

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS  
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA**

**BRUNO PORTARI JACOBSEM**

**Rotas digitalizadas:  
autonomia e controle no trabalho de entregadores por aplicativos  
em Araraquara - SP**

**SÃO CARLOS - SP  
2022**

BRUNO PORTARI JACOBSEM

**Rotas digitalizadas:  
autonomia e controle no trabalho de entregadores por aplicativos  
em Araraquara - SP**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos como requisito para a obtenção do título de Mestre em Sociologia

Orientador: Prof. Dr. Jacob Carlos Lima

São Carlos - SP  
2022



## UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

Centro de Educação e Ciências Humanas  
Programa de Pós-Graduação em Sociologia

---

### Folha de Aprovação

---

Defesa de Dissertação de Mestrado do candidato Bruno Portari Jacobsem, realizada em 08/07/2022.

#### Comissão Julgadora:

Prof. Dr. Jacob Carlos Lima (UFSCar)

Prof. Dr. Henrique José Domiciano Amorim (UNIFESP)

Profa. Dra. Aline Suelen Pires (UFSCar)

O Relatório de Defesa assinado pelos membros da Comissão Julgadora encontra-se arquivado junto ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia.

## AGRADECIMENTOS

Ao professor Jacob Carlos Lima, pela orientação sempre zelosa e interessada, e pelo encorajamento extra em tempos ainda mais difíceis para nós, pesquisadores. Com ele compartilho o frio na barriga de novas inspirações e descobertas.

À professora Aline Suelen Pires e ao professor Henrique Amorim, membros da banca avaliadora, cujas contribuições me ajudaram a entender que é preciso diligência para abraçar o mundo sem esmagá-lo.

Às professoras e professores do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, especialmente ao professor Gabriel Feltran, pelo ânimo em desafiar os estudantes e pela participação ativa na confecção de nossas pesquisas.

Às funcionárias e aos funcionários do Departamento de Sociologia, em especial à Silmara Dionizio, pela disponibilidade e pela orientação nos labirintos institucionais e seus contratempos.

A minha família e amigos, aqueles com quem me permito ser ouvido, pelo resguardo companheiro. A minha mãe, minha irmã e minha avó, pelo apoio material e emocional, carinho e confiança irrestritos; e a meu irmão, meu fidelíssimo escudeiro na caminhada pelo campo.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal Nível Superior (CAPES), pelo financiamento das atividades e dos esforços empenhados nesta pesquisa.

Por fim, aos entregadores por aplicativos, meus interlocutores, que, na contramão da desconfiança dos olhos que os avistam, confiaram-me suas vozes.

*Nós não te contratamos, você embarca. Chamamos isso de onboarding. Você não trabalha para nós, trabalha conosco. Você não dirige para nós, realiza serviços. Não há contrato, não há metas de desempenho. Você atende as normas. Não há salário, mas comissão. [...] Não há cartão de ponto, você que se disponibiliza. Uma vez admitido, você se torna um motorista franqueado. Mestre do seu próprio destino, Ricky. É o que diferencia os perdedores dos lutadores.*

*(Sorry We Missed You, 2020)*

*Mas eu não quero o presente, quero a realidade;  
Quero as coisas que existem, não o tempo que as mede.*

*(Alberto Caeiro)*

## RESUMO

A inserção das tecnologias digitais nos processos produtivos nas últimas décadas permitiu o avanço do processo de plataformização de diversas atividades, conferindo novos arranjos às relações ambíguas entre autonomia e controle do trabalho. É o caso dos entregadores por aplicativos, ocupação que, no Brasil, vem crescendo desde 2015, paralelamente à disseminação de “empresas de tecnologia” mediadoras de serviços de delivery. Ao mesmo tempo em que o controle, agora efetivado pelos algoritmos difusos e incógnitos, aparenta subsumir às possibilidades de agenciamento propaladas pelas empresas, a autonomia se acopla à generalização do discurso empreendedor e, formalmente engrandecida, mascara relações de subordinação que podem se tornar evidentes nas experiências cotidianas desses trabalhadores distanciados de uma perspectiva regulatória do trabalho. O objetivo desta dissertação foi caracterizar a relação entre ambas as dimensões – autonomia e controle – em meio às condições de trabalho dos entregadores por aplicativos. A pesquisa foi realizada junto a trabalhadores deste segmento em quatro plataformas distintas, atuantes na cidade de Araraquara (SP), cujos relatos permitiram situar a realidade da vida de “corridas” autônomas no atual contexto de exploração e de subordinação do trabalho ao capital.

**Palavras-chave:** Plataformização. Trabalho por aplicativo. Entregadores. Autonomia. Informalidade.

## **ABSTRACT**

The insertion of digital technologies in business models in the last decades allowed the advance of the platformization process of several activities, granting new arrangements to the ambiguous relations between autonomy and control of work. Such is the case of delivery app workers – occupation that has been growing in Brazil since 2015 alongside the spread of "technology companies" mediating delivery services. Whereas control – now executed by diffuse and unknowable algorithms – appears to subsume to the possibilities of agency propounded by companies, autonomy is attached to the generalization of the entrepreneurial discourse and – formally magnified – it masks relations of subordination which may become evident throughout daily experiences of these workers distanced from a regulatory perspective of work. The objective of this dissertation was to characterize the relationship between both dimensions – autonomy and control – amidst working conditions of delivery app workers. The research was conducted with workers of this segment on four different platforms operating in the city of Araraquara (SP), whose reports allowed us to situate the reality of an autonomous "riding" life into the current context of exploitation and subordination of labor to capital.

**Keywords:** Platformization. Work by app. Delivery workers. Autonomy. Informality.

## RESUMEN

La inserción de las tecnologías digitales en los modelos de negocio en las últimas décadas permitió el avance del proceso de plataformización de diversas actividades, otorgando nuevos arreglos a las ambiguas relaciones entre autonomía y control del trabajo. Tal es el caso de los repartidores a través de apps, una ocupación que, en Brasil, viene creciendo desde 2015, en paralelo a la difusión de las "empresas tecnológicas" que median los servicios de entrega. Mientras que el control, efectuado ahora por algoritmos difusos e incognoscibles, parece subsumir a las posibilidades de agencia propugnadas por las empresas, la autonomía se une a la generalización del discurso empresarial y, formalmente magnificada, enmascara relaciones de subordinación que pueden hacerse evidentes en las experiencias cotidianas de estos trabajadores alejados de una perspectiva reguladora del trabajo. El objetivo de esta disertación fue caracterizar la relación entre ambas dimensiones – autonomía y control – en medio de las condiciones de trabajo de los repartidores vía aplicaciones. La investigación se realizó con trabajadores de este segmento en cuatro plataformas diferentes, que operan en la ciudad de Araraquara (SP), cuyos informes permitieron situar la realidad de la vida de "carreras" autónomas en el contexto actual de explotación y subordinación del trabajo al capital.

**Palabras claves:** Plataformización. Trabajo por aplicativos. Repartidores. Autonomía. Informalidad.



## RÉSUMÉ

L'insertion des technologies numériques dans les modèles d'entreprise au cours des dernières décennies a permis l'avancement du processus de plateformes de plusieurs activités, donnant de nouvelles modalités aux relations ambiguës entre autonomie et contrôle du travail. C'est le cas des livreurs pour apps, une profession qui, au Brésil, est en croissance depuis 2015, parallèlement à la diffusion des « entreprises technologiques » médiatrices des services de livraison. En même temps que le contrôle, désormais effectué par des algorithmes diffus et inconnus, semble subsumer à possibilités d'agence proposées par les entreprises, l'autonomie se double de la généralisation du discours entrepreneurial et, formellement amplifiée, masque les relations de subordination qui peuvent devenir évidentes dans les expériences quotidiennes de ces travailleurs éloignés d'une perspective régulatrice du travail. L'objectif de cette thèse était de caractériser la relation entre les deux dimensions - autonomie et contrôle - dans les conditions de travail des livreurs d'applications. La recherche a été menée avec des travailleurs de ce segment dans quatre plateformes différentes, opérant dans la ville d'Araraquara (SP), dont les rapports ont permis de situer la réalité de la vie des « courses » autonomes dans le contexte actuel d'exploitation et de subordination du travail au capital.

