parte do autor sobre quais os impactos da forma atual de gestão do trabalho dos motoboys na cidade de Caruaru-PE durante a Pandemia Covid 19.

Tendo como pontos secundários, descrever a forma atual de gestão do trabalho desenvolvida a partir do processo de uberização, além de caracterizar o perfil dos motoboys, entender sua inserção no serviço de entrega e identificar as condições de trabalho dos pesquisados, especialmente a saúde e segurança no trabalho, no contexto da atual pandemia.

A metodologia utilizada para realização deste trabalho foi de natureza qualitativa com realização de entrevistas e aplicação de formulários junto ao proprietário de uma empresa e a trabalhadores que realizam serviços de entrega na cidade de Caruaru-PE.

Nesse sentido, eles tiveram a oportunidade de falar sobre suas experiências, rotinas, condições de trabalho e medidas de prevenção adotadas pelas plataformas no período da pandemia. Além de realizarem uma reflexão acerca dessas condições de saúde e segurança e discorrer sobre os impactos ocasionados por tais condições no ambiente laboral.

Trazendo a discussão para a cidade de Caruaru-PE, foi possível identificar através da pesquisa de campo com os entregadores e com o proprietário do estabelecimento, que esse tipo de gestão do trabalho está se tornando cada vez mais frequente. Para o proprietário, ele afirma que esse tipo de mão de obra tem demonstrado grande oferta no mercado caruaruense, além de se mostrar vantajoso pelo baixo custo que ela proporciona ao estabelecimento, uma vez que todas as responsabilidades são transferidas para os entregadores. Quanto aos trabalhadores, eles afirmam que esse crescimento é consequência das dificuldades encontrada pelos mesmos de se inserirem no mercado de trabalho caruaruense.

Além dos episódios de desemprego, ocorridos na pandemia e que tornaram o serviço de entrega uma forma de obter renda de maneira mais rápida quando comparada com outras atividades, tendo em vista a facilidade de cadastro, composto por informações breves, sem a exigência de cumprir requisitos, a exemplo da escolaridade.

Quanto ao perfil dos entregadores, pôde-se observar que a maioria deles é advindo de algum vínculo de carteira assinada e que encontraram dificuldades de inserção no mercado de trabalho formal ao terem seus vínculos encerrados, iniciando assim os serviços de entrega como forma de garantir a sua própria subsistência, assim como dos que deles dependem, pois todos citam possuírem dependentes. Quanto a inserção nos serviços de entrega, pôde-se evidenciar que a experiência de um contrato formal, tida por eles em sua trajetória, serviu para que estes compreendessem os direitos que lhe são garantidos, através de uma atividade regulamentada. E que, apesar desses direitos não fazerem parte de suas realidades atualmente, são lembrados por eles, enquanto desvantagem desse tipo de gestão.

Em relação à saúde e segurança no trabalho, pôde-se perceber que esses aspectos se tornaram ainda mais necessários no período da pandemia, vivenciado em 2020. Mas que, apesar dessa maior exposição dos trabalhadores, frente aos riscos ocupacionais, não foram tomadas medidas preventivas eficazes por parte das plataformas.

Por fim, a maioria dos entrevistados ainda considera essa forma de trabalho positiva, tendo em vista a flexibilidade, que os possibilita desenvolver outras atividades como forma de complementação da renda, mesmo tendo ciência dos impactos negativos ocasionados à sua saúde e segurança. Estes são os principais motivos para que os mesmos desempenhem suas atividades de maneira informal.

Trazendo para área da Administração, pôde-se perceber com a pesquisa o quanto é importante compreender as formas de gestão do trabalho, a visão empreendedora do proprietário da empresa no que se refere a busca pela redução de custos e aumento da lucratividade e de que maneira esses aspectos têm impactado na saúde dos trabalhadores e quanto o trabalho informal tem afastado o trabalhador dos seus direitos. Neste sentido, é de extrema importância uma regulamentação dessa atividade, a fim de possibilitá-los a aproximação com essas garantias.