**Mots-clés:** Plateformisation. Travail sur plateforme. Livreurs. Autonomie. Informalité.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Regras do grupo Motoboys Raiz .....	89
--	----

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil dos entrevistados .....	22-23
Tabela 2 – Plataformas em que trabalham os entrevistados .....	23

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CFO – *Chief Financial Officer*

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas

Coomappa – Cooperativa dos Motoristas de Aplicativos de Araraquara

EPI – Equipamento de Proteção Individual

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDH – Índice de Desenvolvimento Humano

MEI – Microempreendedor individual

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OL – Operador Logístico

PIB – Produto Interno Bruto

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

TIC – Tecnologias da Informação e Comunicação

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO: APONTAMENTOS SOBRE O DESENVOLVIMENTO, A METODOLOGIA E OS SUJEITOS DA PESQUISA .....</b>	<b>14</b>
1.1. Sobre a metodologia e a organização da pesquisa .....	15
1.2. Sobre os sujeitos da pesquisa .....	20
<b>2. DA REVOLUÇÃO DIGITAL ÀS PLATAFORMAS .....</b>	<b>24</b>
2.1. O lugar do digital no capitalismo contemporâneo .....	27
2.2. A plataformização do trabalho no Brasil .....	32
<b>3. GESTÃO DO TRABALHO E AUTONOMIA NA ERA DA PLATAFORMIZAÇÃO .....</b>	<b>36</b>
3.1. A autonomia como dimensão de análise e processo de disputa .....	39
<b>4. INGRESSANDO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: ENTRE A ESCOLHA AUTÔNOMA E A NECESSIDADE LATENTE .....</b>	<b>45</b>
4.1. “Não tem papel e caneta” .....	49
<b>5. AUTONOMIA E CONTROLE NA ROTINA DAS ROTAS .....</b>	<b>59</b>
5.1. Começando as “corridas” .....	60
5.2. “O entregador é um empreendedor”: gestão dos meios de trabalho e regime de trabalho .....	65
5.3. “Cumprir metas é sagrado”: produtividade e rentabilidade .....	72
5.4. “B.O.s”: imprevistos, improvisação e insalubridade .....	81
5.5. “Bombeiros de Chernobyl”: pandemia e perspectivas .....	84
<b>6. FORMAS DE COOPERAÇÃO E ORGANIZAÇÃO: A RESISTÊNCIA DENTRE AS CONTRADIÇÕES .....</b>	<b>88</b>
<b>7. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>96</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>99</b>
<b>ANEXO A – ROTEIRO DE ENTREVISTA .....</b>	<b>108</b>

## 1. INTRODUÇÃO: APONTAMENTOS SOBRE O DESENVOLVIMENTO, A METODOLOGIA E OS SUJEITOS DA PESQUISA

O ano de 2020, por uma conjunção de fatores<sup>1</sup>, trouxe grande visibilidade para uma categoria em expansão desde meados da década de 2010: a dos entregadores de aplicativos. Em greve inédita, em junho de 2020, amplamente divulgada nas redes sociais como “Breque dos Apps”, esses trabalhadores expuseram a situação de desamparo a que muitos brasileiros estavam submetidos por força da crise econômica e do desemprego. A pandemia de COVID-19 escancarava a importância dos serviços de delivery, considerados essenciais em meio à paralisação de diversos setores das atividades econômicas; o silêncio dos primeiros meses de *lockdown* em muitas cidades brasileiras parecia ser rompido apenas pelo barulho das motocicletas que cortavam as ruas, contra o tempo, para a entrega de alimentos, mantimentos e produtos diversos. Logo, a plataformização do trabalho ganhava maior expressão e renovado debate, tanto nos círculos acadêmicos quanto na mídia e sociedade em geral, especialmente diante do contexto tumultuado de agravamento das condições de precariedade do trabalho.

Muito embora o fenômeno da plataformização digital, bem como o da uberização<sup>2</sup>, seja relativamente recente e muito dinâmico, ele aponta para a continuidade da flexibilização das condições de trabalho típicas da reestruturação do capitalismo desde a década de 1970, e, dessa forma, pode condensar tendências mais recentes do mundo do trabalho, com implicações sobre a configuração das dimensões de autonomia e controle no âmbito dos processos de trabalho. A realocação – para muitos, “redescoberta” – da subjetividade dos sujeitos trabalhadores para o centro das relações de trabalho, como destaca Zanon (2019), diz respeito a condições históricas e econômicas específicas, em que o empreendedorismo substitui, valoriza e concede novo status à velha conhecida informalidade. Esta “resolução” discursiva da desregulamentação das relações

---

<sup>1</sup> Elencamos, principalmente: a facilidade e a familiarização com o uso de aplicativos de *e-commerce*, a pandemia de COVID-19 e a intensificação da procura por serviços de delivery.

<sup>2</sup> Abílio (2020, p. 14) considera que a uberização “é fruto de décadas de eliminação de direitos, da dispersão global e, ao mesmo tempo, centralizada de cadeias produtivas [...] e do desenvolvimento tecnológico, que fundamenta novas formas de organização e controle do processo de trabalho”. Desse modo, subsidia-se do processo de plataformização, que lhe é correlato, dada a introdução do gerenciamento algorítmico.

trabalhistas, entretanto, choca-se com a objetividade das condições de vida de um contingente de trabalhadores que se avoluma.

A elaboração do projeto deste estudo se deu a partir de proposta anterior, que envolvia o estudo de experiências de mobilização entre trabalhadores terceirizados na cidade de São Carlos, cujo andamento foi interrompido diante das dificuldades de deslocamento para condução do campo, por força do momento crítico de pandemia de COVID-19. Durante o cumprimento das disciplinas do programa de pós graduação, deparei-me com as temáticas da Sociologia Digital e com a possibilidade de explorar o impacto das plataformas no mundo do trabalho, dando continuidade a discussões com as quais vinha tendo contato por ocasião de minha proposta inicial. Dentro da preocupação em estudar as formas contemporâneas da precarização do trabalho, o fenômeno da plataformização surge enquanto tendência agudizada de elementos já constantes do debate sobre terceirização.

Diante das especificidades do trabalho por aplicativos, marcado por novos tipos de gerenciamento e controle, esta pesquisa se insere no esforço de compreensão das formas muitas vezes obscurecidas que a subordinação do trabalhador assume na contemporaneidade, com a inflexão proporcionada pelas tecnologias digitais. Objetivamos caracterizar a relação entre autonomia e controle que se expressa nas condições e relações de trabalho dos entregadores por aplicativos em Araraquara (SP). Questionando em que medida o discurso de autonomia se reverte em radicalização da transferência de riscos e responsabilidades a esses trabalhadores, aprofundando condições de precariedade, pretendemos I) identificar quem são os agentes envolvidos e quais têm sido as experiências ocupacionais dos trabalhadores em serviços de delivery (iFood, Klotz, Bee Delivery e EntregasToGo); II) descrever como as trajetórias dos entregadores têm sido marcadas por choques entre autonomia e controle no sentido de designar ao trabalhador responsabilidades e riscos; e III) compreender em que medida essas contradições se associam a formas de organização e resistência que têm despontado no Brasil em especial a partir de 2020.

### **1.1. Sobre a metodologia e a organização da pesquisa**

A partir de minha experiência como entregador (“bico” que realizei por cerca de três meses, no final de 2020) e de investigações bibliográficas e documentais prévias,

desenvolvemos uma proposta de pesquisa qualitativa, dada a intenção de alcançar um aprofundamento nos diversos aspectos que suscitam a questão investigada. O período de contato *in situ* com o cotidiano desses trabalhadores me ofereceu a oportunidade de abertura inicial às investigações, bem como à verificação das dificuldades e contradições diárias, relações de solidariedade, irregularidades e mascaramentos das relações de trabalho, táticas de enfrentamento ao controle sobre o trabalho, desavenças e expectativas envolvidas dos sujeitos. Liberdade, autonomia, coerção e controle se misturaram em verdadeiras epítomes de um capitalismo cada vez mais instrumentalizador das tecnologias digitais, quer meus colegas tivessem ou não compreensão de uma presença gerencial sobre seus processos de trabalho.

Essas observações prévias permitiram direcionar as investigações, no sentido de melhor apreciar características das atividades a partir dos relatos dos entrevistados. Afinal, diante dessas mesmas contradições, em que medida se poderia falar em autonomia, e como se apresentaria a dimensão do controle?

Inicialmente, foram conduzidas entrevistas-teste com entregadores da empresa plataformizada Klotz<sup>3</sup>, em caráter exploratório, o que nos permitiu delimitar um roteiro para entrevistas semi-estruturadas, subdividido em cinco seções (perfil do entrevistado; trajetórias de trabalho; características do trabalho; formas de organização e resistência; e perspectivas de trabalho), em que pretendemos coletar os relatos dos trabalhadores – aproximando-nos da realidade das questões aventadas –, significar socialmente as experiências vividas e, mais especificamente, extrair as contradições entre as dimensões da autonomia e do controle que preenchem seus cotidianos. A partir da experiência com o projeto de pesquisa desenvolvido anteriormente, adequamos o instrumento de pesquisa e as formas de contato com nossos interlocutores à situação de pandemia tal como se apresentava então.

Algumas das primeiras entrevistas foram também conduzidas com entregadores da operadora local da Klotz, com os quais trabalhei, e o estabelecimento de uma rede inicial de contatos possibilitou chegar a outras plataformas, o que demandou ampliar o alcance analítico dentro da particularidade de condução qualitativa das investigações.

Araraquara, cidade do interior paulista onde foi realizada a pesquisa, tem população estimada em 238 mil (sendo cerca de 86 mil pessoas ocupadas), IDH

---

<sup>3</sup> Nome fictício para a operadora local de uma grande empresa de logística nacional.



elevado, relevante expressão do setor de serviços no PIB – 76,7% em 2014, terceira maior da Região Administrativa Central (IBGE, 2020, 2021; SEADE, 2014) – e, segundo dados levantados na audiência pública “Crise do trabalho por aplicativo e o cooperativismo”, que teve lugar na Câmara Municipal em outubro de 2021 e que pudemos acompanhar durante as investigações de campo, possui atualmente de 4 a 5 mil trabalhadores atuantes em serviços de entregas e transporte urbano por aplicativos. Como diversas outras cidades de porte médio, nos últimos anos, Araraquara tem experimentado a chegada e consolidação de plataformas de delivery, tanto das bilionárias iFood e Klotz, quanto de empresas menores e de abrangência regional.

Cabe enfatizar que o trabalho de campo foi adequado às condições impostas pela pandemia de COVID-19. A necessidade da quarentena, dos sucessivos *lockdowns* e do distanciamento social se somaram a dificuldades já colocadas para acesso aos entrevistados; a demanda de tempo para conduzir as entrevistas se chocou constantemente com condições cotidianas que têm a velocidade como atributo central. Algumas das interlocuções foram interrompidas diversas vezes<sup>4</sup>, e duas delas não foram concluídas devido a dificuldades em contatar os entrevistados, e não foram incluídas nesta dissertação. Ao longo do texto, apontamos as especificidades da condução de cada entrevista, quando necessário, na medida em que eventualmente representassem dados relevantes de pesquisa.

Diante desse quadro, lançamos mão de ferramentas digitais para a maior parte das entrevistas, como o aplicativo WhatsApp, que permite tanto trocas de mensagens de áudio quanto videochamadas. As dificuldades e particularidades do estabelecimento das interlocuções nesses meios também permeiam nossos resultados: a continuidade do acesso aos entrevistados, a condução ininterrupta de entrevistas e o estabelecimento de contatos iniciais são alguns dos problemas com que lidamos, os quais, entretanto, foram abordados individualmente através da compreensão da socialidade – o conjunto de vínculos sociais orientados segundo pertencimento a condições de vida e de trabalho comuns – dos sujeitos nos meios

---

<sup>4</sup> A entrevista mais prolongada foi completada somente após uma semana de contato com o entrevistado, por consequência da inviabilidade de encontro presencial e da pouca disponibilidade de tempo para a interação via WhatsApp.

digitais, atentando para a adequação da interlocução através de ferramentas com as quais os entrevistados muitas vezes mantêm relação instrumental e rotinizada<sup>5</sup>.

Dentro da proposta de pesquisa qualitativa, procuramos construir espaços em que os interlocutores se sentissem menos suscetíveis à exposição ou a possíveis constrangimentos; o livre fluxo de informações, também permitido pelo caráter mais informal nesses meios, reverteu-se em interações ricas em termos de compartilhamento de trajetórias e experiências. Adicionalmente, na medida em que vêm a dizer sobre o envolvimento dos sujeitos com as ferramentas digitais – inclusive presentes no cotidiano de trabalho –, as relações de pesquisa intermediadas compõem dados relevantes a serem observados (WELLER, 2017; DESLANDES; COUTINHO, 2020).

Ao todo, apresentamos ao longo desta dissertação 14 entrevistas com entregadores de quatro plataformas<sup>6</sup> (iFood, Klotz, Bee Delivery e EntregasToGo<sup>7</sup>), com quais julgamos ter atingido uma saturação qualitativa nas investigações de campo, na medida em que os relatos passaram a se aproximar. Das 14 entrevistas concluídas, 10 foram conduzidas integralmente por WhatsApp, via chamadas de voz ou, ocasionalmente, mensagens de texto, conforme disponibilidade dos entrevistados.

Todos os entrevistados foram referenciados sob nomes fictícios, de modo a preservar seu anonimato, e sua identificação para posterior contato se deu principalmente através de cadeias de referência, particularmente diante da dificuldade em acessá-los em sua limitada disponibilidade de tempo livre. Esta metodologia se mostrou adequada, guardadas nossas intenções de condução de pesquisa qualitativa de amostragem não-probabilística, e pôde reservar certo nível de confiabilidade nas interações estabelecidas, o que, no caso de nosso grupo de interesse – que sofre cotidianamente situações de discriminação e lida com condições de desamparo e vínculos de trabalho precários –, pareceu especialmente importante.

---

<sup>5</sup> Muitos dos entrevistados relataram dispor do WhatsApp e do próprio aparelho celular como ferramentas de trabalho, para contato entre colegas e com usuários dos serviços nas plataformas. Alguns relataram ter “perdido” as mensagens enviadas em meio à profusão de outros contatos que mantêm cotidianamente no aplicativo.

<sup>6</sup> Há ainda casos de trabalhadores que atuaram pela plataforma Uber Eats, atualmente extinta no Brasil.

<sup>7</sup> Optamos por referenciar duas destas por pseudônimo, visando preservar o anonimato dos entrevistados. Enquanto a empresa Klotz se refere a uma companhia nacional de grande abrangência, com serviços desempenhados por uma operadora local, a EntregasToGo é relativamente pequena, foi fundada em Araraquara e possui abrangência regional.

Em termos práticos, após contato com um trabalhador de determinada plataforma, utilizamos cadeias de referência para contatar um ou dois colegas de trabalho. O acesso a diferentes plataformas, entretanto, demandou a incorporação de outras formas de exploração da pesquisa de campo, como observação de ambientes e contextos em que se apresentavam nossos sujeitos. Conhecemos alguns dos entrevistados através desse esforço, e os mesmos eventualmente permitiram acessar outros mais. A extensão de nossas investigações a grupos locais de entregadores em redes sociais, como Facebook e WhatsApp, também aconteceu neste momento de dinamização da introdução de novos interlocutores.

O capítulo “Da revolução digital às plataformas” foi destinado a recuperar historicamente o desenvolvimento da revolução das tecnologias da informação e da comunicação, bem como a contextualizar as plataformas digitais, sua disseminação e as modalidades de trabalho envolvidas, procurando elencar o conjunto de aspectos sociais que operam no cerne das transformações do mundo do trabalho associadas à plataformização.

Em “Gestão do trabalho e autonomia na era da plataformização”, promovemos um levantamento dos debates referentes às dimensões da autonomia e do controle no âmbito da sociologia do trabalho. Recuperando historicamente a discussão, procuramos situá-la dentro das particularidades de nosso fenômeno de interesse, para finalmente enquadrarmos teoricamente as contradições entre as dimensões, objeto desta pesquisa, de cujo esforço de síntese consolidamos um olhar analítico para os relatos tratados posteriormente.

No capítulo “Ingressando nas plataformas: entre a escolha autônoma e a necessidade latente”, iniciamos as análises de campo, procurando desembaraçar a tensão autonomia-controle expressa nas experiências de trabalho dos entregadores entrevistados. De início, apresentamos as plataformas exploradas, relacionando-as com as formas de entrada desses sujeitos no setor, para então desdobrarmos as mesmas experiências à luz de elementos chave para sua caracterização.

O capítulo “Autonomia e controle na rotina das rotas” foi dedicado a situar as contradições entre os aspectos de autonomia e as modalidades de controle exercidas no cotidiano de trabalho. Aprofundando-nos na análise dos relatos colhidos entre os entregadores, buscamos trazer a variedade de elementos que consolidam essas contradições à luz do contexto atual do mundo do trabalho brasileiro, em sua conformação histórica e tendências recentes. Uma seção é destinada especificamente

ao tratamento das mudanças ocasionadas pela pandemia de COVID-19, em que entendemos haver agudização das mesmas contradições.

Por fim, apresentamos no último capítulo, intitulado “Formas de cooperação e organização: a resistência dentre as contradições”, as lutas travadas pelos entregadores por melhores condições de trabalho, em especial a partir de 2020, inclusive no sentido de questionamento e intervenção sobre a tensão entre autonomia e controle presente em seus cotidianos.

## **1.2. Sobre os sujeitos da pesquisa**

Após a aplicação de testes e a organização do instrumento de pesquisa, a primeira entrevista foi conduzida com Cristiano<sup>8</sup>, entregador novato, com quem estabeleci contato através de um amigo em comum. Mostrando-se interessado e disposto a colaborar, manteve contato ativo durante as diversas fases de pesquisa. Preocupados com as questões sanitárias decorrentes da pandemia de COVID-19 (então em processo de escalada), dialogamos apenas através do aplicativo de mensagens WhatsApp, via mensagens de voz. Posteriormente, Cristiano apresentou João, seu colega e porta de entrada no Bee Delivery, que, depois de ter a motocicleta roubada e sofrer outros contratemplos, abandonou os aplicativos e se juntou a outros colegas para continuar a trabalhar com entregas.

Alguns de nossos primeiros interlocutores foram entregadores da operadora da empresa Klotz em Araraquara, meus colegas de trabalho por um curto período. Com Jean e Claudio houve contato presencial, atentando-nos para todos os cuidados possíveis, como distanciamento, uso de máscara e higienização das mãos. Com Tiago e Matias, preferimos estabelecer diálogo por WhatsApp, tanto por preocupações de saúde quanto pelos desencontros da correria do dia a dia.

Guilherme, por sua vez, apareceu como que por acaso, enquanto pesquisava a publicização das plataformas nas redes sociais. Antigo líder de equipe de motoboys e administrador de um grupo local de motoentregadores no Facebook, ele faz entregas de motocicleta há mais de vinte anos. Tendo acompanhado o processo de consolidação dos serviços de entrega por aplicativos na cidade, considera que a

---

<sup>8</sup> Todos os nomes dos interlocutores são fictícios, de modo a garantir a questão do sigilo em pesquisa.

tecnologia envolvida é “extraordinária”, mas diz se preocupar com o treinamento de seus colegas iniciantes e que gostaria que o trabalho fosse regido pela CLT, motivo pelo qual, a meu ver, mostrou-se bastante aberto à entrevista, também via WhatsApp.