Nesse sentido, esse trabalho contribuiu de maneira social com os pesquisados, uma vez que a medida em que foram realizadas as entrevistas, foi possível dialogar com os entrevistados sobre as normas de saúde e segurança do trabalho e o quanto a aplicabilidade destas na atividade de entregador, possibilitaria benefícios para os trabalhadores. Propondo assim uma reflexão acerca do tema e da busca por melhores condições de trabalho para a categoria.

Como sugestão de aprofundamento no estudo, trago a ideia de uma pesquisa mais detalhada a fim de identificar o porquê dos entregadores não buscarem melhores condições de trabalho, limitando-se a aceitar o que é imposto por tais plataformas e estabelecimentos, mesmo cientes dos prejuízos à sua saúde e segurança no curto, médio e longo prazos.

REFERÊNCIAS

- ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização: A era do nanaempreendedor de si?** Anais do 43o. encontro da ANPOCS. Caxambu, Brasil: Anpocs, 2019.
- ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado.** Psicoperspectivas, v. 18, n. 3, 2019.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. **Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas.** Sociologias, v. 23, p. 26-56, 2021.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?.** Estudos avançados, v. 34, p. 111-126, 2020.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: subsunção real da viração. **passapalavra/Blog da Boitempo**, 2017.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital.** Boitempo editorial, 2018.
- ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, **Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo.** Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27- 43, abr./jul. 2020.
- ANTUNES, Ricardo. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?. **Serviço Social & Sociedade**, p. 405-419, 2011.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. **A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho.** São Paulo: Cortez, p. 35-48, 2001.
- A pandemia da uberização e a revolta dos precários.** Diplomatique, 30/04/2021. Disponível em: < <http://abet-trabalho.org.br/a-pandemia-da-uberizacao-e-a-revolta-dos-precarios/>>. Acesso em: 20 de Março de 2022.
- CACCIAMALI, M. C. **Globalização e processo de informalidade.** Economia e Sociedade, Campinas, SP, v. 9, n. 1, p. 153–174, 2016.
- CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Conhecer as plataformas de trabalho. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 20, 2021.
- CARDOSO JR, José Celso. **Crise e desregulação do trabalho no Brasil.** Tempo Social, v. 13, n. 2, p. 31-59, 2001.
- Caruaru é exemplo em geração de empregos em Pernambuco.** Diário de Pernambuco, 06/11/2021. Disponível em <<https://www.diariodepernambuco.com.br/noticia/economia/2021/11/caruaru-e-exemplo-em-geracao-de-empregos-em-pernambuco.html>> Acesso em 21 de Março de 2022.

Coronavírus: entregadores de aplicativo trabalham mais e ganham menos na pandemia, diz pesquisa. abet-trabalho,08/05/2020. Disponível em: <<http://abet-trabalho.org.br/coronavirus-entregadores-de-aplicativo-trabalham-mais-e-ganham-menos-na-pandemia-diz-pesquisa/>> Acesso em: 20 de Março de 2022.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto;** tradução Luciana de Oliveira. 3 ed. Porto Alegre: ARTMED, 2007.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal.** Tradução de Mariana Echalar. São Paulo:

DA SILVEIRA, Sérgio Amadeu. **Capitalismo digital.** Revista Ciências do Trabalho, n. 20, 2021.

DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, R.; MINAYO, M. C. S. Teoria, método e criatividade. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. Caderno Crh, v. 24, p. 37-57, 2011.

Fairwork Brasil 2021: Por Trabalho Decente Na Economia De Plataformas, fair.work. Disponível em: <<https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-PT-1.pdf>> Acesso em: 30 de Março de 2022.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005.** Campinas: Unicamp, p. 277, 2007.

LEITE, Marcia de Paula. **O trabalho e suas reconfigurações: conceitos e realidades. O trabalho reconfigurado: ensaios sobre Brasil e México.** São Paulo: Annablume, 2009.

LEITE, Márcia de Paula. **O trabalho e suas reconfigurações. Conceitos e realidades, 2008.** POCHMANN, Marcio. Tendências estruturais do mundo do trabalho no Brasil. Ciência & Saúde Coletiva, v. 25, p. 89-99, 2019.

LEITE, Márcia de Paula. **O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária.** Scritta, 1994. Boitempo, 2016;

MANZANO, Marcelo; KREIN, André. **A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil.** Campinas: Cesit/Unicamp, 2020.