Guilherme forneceu o contato de Fernando, também administrador de um grupo de entregadores, desta vez no WhatsApp, criado em 2014, que reúne uma variedade desses profissionais para trocas de informações e experiências. Atualmente, ele não trabalha em plataformas, mas continua nas “corridas” autonomamente. A partir deste último, com sua ampla rede estabelecida de colegas, chegamos a Felipe e Gustavo. Gustavo, jovem e exercendo seu primeiro trabalho, foi o único entregador da modalidade “operador logístico” que pudemos contatar. Felipe, líder de equipe no iFood, mostrou-se disposto a dialogar, muito embora sua posição na plataforma potencialmente pudesse dificultar ou limitar sua participação. Ele estava em reunião com sua equipe de entregadores quando o contatamos, e de imediato tocou em temas sensíveis referentes ao reconhecimento da categoria.

Ricardo e Diego, já veteranos de profissão, foram acessados através de amigos em comum, num momento em que a situação de pandemia se mostrava especialmente delicada. A entrevista com Ricardo pôde ser conduzida, em parte, presencialmente, graças à coincidência de testagem para COVID-19 realizada no dia 28 de maio de 2021, por ambas as partes. Ainda assim, atentamo-nos para que nosso encontro fosse estabelecido com segurança. Foi com ele que conduzi a entrevista mais longa, com um total de pouco mais de uma hora e meia de duração. Convidado a comparecer ao estabelecimento em que trabalha, pude acompanhar sua rotina diária de maneira detalhada; conversamos numa sexta e na quarta-feira seguinte, nos intervalos entre as corridas, aproveitando-nos da relativa e atípica tranquilidade das “corridas” naqueles dois dias.

Ainda buscando interlocutores para as entrevistas, encontrei Roger através da publicização da cooperativa de entregadores<sup>9</sup> de que faz parte. Crítico da plataformação do trabalho e figura emergente das lutas travadas pelos entregadores e motoboys na cidade, ele se dedica em suas redes sociais à divulgação de pautas e demandas dos trabalhadores do setor. Estabeleceu também contato direto com Paulo “Galo” Lima, um dos líderes do movimento Entregadores Antifascistas em São Paulo,

---

<sup>9</sup> A Cooperativa de Trabalho dos Motoentregadores e Motofretistas de Araraquara “Morada Express”, de que tratamos no capítulo final, foi formalizada em 2021 e foi idealizada por Roger. Desde então está em processo de consolidação na cidade, através de parcerias e apoio da prefeitura.

com quem eventualmente divide espaços de *lives* no Instagram. Nossa entrevista foi conduzida também via WhatsApp, embora tenhamos nos encontrado em plenária realizada na Câmara Municipal, por ocasião relatada no último capítulo.

Finalmente, encontrei Adriana durante minhas observações da movimentação de entregadores na Praça Pedro de Toledo, na região central de Araraquara, que se tornou um ponto preferencial, durante a pandemia, para esses trabalhadores aguardarem chamados nos aplicativos. Por raramente ter visto entregadoras atuando na cidade, perguntei se ela poderia contribuir com a pesquisa, a que ela prontamente respondeu que sim. Nossa interlocução aconteceu no mesmo dia, tanto no local de nosso encontro quanto, posteriormente, via WhatsApp.

Para efeito de melhor identificação dos entrevistados ao longo desta dissertação, adicionamos a seus pseudônimos a plataforma em que trabalham, ao fim de cada relato. Como referência inicial, apresentamos a seguir um quadro-resumo de informações:

**TABELA 1 – Perfil dos entrevistados**

Entrevistado	Data de entrevista	Condução da entrevista	Idade	Cor/Raça (autodeclaração)	Plataforma	Tempo de trabalho em plataformas (até a entrevista)	Rendimento médio mensal em plataformas
Adriana	8 set. 2021	Presencial e WhatsApp	37	Branca	EntregasToGo	~ 1 ano	R\$2.000
Cláudio	21 jan 2022	Presencial	30	Branca	Klotz	~ 2 anos	R\$2.000
Cristiano	14, 18, 19 e 20 abr. 2021	WhatsApp	21	Branca	Bee Delivery, Uber Eats	1 ano e 5 meses	R\$2.000
Diego	1 e 2 set. 2021	WhatsApp	35	Branca	iFood	~ 2 anos e meio	R\$3.000
Felipe	25 e 26 ago. 2021 e 6 jun. 2021	WhatsApp	52	Branca	iFood	5 anos	R\$6.200
Fernando	13 e 17 ago. 2021	WhatsApp	26	Branca	-	-	-

Entrevistado	Data de entrevista	Condução da entrevista	Idade	Cor/Raça (autodeclaração)	Plataforma	Tempo de trabalho em plataformas (até a entrevista)	Rendimento médio mensal em plataformas
Guilherme	19 jun. 2021	WhatsApp	43	Branca	EntregasToGo	~ 2 anos	R\$3.000
Gustavo	25 ago. 2021	WhatsApp	20	Branca	iFood	6 meses	R\$1.200
Jean	14 maio 2021	Presencial	28	Branca	Klotz	6 meses	R\$2.000
João	6 e 7 maio 2021	WhatsApp	23	Negra	Bee Delivery	~ 2 anos*	R\$1.000
Matias	14 e 15 maio 2021	WhatsApp	27	Branca	Klotz	6 meses	R\$2.200
Ricardo	28 maio 2021 e 2 jun. 2021	Presencial e WhatsApp	39	Negra	iFood, EntregasToGo, Bee Delivery	~ 3 anos	R\$2.000
Roger	26 e 27 out. 2021	WhatsApp	29	Negra	iFood	3 anos	R\$1.400
Tiago	10 a 13 maio 2021	WhatsApp	28	Negra	Klotz	6 meses	R\$2.000

\* Desligou-se do trabalho em plataformas em 2020.

Também como referência inicial, segue um quadro-resumo das plataformas estudadas:

**TABELA 2 – Plataformas em que trabalham os entrevistados**

Plataforma	Ano de fundação	Abrangência atual	Veículos utilizados pelos entrevistados	Categoria de delivery
iFood	2011	América Latina	Motocicleta	Produtos de restaurantes, mercados, farmácias e pet shops
Klotz	2013	Brasil	Automóvel, motocicleta	Encomendas de e-commerce, escritório e pessoais
Bee Delivery	2018	Brasil	Motocicleta	Produtos de restaurantes e varejo em geral
EntregasToGo	2020	Araraquara e região	Motocicleta	Produtos de varejo, encomendas de escritório e pessoais

## 2. DA REVOLUÇÃO DIGITAL ÀS PLATAFORMAS

Dentro do panorama mais geral da uberização – enquanto “nova forma de organização, gerenciamento e controle do trabalho, que se apresenta como uma tendência global” (ABÍLIO, 2020, p. 14) –, o trabalho em plataformas digitais carrega a emblemática expressão do algoritmo, ferramenta que permite maior otimização e flexibilização dos processos produtivos, e baseada nos dados como recurso central dos modelos de negócio (SRNICEK, 2017)<sup>10</sup>. No processo de plataformização dos entregadores, especialmente dos motoboys ou motofretistas, encontramos tendências das atuais mudanças no mercado de trabalho, marcado por novas formas de subordinação em que empresas atuam globalmente sem considerar as legislações trabalhistas e a força de trabalho não é vendida através de contrato com salário definido a partir da realização do tempo de trabalho. O novo mediador nessa relação, o aplicativo com seu algoritmo, sintetiza, assim, a atualidade do capital e a constituição da morfologia do trabalho inflexionado pela digitalização das atividades humanas.

Consideramos “plataforma [digital]” um conceito multifacetado que se refere a “empresa, software, infraestrutura e cultura”, de modo a abarcar “desde os cabos submarinos e centros de dados passando por gerenciamento do trabalho e extração de dados de trabalhadores até chegar no software e nas interfaces a noção de plataforma está presente”. Os aplicativos, enquanto *softwares*, constituem portanto a interface visível das plataformas aos usuários (trabalhadores e consumidores). Nesta mesma lógica, o fenômeno da plataformização deve ser entendido como *continuum* de atividades, “resultado e radicalização de processos históricos presentes na sociedade brasileira, como a apropriação do trabalho informal e a intensificação da flexibilização do trabalho”. (GROHMANN, 2021, s.p.)

O processo de reconhecimento profissional do entregador plataformizado no Brasil, tendo como referência a figura do motoboy, remonta ao ano de 2003, empreendido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, muito embora este trabalhador existisse havia muito tempo (GUIDE, 2021). A regulamentação data de 2007, no

---

<sup>10</sup> Utilizado nos empreendimentos humanos desde a Idade da Pedra (por exemplo, ao executar uma sucessão exata de golpes numa rocha para a fabricação de ferramentas de pedra polida), o algoritmo é basicamente uma sequência finita de passos ou instruções para a resolução de um problema. Em ambiente computacional, para o qual é primordial, trata-se de uma ferramenta programada manualmente que funciona de modo automatizado, a partir de comandos específicos, e com níveis variáveis de complexidade. (CHRISTIAN; GRIFFITHS, 2016)



município de São Paulo, através da Lei 14.491, para os motofretistas (SÃO PAULO, 2007), e, em âmbito nacional, de 2009, pela Lei 12.009, abrangendo “atividades dos profissionais em transportes de passageiros, ‘mototaxista’, em entrega de mercadorias e em serviço comunitário de rua, e ‘motoboy’, com o uso de motocicleta” (BRASIL, 2009, art. 1º). O reconhecimento da atividade vem desde a primeira versão da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), de 1998, ainda pouco definida dentro do grupo “64.1 - Correio”. Em 2007, na versão 2.0, foi expandida para integrar o grupo “53.2 - Atividades de malote e de entrega”.

Historicamente, o exercício da atividade esteve ligado à possibilidade de aceleração do tempo de giro do capital (HARVEY, 2008), incidindo na distribuição de mercadorias e serviços. Nesse sentido, especialmente com a lógica do *just in time*, a atividade encontrou dinamização e importância a partir da década de 1980: desde o serviço de delivery realizado com bicicletas e mobiletes, o modelo de entregas se desenvolveu contando com variedade de regimes de trabalho, envolvendo autônomos, terceirizados, cooperados ou diretamente contratados, até a atualidade das plataformas digitais como grandes captadoras desse contingente de trabalhadores (LIMA, 2021).

Logo, o emprego em larga escala das tecnologias da informação e da comunicação transformou substancialmente o trabalho dos entregadores. Ainda que a ocupação de motoboy ou de motofretista já apresentasse relevantes traços de precariedade<sup>11</sup>, o aumento na demanda dos serviços de delivery e o *boom* de plataformas digitais como iFood, Uber Eats e Rappi foram acompanhados de mudanças na organização do trabalho e no controle das atividades, agora por meio dos algoritmos, ferramentas poderosas de coleta, armazenamento e processamento de dados em tempo real. Novas técnicas de controle sobre o trabalho foram desenvolvidas, ao mesmo tempo em que novas promessas de autonomia foram propaladas, tudo em torno do discurso inovador associado às tecnologias digitais sintetizadas nas plataformas.

---

<sup>11</sup> Como sintetiza Silva (2009, p. 48-49): “A atividade dos motoboys torna-se instrumento de mediação entre a voracidade de produção e consumo [...]. É essa racionalidade que impõe a milhares de motoboys a necessidade de acelerar a mais de cem quilômetros por hora, de rodarem mais de 200 quilômetros por dia, muitas vezes, em dupla (ou tripla) jornada – chegando a cumprir até 16 horas de trabalho – mesmo, que no limite, vidas sejam ceifadas em nome dessa lógica hiperexploratória”. Adicionalmente, segundo Abílio (2020, p. 23), “a profissão do motoboy sempre foi precária, com baixos índices de formalização, insalubre e arriscada”.

O mercado de trabalho que orbita as plataformas é marcado fortemente por um fenômeno de “expulsão”, em que o assalariamento é reclassificado e dá lugar à figura do trabalhador independente, microempresário ou empreendedor. Trata-se de uma tendência que tanto se beneficia quanto reafirma o enfraquecimento progressivo da legislação protetiva e a precarização das relações laborais. Porém, longe de reproduzir automaticamente sujeitos “empresários de si mesmos”, ela tem se revelado um espaço de contradições e rupturas, que se expressam nas dimensões de autonomia e de controle dentro das atividades e do processo de trabalho. (FOUCAULT, 2008)

As disputas ao redor do mundo escancaram essas contradições latentes: entregadores de aplicativos, além de motoristas de plataformas como Uber e Lyft, protagonizaram nos últimos anos greves, paralisações e boicotes, denunciando as condições precárias de trabalho e exigindo reconhecimento de vínculo, ao mesmo tempo em que expondo o caráter global da exploração. Na Inglaterra, a luta desses trabalhadores pressionou pelo reconhecimento de vínculos empregatícios. Na América Latina, região historicamente marcada pela ampla informalidade e pela precariedade, formas de organização também vêm denunciando as contradições da valorização da flexibilidade, da autonomia e da liberdade promovida pelas empresas (MUÑOZ, 2020).

Essas experiências demonstram questionamentos importantes sobre o caráter da autonomia “outorgada” àqueles que trabalham nas plataformas, em oposição ao controle exercido pelas mesmas. Enquadrando-as no processo histórico do que Castells (1999) chamou de “revolução da tecnologia da informação”<sup>12</sup>, é possível averiguar que essas contradições vêm se desenvolvendo como movimento próprio do capitalismo, especialmente com a reestruturação produtiva que lançaria as bases para a ampla flexibilização das relações de trabalho. Trata-se de um movimento tendencial pela institucionalização de uma certa autonomia, na medida em que esta pode significar “margens de manobra [que] denotam uma flexibilidade necessária aos esquemas de execução para encontrar soluções originais e cada vez mais eficazes” (ROSENFELD, 2004, p. 210).

---

<sup>12</sup> O termo revolução, para Castells (1999), justifica-se por se referir a intensas mudanças tecnológicas com implicações sociais, culturais e econômicas, com potencial de rápida difusão e reprodução. Entendemos que, ainda que essas transformações não se associem a uma transição entre modos de produção, elas cumpriram papel central na readequação do capitalismo e na remodelação dos mercados em tempos de disseminação dos processos de informatização e financeirização.

A seguir, apresentamos a processualidade histórica desse movimento, assim como as condições materiais e subjetivas vinculadas à consolidação das novas formas de trabalho mediadas pelas plataformas digitais.

## 2.1. O lugar do digital no capitalismo contemporâneo

A década de 1980, ao trazer à tona o desencantamento em relação às promessas da revolução digital, produziu a figura do *cyberpunk*. O “pichador virtual” de William Gibson, autor de *Neuromancer* (1984), surgia como ameaça à apropriação, por parte de um capitalismo renovado, do signo libertário associado às tecnologias informacionais. As grandes distopias eram, então, alegorias de um mundo criador e, ao mesmo tempo, destrutivo<sup>13</sup>. Na literatura e no cinema, a libertação via tecnologia se invertia num totalitarismo de grandes corporações e de gigantesco sistemas de controle sobre todos os aspectos da vida social. Representavam a colonização da vida pelo digital com base numa certa autonomização do desenvolvimento técnico-científico em relação às aspirações dos indivíduos ordinários.

A Revolução da Tecnologia da Informação ou Terceira Revolução Tecnológica, no início da década de 1970, emergiu de uma combinação de descobertas no campo da tecnologia e a partir de uma convergência de fatores históricos que constituíam os meios de inovação. Com os avanços da microeletrônica, as possibilidades de sistematização da informação se desdobraram num novo paradigma tecnológico com amplas implicações culturais. Como força direta de produção, a mente humana adentrava uma relação entre a criação e a produção sem precedentes, com ampla capacidade de retroalimentação e difusão, conforme sintetizava emblematicamente a Lei de Moore<sup>14</sup>. A partir de então, os caminhos de desenvolvimento da era digital foram traçados dentro de um contexto histórico determinado. (CASTELLS, 1999)

---

<sup>13</sup> Proposta por Schumpeter (1997), a ideia de “destruição criativa” se refere à capacidade processual e revolucionária do capitalismo em modificar os meios de produção e em expandir os limites da economia de mercado.

<sup>14</sup> A Lei de Moore é como se popularizou a previsão feita por Gordon E. Moore, fundador da empresa Intel, sobre os *chips* de silício, segundo a qual o número de transistores – e, por conseguinte, a capacidade de processamento – dos mesmos duplicaria a cada ano e meio, sem custos de produção adicionais. (RIFKIN, 2014)

O encontro entre a contracultura e as tecnologias informacionais significava novas possibilidades de autorrealização, que se abriram em meio à próspera cultura da inovação e do empreendedorismo. O computador pessoal ecoava aspirações pelo acesso universal e horizontal à produção, à circulação e ao consumo da informação, dinamizando demandas libertárias difusas do movimento hippie e apontando para novas relações entre humanidade e tecnologia com vistas à experiência de ideais de liberdade e de autonomia. O transumanismo e a figura do ciborgue expressavam a consolidação do meio técnico como híbrido, superador da dicotomia real-virtual ao mesmo tempo em que pano de fundo para novos arranjos identitários e formas de subjetivação. (LOVELUCK, 2018)

A inclusão do digital nas relações sociais, assim, suscitou, no plano cultural, novas formas de vislumbrar a liberdade e a autonomia. Além disso, as amplas possibilidades do sistema de tecnologias serviram de “base fundamental para o processo de reestruturação socioeconômica dos anos 1980”, como ponderou Castells (1999, p. 98). Nas redes e no ciberespaço, encontraram-se aplicações substantivas para a produção e a circulação do capital em níveis até então inconcebíveis, de sorte que constituíram pilares da reestruturação produtiva pautada no capitalismo de acumulação flexível. A valorização da autonomia individual que marcou presença nos movimentos sociais dos anos 1960 convergiu, assim, para ideais antiburocráticos e, mais especificamente, antitecnocráticos, em que o computador figurava com centralidade na guerra pelo uso e aplicação das tecnologias da informação (LOVELUCK, 2018). O “mito da garagem” e toda a mitologia fundacional da América, renovando e fortalecendo valores naturalistas de liberdade, conformaram uma síntese histórica entre tecnologia, liberdade e individualismo<sup>15</sup>.

À maneira das revoluções tecnológicas que sacudiram a humanidade outrora, essas transformações tiveram grandes impactos nas diversas esferas da vida. Agora, entretanto, a capacidade de reprodução do meio digital, com a expansão da capacidade de captação, processamento e disseminação da informação, coloca a revolução da tecnologia da informação em um patamar histórico inigualável, tanto quantitativa quanto qualitativamente; a “colonização digital” (KLEINER, 2016) ou “silicolonização” (SADIN, 2016) da vida constitui assim um olhar sobre os novos tempos em que a tecnologia se assoberba e passa a reger a própria lógica das

---

<sup>15</sup> Para Muñoz (2020), o individualismo está em conformidade com a pressão à concepção dos trabalhadores como empresários de si mesmo, em contextos de desproteção e precariedade.

relações sociais. No que se refere às relações de trabalho, os impactos, variados e em constantes desdobramentos, acabaram por dotar o ideário neoliberal de novo fôlego no sentido de garantir formas originais ou redefinidas de exploração do trabalho.