Na contramão da pandemia, Caruaru tem geração de mais empregos. NE10 Interior, 25/08/2020. Disponível em <<https://interior.ne10.uol.com.br/noticias/2020/08/25/na-contramao-da-pandemia-caruaru-tem-geracao-de-mais-empregos-193990/index.html>> Acesso em 22 de Março de 2022.

PEREIRA, Ana Carolina Lemos et al. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 45, 2020.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; SANTANA, Marco Aurélio. Trabalho em territórios produtivos reconfigurados no Brasil. João Pessoa: Editora Universitária da UFPB, 2013.

SOARES, M. M.; CONSTANTINO, R. H.; GUIMARÃES, V. H. S. **O fenômeno da uberização e suas implicações na relação de trabalho contemporânea.** Revista Economia & Gestão, v. 21, n. 60, p. 235-245, 2021.

UCHÔA-DE-OLIVEIRA, Flávia Manuella. **Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 45, 2020.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; GOMES, Darcilene; TARGINO, Ivan. **Marchas e contramarchas da informalidade no trabalho: das origens às novas abordagens.** João Pessoa: Editora Universitária da UFPB, 2010.

VERGARA, Sylvia. Constant. **Método de coleta de dados de campo.** São Paulo, Atlas, 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

APÊNDICE A - Formulário para compreender o perfil dos entregadores**1. Gênero**

- a) Feminino
- b) Masculino
- c) Outros: _____

2. Cor

- a) Preto
- b) Branco
- c) Pardo
- d) Amarelo
- e) Outros

3. Grau de Escolaridade

- a) Analfabeto
- b) Ensino fundamental incompleto
- c) Ensino fundamental completo
- d) Ensino médio incompleto
- e) Ensino médio completo
- f) Ensino superior incompleto
- g) Ensino superior completo

4. Quanto tempo exerce a atividade de entregador?

- a) Menos de um ano
- b) Entre um e dois anos
- c) Dois anos ou mais

5. Seu veículo é:

- a) Próprio
- b) Alugado
- c) Emprestado
- d) Outro: _____

6. Exerce alguma outra atividade paralelamente?

- a) Não
- b) Sim, qual? _____ (É carteira assinada ou por conta própria?)

7. Qual sua jornada de trabalho semanal?

- a) Menos de 30 horas semanais
- b) Entre 30 e 40 horas semanais
- c) Acima de 40 horas semanais

8. Qual sua renda mensal como entregador?

- a) Até meio salário mínimo (Até 0,5 SM)
- b) Entre meio e um salário mínimo (Entre 0,51 e 1,0 SM)
- c) Entre um e um e meio salário mínimo (Entre 1,01 e 1,5 SM)
- d) Entre um e meio e dois salários mínimos (Entre 1,51 e 2,0 SM)
- e) Dois salários mínimos ou mais (Acima de 2,01 SM)

9. Qual a sua renda mensal na outra atividade?

- a) Até meio salário mínimo (Até 0,5 SM)
- b) Entre meio e um salário mínimo (Entre 0,51 e 1,0 SM)
- c) Entre um e um e meio salário mínimo (Entre 1,01 e 1,5 SM)
- d) Entre um e meio e dois salários mínimos (Entre 1,51 e 2,0 SM)
- e) Dois salários mínimos ou mais (Acima de 2,01 SM)

10. Quantidade de pessoas que dependem de sua renda (incluindo você)?

- a) Uma pessoa
- b) Duas pessoas
- c) Três pessoas
- d) Quatro pessoas ou mais

APÊNDICE B – Roteiro de Entrevistas (Proprietário da Empresa)

Prezado,

Sou estudante de Administração da UFPE Caruaru e estou realizando um estudo sobre o trabalho dos entregadores, gostaria de entender como se dá esse funcionamento na sua empresa, a partir de uma entrevista. Solicito assim a sua autorização para realizar a gravação de áudio da mesma, como forma de me auxiliar na hora de transcrever nosso diálogo, assim como, fica garantido o sigilo das informações aqui citadas, sendo a sua utilização de minha total responsabilidade.