Com o processo de crise do modelo taylorista-fordista a partir da década de 1970, a reorganização do trabalho se deu sob a consigna da acumulação flexível, e, com a reorganização da produção, emergiram novas relações de trabalho, adequadas ao paradigma da flexibilidade – dos processos e mercados de trabalho, da produção e dos padrões de consumo. O crescente deslocamento da ênfase produtiva em bens para os serviços passava a caracterizar a redefinição dos fluxos e das concepções espaço-temporais, em que a aceleração dos processos de produção e consumo é possibilitada em larga medida pelas tecnologias da informação e da comunicação. À crise do modelo produtivo correspondeu a crise do trabalho, eventualmente “sanada” a partir de uma nova ofensiva do capital no âmbito da agenda política neoliberal e do ideário da flexibilidade. (HARVEY, 2008)

À medida que as tecnologias da informação e comunicação (TIC) e o paradigma da flexibilização revolucionaram as formas de socialização e as relações de trabalho no capitalismo contemporâneo, impulsionaram-se novos sentidos ou significações do trabalho; dentro da processualidade histórica das transformações em questão, no vácuo dos antigos direitos, alojou-se o discurso empreendedor e individualizante, alimentado pelo distanciamento de um sentido de pertencimento de classe<sup>16</sup>:

As redes técnicas permitem efetivamente uma concentração e coordenação globalizadas dos fluxos de capitais, enquanto a organização do trabalho, muito mais territorializada por estar situada no cerne de um “espaço dos lugares”, submete-se ao processo de “flexibilização” - o qual se traduz por uma fragmentação e individualização que enfraquecem os assalariados, corroendo as possibilidades de negociação coletiva. (LOVELUCK, 2018, p. 80)

---

<sup>16</sup> Ao analisar o declínio do movimento operário europeu com a introdução de novas tecnologias e a reestruturação produtiva global, Bihl (2010) verifica uma crescente fragmentação dos trabalhadores agravada pelas condições de flexibilização, abrangendo direitos, salários, tempo de trabalho, organização do trabalho. O que chama de “desmassificação” vem a dizer de um processo que envolve a crise da organização de classe tradicional diante da disseminação do contingente de trabalhadores subcontratados, parciais, temporários e demais setores que passam a conviver cada vez mais com a instabilidade de emprego e de renda.

Como culminação atual da flexibilização das relações de trabalho, a plataformização digital se desenvolve num contexto de aprofundamento da subordinação do trabalho ao capital, no sentido de um desmantelamento da regulação das relações de trabalho e da organização sindical. Nesse sentido, as tecnologias digitais constituíram infraestrutura imprescindível à reorganização dos mercados após a crise financeira de 2008, com os grandes conglomerados do Vale do Silício como abre-alas de um momento histórico em que a primazia dos algoritmos dá o tom às novas formas de trabalho informal e flexível. A condição de precariedade, afinal, encontrou-se com as plataformas; do impulso à economia de compartilhamento e parcerias, até a lógica mais atual da uberização, suas potencialidades e seus discursos fundantes têm sido sistematicamente empregados pelo capitalismo ao longo das últimas quatro décadas, inclusive no que diz respeito à incorporação das críticas<sup>17</sup> de orientação libertária difundidas, em meio ao caldo cultural do pós-1968, pelos movimentos sociais em seus primeiros encontros com as tecnologias da informação e o mundo digital.

Na perspectiva da biopolítica, Michel Foucault formula sua concepção sobre o *Homo oeconomicus*, aquele empreendedor de si mesmo, ligada à formação subjetiva dos sujeitos na contemporaneidade. Ao investigar o neoliberalismo, particularmente nos EUA, o autor destaca a concepção de trabalho como conduta econômica intrinsecamente associada ao capital-humano, de capital-competência, em que o trabalhador aparece como empresa para si próprio:

*O homo oeconomicus é um empresário, e um empresário de si mesmo. Essa coisa é tão verdadeira que, praticamente, o objeto de todas as análises que fazem os neoliberais será substituir, a cada instante, o homo oeconomicus parceiro da troca por um homo oeconomicus empresário de si mesmo, sendo ele próprio seu capital, sendo para si mesmo seu produtor, sendo para si mesmo a fonte de [sua] renda. (FOUCAULT, 2008, p. 311)*

A noção de *Homo oeconomicus* muito vem a dizer sobre a valorização da capacidade de agenciamento pessoal no mundo do trabalho, que encontra maior legitimidade diante da disseminação das tecnologias da informação. Ainda que essa disseminação esteja muito longe de ser igualitária, a ideologia do Vale do Silício logrou

---

<sup>17</sup> Segundo Boltanski e Chiapello (2009, p. 54), o espírito do capitalismo atua garantindo o engajamento e a vinculação subjetiva dos sujeitos à lógica de acumulação, de modo a legitimá-la, oferecendo “razões para participar do processo de acumulação ancoradas na realidade cotidiana e diretamente relacionadas com os valores e as preocupações daqueles que convém engajar”.

sua inserção na produção de ideologias hegemônicas, atravessando economia, Estado e sociedade civil. Em outras palavras, “(...) o sistema neoliberal mais amplo cria e é sustentado pela desigualdade, e a Ideologia do Vale do Silício serve de justificativa para a segregação da exclusão da lacuna em relação à política digital” (SCHRADIE, 2017, p. 87).

A ideologia do Vale do Silício encontra seu lugar num sistema amplo compreendido por Estado, economia e sociedade dentro da expansão do neoliberalismo. Os grandes personagens do “mito da garagem”, como Steve Jobs, Steve Wozniak e Bill Gates, tornaram-se então símbolos do mundo digital com centralidade na lógica de mercado e expoentes de um solucionismo tecnológico<sup>18</sup> que encontrou ampla ressonância dentro do paradigma da flexibilidade e na conformação do indivíduo no neoliberalismo. Sintetizava-se, finalmente, no “pichador virtual” da década de 1980, o profundo descontentamento com o domínio renovado das instituições e dos grandes conglomerados de empresas de alta tecnologia, que minava as expectativas dos sujeitos em suas possibilidades de autorrealização através do mundo digital.

A partir das transformações do mundo do trabalho com as tecnologias informacionais e a reestruturação produtiva, a subsunção do trabalho ao capital ganha novos contornos. Hoje, a revolução digital permanece subsidiando a continuidade da acumulação capitalista, permitindo o reordenamento das relações de trabalho com base na flexibilidade e o distanciamento crescente do compromisso fordista estabelecido desde o fim da II Guerra Mundial e objetivado através do keynesianismo nos países de capitalismo central. É interessante que se note que, inclusive, as transformações ocorrem no sentido de uma síntese histórica que pretende conciliar a emergência de valores de uma nova ética – centrada no indivíduo e em concepções de liberdade – às políticas governamentais, como nos casos emblemáticos das reformas de Margareth Thatcher no Reino Unido e de Ronald Reagan nos EUA, que se espalharam mundialmente promovendo a retirada de direitos historicamente constituídos dos trabalhadores e os mistificando no sentido da liberdade do mercado e da exploração do trabalho.

---

<sup>18</sup> Morozov (2018) considera o “solucionismo tecnológico” como ideário do Vale do Silício, em que as saídas para contradições sociais em geral são apresentadas como essencialmente técnicas e baseadas na inovação tecnológica, com aplicações adequadas de dados e algoritmos.

## 2.2. A plataformização do trabalho no Brasil

O trabalho plataformizado representa uma tendência mundial dentro da atualidade da produção e da circulação do capital, com características gerais como o uso de aplicativos digitais, a gestão algorítmica, os vínculos de trabalho frágeis, o trabalho sob demanda e a carência de regulamentação profissional. Há ainda particularidades nacionais que influenciam em sua dinâmica de consolidação, com implicações sobre o modo como autonomia e controle se relacionam.

A chamada *gig economy* (economia dos bicos) tem sido apontada como fenômeno recente nos países de capitalismo central, relacionada a novas formas de exploração do trabalho. Na América Latina, em que formas precárias de trabalho são velhas conhecidas, a chegada das plataformas digitais aconteceu no contexto de deterioração do mercado de trabalho, aumento do desemprego e flexibilização das regulamentações trabalhistas (CORDERO; DAZA, 2020). Segundo relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016), no ano de 2015, pelo menos 133 milhões de trabalhadores latino-americanos e caribenhos se encontravam na informalidade, e 46,8% dos empregos não agrícolas eram informais.

Atualmente, a retomada das reformas neoliberais no Brasil evidencia que a flexibilidade e os referenciais valorativos do período pós-reestruturação permanecem essenciais à consolidação do regime de acumulação da contemporaneidade. Dotada de renovado fôlego e novas particularidades dentro da processualidade histórica do capitalismo, essa retomada se associa à revolução digital e sua contínua instrumentalização dentre os modelos de negócio atuais. Como tendência mundial, a precarização do trabalho acompanha a desregulamentação das relações de trabalho e emprego, em que as redes, plataformas e aplicativos digitais dão nova roupagem à cultura do empreendedorismo e à “forma-empresa” descrita por Foucault (2008). Modos de vida e relações sociais são, então, circunscritas cada vez mais a uma perspectiva empresarial pautada no individualismo, na liberdade para empreender, na produtividade e na competitividade, tendo as transformações digitais como referência.