- 1) Sobre você: Qual sua idade? Em que cidade você nasceu? Qual seu grau de escolaridade? Qual sua profissão?
- 2) Sobre sua empresa: Qual o segmento que ela atua? Quanto tempo ela está no mercado? Poderia por favor, me informar o número de trabalhadores? E o horário de funcionamento?
- 3) Você realizava alguma atividade antes de se tornar empresário nesse ramo? Pode comentar como se inseriu no mundo do trabalho?
- 4) Como se deu o surgimento da sua empresa? Você pode contar um pouco essa história?
- 5) Há quanto tempo você presta o serviço de Delivery?
- 6) Como funciona o Delivery? É realizado em quais dias? E quanto aos horários de entrega, quando são realizadas?
- 7) O sistema de delivery conta com a intermediação das plataformas digitais? Se sim, pode citar quais e quantas são?
- 8) Enquanto empresa, como se dá o seu relacionamento com estas plataformas?
- 9) Quais motivos levaram você a optar por estes serviços, ao invés de incluir esses trabalhadores no seu quadro?
- 10) De que maneira a empresa acompanha o trabalho dos entregadores vinculados a essas plataformas? Como funciona? Existe alguma meta a cumprir? E sobre os prazos de entrega? Eles possuem lugar fixo? Como é realizado o contato com esses trabalhadores?
- 11) Qual o horário de trabalho dos entregadores? Existe alguma padronização?
- 12) Quanto à remuneração desses trabalhadores, você poderia explicar como é realizada?
- 13) Existe alguma diferença quanto à organização da equipe que funciona sem a intermediação da plataforma?

- 14) Sobre a bag do entregador, quem providencia? É fornecido algum material de trabalho pela empresa?
- 15) Na pandemia, como se deu a organização das entregas? Como a empresa se organizou diante das medidas sanitárias adotadas pelas autoridades?
- 16) A empresa identificou alguma dificuldade em relação aos entregadores nesse período?
- 17) Foi fornecido algum tipo de auxílio pela plataforma para a empresa? E para os entregadores?
- 18) Fale um pouco sobre as vantagens e desvantagens de trabalhar com esse sistema.

APÊNDICE C – Roteiro de Entrevistas (Entregadores)

Prezado;

Sou estudante de Administração da UFPE Caruaru e estou realizando um estudo sobre o trabalho dos entregadores, gostaria de entender como se dá o desenvolvimento de suas atividades, a partir de uma entrevista. Solicito assim a sua autorização para realizar a gravação de áudio da mesma, como forma de me auxiliar na hora de transcrever nosso diálogo, assim como, fica garantido o sigilo das informações aqui citadas, sendo a sua utilização de minha total responsabilidade.

1. Fale um pouco sobre sua trajetória de trabalho antes de se tornar entregador.
2. Há quanto tempo você realiza serviços de entrega e quais fatores lhe levaram a exercer esse trabalho?
3. Quantas plataformas você utiliza e qual a sua relação com cada uma delas?
4. Você já teve alguma experiência de trabalho com carteira assinada? Existe alguma diferença desse tipo de trabalho em relação ao serviço de entrega pela plataforma?
5. Em relação as entregas, as informações de endereço do cliente são repassadas com antecedência para você? Existe a possibilidade de você se recusar a entregar? Em quais momentos você recusa?
6. Fale um pouco sobre seu horário de trabalho. Você trabalha em quais dias? Que horas você inicia as atividades normalmente? E termina que horas?
7. Existe algum ponto de apoio? Quanto à alimentação, como funciona? Você possui algum horário de descanso? Quanto tempo é esse descanso?
8. Na sua percepção, quais são os riscos à Saúde e Segurança do Trabalhador que você está exposto ao exercer a atividade de entregador?
9. Quanto a esses riscos que você está exposto, quais as medidas adotadas pela plataforma em relação a eles?
10. Você já ficou doente ou já se acidentou? Qual foi o posicionamento da plataforma/empresa em relação a esse episódio?
11. Como você avalia essas suas condições de trabalho e de que modo elas afetam no desenvolvimento de suas atividades?
12. Quais medidas foram adotadas pelas plataformas no contexto da pandemia da COVID?
13. Houve alguma mudança no desenvolvimento das suas atividades nesse período?