O trabalho digital mediado por plataformas digitais se situa na intersecção entre o avanço das tecnologias informacionais, os novos modelos de negócio e as novas possibilidades de exploração do trabalho. A valorização da cultura empreendedora tem favorecido a legitimação – ainda que repleta de contradições e respostas por parte dos trabalhadores organizados – do aprofundamento da precarização. A



disseminação dos *smartphones* e das plataformas digitais acompanhou um discurso de possibilidade de trabalho fácil, agenciável, flexível e adequado às demandas dos indivíduos, em que a empresa oferta a chance de realização no emprego por meio de uma informalidade plataformizada. Bastariam alguns cliques para garantir seu lugar como “colaborador”.

Os serviços de entregas por aplicativos representam um setor expressivo no que se refere ao contexto de informalidade e plataformização do trabalho no Brasil. Tomando o espaço das ruas, entregadores do iFood, Uber Eats, Rappi, Klotz, Bee Delivery, Levoo, Uello, entre tantas outras empresas, compõem um contingente de trabalhadores que vem crescendo com o cenário de crise econômica e de desemprego. A partir de 2016, Manzano e Krein (2020) destacam que a relativa estabilidade do setor é rompida quando a quantidade de trabalhadores aumenta expressivamente. Com base em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua - IBGE), os autores verificaram um aumento de 41,9% no número de condutores de automóveis, táxis e caminhonetes, bem como de 39,2% no de condutores de motocicletas, no período do primeiro trimestre de 2016 ao primeiro trimestre de 2020. Essa tendência acompanhou o incremento na taxa de informalidade no mesmo setor, que subiu de 44,7% em 2016 para 59,5% em 2020 entre condutores de automóveis, táxis e caminhonetes; e de 67% para 71,8% entre condutores de motocicletas, no mesmo período:

Esse quadro reforça o peso do momento de inflexão da crise recessiva de 2015/2016, pois após esse período, o número de pessoas desempregadas que buscavam uma fonte de renda cresceu significativamente, restando como alternativa para alguns (especialmente homens negros, jovens e pessoas com idade mais avançada) o trabalho por aplicativos. Esse momento coincide com a chegada e a disseminação das plataformas digitais de transporte no Brasil – incluso aquelas relacionadas ao varejo online -, registrando acelerado crescimento desde então. (MANZANO; KREIN, 2020, p. 67)

Com relação à remuneração no setor, ainda com base na PNAD Contínua, os mesmos autores atentam para a queda no rendimento médio mensal entre os condutores no período de 2012 a 2020. Entre os condutores de motocicletas, no primeiro trimestre de 2020, o rendimento médio representava 51,6% da média de rendimento do total de ocupados. Isso se explicaria em parte pela elevação no contingente de trabalhadores de aplicativos em relação aos ocupados em setores tradicionais. (MANZANO; KREIN, 2020)

Os dados acompanham o panorama mais geral do mercado de trabalho brasileiro: em 2019, 104 milhões de pessoas (quase metade da população nacional) viviam com renda per capita de R\$413 por mês, e 36 milhões trabalhavam na informalidade (IBGE, 2019a). Ao mesmo tempo, verificava-se o crescimento da participação dos serviços de tecnologia da informação no PIB (IBGE, 2019b). Ainda que esse dado apareça como tendência global da fase do “capitalismo informacional”, a peculiaridade brasileira demonstra uma vinculação entre crise econômica, informalidade, desemprego e crescente uberização da economia.

Vale ainda destacar que, no contexto da pandemia da COVID-19, tem se destacado o agravamento das condições de insegurança e desproteção entre os entregadores de aplicativos, dados o aumento da procura pelos serviços e a entrada crescente de trabalhadores no setor. Como porta de entrada para a informalidade em meio ao desemprego, os serviços de entrega por plataformas como iFood, Rappi e Klotz têm sido acompanhados de uma combinação entre aumento de horas trabalhadas e redução nos rendimentos; ademais, entregadores têm que lidar com riscos de contágio e arcar com despesas adicionais com medidas preventivas (ABÍLIO et al., 2020). Alves et al. (2020) também observam que a despeito da importância progressiva desses trabalhadores durante a pandemia, não há qualquer respaldo estatal com vistas à garantia de dignidade, o que os relega a uma situação de abandono multidimensional.

A presença de um batalhão de mais de 900 mil pessoas (FILGUEIRAS; LIMA, 2020) correndo contra o tempo pelas ruas das cidades, responsáveis por atividades classificadas como essenciais no período de pandemia, desenvolve-se sob a inflexão proporcionada pela difusão dos aplicativos de entregas e suas potencialidades no mercado e dentro do empreendedorismo digital. Em sua maioria jovens e negros<sup>19</sup>, esses trabalhadores têm protagonizado formas de organização distintas daquelas mais tradicionais e institucionalizadas, como demonstrou a experiência do Breque dos Apps em julho de 2020 e dos Entregadores Antifascistas.

Assim, as relações ambíguas entre autonomia e controle ganham uma dimensão nova no âmbito do trabalho mediado pelas plataformas digitais. Ambos os elementos se misturam na composição contraditória das atividades dos entregadores; ao mesmo tempo em que o controle, agora efetivado pelos algoritmos difusos e

---

<sup>19</sup> 56,5% dos entregadores por aplicativos têm até 30 anos e 59,2% são negros. (FILGUEIRAS; LIMA, 2020)

incógnitos, aparenta subsumir às possibilidades de agenciamento propaladas pelas empresas, a autonomia se acopla à generalização do discurso empreendedor e, formalmente engrandecida, mascara relações de subordinação que podem se tornar evidentes, conforme pretendemos analisar nesta pesquisa, nas experiências cotidianas desses trabalhadores, mais do que nunca distanciados de uma dimensão regulatória do trabalho.

### 3. GESTÃO DO TRABALHO E AUTONOMIA NA ERA DA PLATAFORMIZAÇÃO

As transformações nas relações de trabalho, particularmente a partir da década de 1970 com a reestruturação produtiva global, apesar de envolverem esforços de descentralização da produção, contaram com as TICs para a “coordenação de tarefas e a administração da complexidade” (CASTELLS, 2003, p. 8). Ao situarmos a gestão algorítmica nesse percurso histórico, é possível perceber uma adequação das práticas gerenciais aos mecanismos de flexibilização<sup>20</sup> em expansão, o que, no trabalho por aplicativos, deriva do amplo uso de tecnologias digitais para lidar com uma volumosa força de trabalho sem vínculos e espalhada pelas cidades.

Os processos de reestruturação da produção ao longo do século XX, como o próprio capitalismo em si, tiveram em seu cerne a busca pela subsunção real<sup>21</sup> do trabalho ao capital, que envolve a reiterada afirmação da subordinação<sup>22</sup> a partir do aprimoramento das formas de controle sobre a dimensão subjetiva do trabalho. A organização da produção na atualidade, em que as TIC têm papel central, representa um novo momento dessa mesma busca incessante, na medida em que apresenta novas formas de engajamento nos processos produtivos, inclusive no sentido de mobilizar e compartilhar habilidades e capacidades intelectuais dos trabalhadores. Entretanto, mesmo a valorização da dimensão intelectual não perde de vista a submissão das atividades aos interesses empresariais, diante da dificuldade sempre

---

<sup>20</sup> Com a reestruturação, modificam-se as condições técnicas, jurídico-políticas e sociais, as formas de organização do trabalho e do processo de produção, com introdução de novas práticas gerenciais. Isso implicou também transformações nas relações entre capital e trabalho, com a instauração de novas legislações trabalhistas de cunho flexível, adaptando-as às necessidades do capital. (MUNIZ, 2019)

<sup>21</sup> Na teoria marxiana, a subsunção real se refere ao processo histórico de consolidação do trabalho como capital. A superação da subsunção formal se faz necessária diante da negação da relação social de trabalho pela própria força de trabalho, o que pressupõe formas de racionalização com vistas ao envolvimento ou comprometimento do trabalhador. A introdução das tecnologias nos processos produtivos cumpriu e continua cumprindo papel central na objetivação do conhecimento sob controle do capital, de modo que o trabalho coletivo - não mais individualizado ou disperso - pode ser mais amplamente gerenciado e controlado, e, portanto, subordinado. (ANTUNES; ALVES, 2004; MARX, 1978)

<sup>22</sup> Através da submissão das capacidades de pensamento, concepção, imaginação, observação, avaliação e execução a interesses específicos, orientando-as a finalidades da produção, o capitalismo logrou apropriar-se do conhecimento e da informação nos processos de trabalho. Ainda que a subordinação constitua o caminho histórico de consolidação do modo de produção, na atualidade, o nível dessa apropriação tem permitido a aferição e a quantificação sem precedentes das atividades laborativas. (DANTAS, 2001; ZUBOFF, 2019)

presente em alcançar elementos psicológicos da força de trabalho – fruto da própria condição conflituosa da relação entre capital e trabalho. (ANTUNES; ALVES, 2004)

A plataformização se apresenta, portanto, como tendência que expressa o movimento próprio do capital pelo engajamento dos trabalhadores nos processos de trabalho, como resultado e objetivação das transformações históricas na organização, controle e gerenciamento do trabalho (ABÍLIO, 2019). A valorização da autonomia como momento novo e prezado pelo capital e a mobilização do ideário do empreendedorismo, como elementos discursivos e culturais marcantes da nova fase da produção que lança mão das plataformas digitais e dos algoritmos, não podem ser entendidas se apartadas do desenvolvimento real das técnicas através das quais se empreende o controle sobre o trabalho. Autonomia e controle se combinam, assim, de forma renovada – ainda que não particularmente original –, no sentido de uma disputa subjetiva dos sentidos do trabalho na atualidade, em que novas demandas e aspirações são – sempre de maneira conflituosa – readequadas à continuidade da subordinação do trabalhador aos interesses e à lógica da acumulação capitalista.

Com o taylorismo, a gerência científica buscava aplicar métodos científicos diante da complexificação dos problemas associados ao controle do trabalho nas empresas capitalistas em franco desenvolvimento. Seu idealizador, o engenheiro estadunidense Frederick Taylor, ao conceber fundamentos para a organização dos processos de trabalho, partiu de uma atualização do conceito de controle, que pressupunha o aprofundamento da interferência gerencial sobre as atividades desempenhadas. A proposta, portanto, constituía refinar os mecanismos de controle em detrimento da já estreita margem de autonomia detida pelos trabalhadores, regulando toda a gama de tarefas e a performance envolvida na produção. (BRAVERMAN, 1981)

Durante a hegemonia do taylorismo, a rotinização do trabalho, o regime hierarquizado e a disciplina caracterizam um modelo de produção baseado na ruptura do nexos entre mente e corpo, entre concepção e execução, valorizando a mecanicidade em detrimento da intelectualidade. No pós-taylorismo, o movimento contínuo de racionalização do trabalho demandava a internalização do controle antes reiteradamente reforçado pelo regime disciplinar. A reunião do nexos psicofísico constituiu a pressuposição formal da nova “sociedade do controle” descrita pela biopolítica, alcançável através da adesão – autodisciplinar e persuasiva – dos

trabalhadores aos processos de trabalho e da incorporação da inteligência e da iniciativa como partícipes. (FOUCAULT, 2008; GRAMSCI, 2007)

Logo, os processos de reestruturação da produção historicamente moldaram a relação entre autonomia e controle no trabalho. Muito embora a inclusão da tecnologia nos processos produtivos não se reverta diretamente no nível de autonomia presente nas atividades de trabalho, as transformações possibilitadas pelas TIC acompanharam um certo requerimento de exercício autônomo na operação de tarefas automatizadas. Ao transpor a noção de tarefa pela de missão, o toyotismo passava a valorizar o poder de tomadas de decisão para além das regras formais, ao mesmo tempo em que fomentava meios de intervenção na produção. Hoje, com a plataformização e radicalização desses processos, aprofunda-se a tendência de “tareficação”, em que o trabalho é substituído por tarefas (“*taskified*”) fragmentadas, terceirizadas e micropagas. (CASILLI, 2018; GRAY, 2016)

Se, ao menos formalmente, os trabalhadores estão inseridos em dinâmicas recentes da gestão do trabalho que preveem aspectos “democráticos” de participação na produção, por outro, veem-se em meio a condições de precariedade. Ademais, pode-se verificar condições de subordinação presentes no trabalho por aplicativos, a despeito de as empresas em geral se colocarem como intermediadoras entre demanda (usuários) e oferta (trabalhadores cadastrados) de serviços, e, portanto, possibilidades de exercício do trabalho autônomo. Abílio (2019) aponta que a subordinação e o controle permanecem, ainda que mais dispersos, expressando-se, por exemplo, na definição do valor do serviço demandado pelo consumidor e da respectiva remuneração, bem como no estabelecimento das regras que definem a distribuição do trabalho. Ao mesmo tempo, o aprofundamento da subsunção real do trabalho tem se tornado possível muito em razão da capacidade de gerenciamento dos algoritmos nas plataformas digitais, efetivando um controle amplo e em tempo real das atividades de trabalho (AMORIM; MODA, 2020). A situação é potencializada pela falta de transparência da gestão algorítmica, que distancia o trabalhador da perspectiva de uma gestão própria de suas atividades (CARDOSO et al., 2020).

### 3.1. A autonomia como dimensão de análise e processo de disputa

A autonomia possui uma variedade de abordagens analíticas dentro das ciências sociais, inclusive nas reflexões sobre trabalho e produção. Ainda que não constitua um conceito comumente constante dos dicionários sociológicos<sup>23</sup>, trata-se de uma noção importante para a compreensão do desenvolvimento das formas de trabalho e dos modelos produtivos (LALLEMENT, 2015). Para Marx, o desenvolvimento do capitalismo esteve intimamente ligado à limitação das margens de autonomia do trabalhador na produção, em que a subsunção real opera uma subordinação ainda maior do trabalho ao capital, alijando os talentos e as possibilidades de satisfação pessoal (ELSTER, 1989). Por sua vez, Weber tangencia o conceito ao tratar do espírito do trabalho e do processo de racionalização, em que a ideia de *Beruf* “se refere tanto à conquista quanto ao exercício da direção de si mesmo” (THIRY-CHERQUES, 2009).

Ao percorrer o tratamento histórico da questão da autonomia, investigando o modo como, enquanto conceito, ela foi utilizada pela sociologia na compreensão das mudanças na produção desde o taylorismo, Lallement (2015) destaca duas perspectivas teórico-analíticas aparentemente antitéticas: a de autonomia no trabalho e a de autonomia do trabalho. À primeira corresponderiam as formas pelas quais os trabalhadores tecem normas, soluções, hierarquias e relações de poder dentro de microculturas no ambiente de trabalho. Na segunda, o conceito está associado à liberação do trabalho da dominação, numa perspectiva de crítica do capitalismo, que teria no filósofo Cornelius Castoriadis (1982) referência significativa, com suas reflexões sobre a inviabilidade de se alcançar autonomia substantiva sem se levar em conta a necessidade de uma práxis transformadora.

As transformações envolvendo as TIC no mundo do trabalho suscitam discussões a respeito da relação entre autonomia e controle no trabalho. Para Rosenfield (2015), as novas formas de trabalho acompanharam um movimento de incitação à autonomização, tanto em relação à execução das atividades quanto à

---

<sup>23</sup> Segundo Lallement (2015, p. 230, tradução nossa), a “autonomia como conceito tem sido mais frequentemente utilizada para indicar uma direção geral de pesquisa que para definir um fenômeno ou abordagem específica”, e uma de suas poucas aparições como verbete – referindo-se à “capacidade de um indivíduo ou grupo de agir em livre autodeterminação, de acordo com seu próprio desejo e vontade” – acontece no *Dictionnaire de sociologie* de Pierre Ansart (1999, p. 45, tradução nossa).

mobilização de aspectos subjetivos associados à criatividade e à iniciativa. Ademais, analisando os processos de flexibilização e de precarização e suas repercussões sobre a situação do trabalho e do emprego na atualidade, alguns autores observam uma “zona cinzenta” (“*zone grise*”), uma tendência de indeterminação em que trabalho formal e trabalho informal, trabalho autônomo e trabalho assalariado, trabalho e não-trabalho, trabalho e lazer, trabalho e vida, concepção e execução se tornam cada vez mais indiscerníveis e, por conseguinte, constituem dicotomias ou binômios obsoletos. (AZAÏS, 2015; AZAÏS & CARLEIAL, 2017; BUREAU et al., 2019; SUPIOT, 1999)

Na perspectiva da “zona cinzenta”, Rosenfield (2015) ainda observa, entre as novas formas de inserção pelo trabalho, uma desconstrução da oposição entre independência e assalariamento, em que a pressão pela autonomização do trabalhador (via ideário do auto-empendedorismo) se mistura à dimensão do controle, agora realizado, por exemplo, pelos algoritmos nas plataformas digitais. Entretanto, a margem de autonomia presente nas atividades pode variar amplamente, sem significar necessariamente um desprendimento das formas de controle sobre o trabalho (KOVÁCS, 2006).

Ainda que atentem para uma certa complexificação das formas de trabalho, as teorias da zona cinzenta podem atestar uma adequação ao ideário mais geral da autonomia e do empreendedorismo, na medida em que reconhecem a necessidade de normatização de modalidades “indefinidas”. Essa indefinição não deve ser concebida por fora do horizonte de hegemonia dos mercados, em que a idealização de contratos precários se reveste do discurso de modernização.

A ideia de modernização da produção e do trabalho é apresentada, por exemplo, como justificção para a reforma trabalhista de 2017<sup>24</sup>, guarda relação íntima com análises de “fim da história” ou de “fim do trabalho” aventadas nas duas últimas décadas do século XX, inspiradas em teóricos como Francis Fukuyama (1992), André Gorz (2003), Jeremy Rifkin (1995), entre outros<sup>25</sup>. A mesma lógica

---

<sup>24</sup> A reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), ao garantir maior flexibilidade ao empregador, legitimou formas contratuais precárias já presentes no mundo do trabalho brasileiro – contratos intermitentes, em tempo parcial, temporários, além da terceirização e do trabalho autônomo (TEIXEIRA et al., 2017) –, no sentido de “adequar a legislação às novas relações de trabalho” (BRASIL, 2017)

<sup>25</sup> Embora não pretendamos tecer considerações sobre os desdobramentos destas perspectivas em particular, vale mencionar que o emprego das tecnologias da informação e da comunicação, a redução do trabalho vivo e o desemprego estrutural, entendidos sob a perspectiva mais geral da flexibilização e da precarização do trabalho, revelam, na verdade, “mudanças nas formas de gerir e



acompanha o processo de terceirização no Brasil, justificado pela necessidade de elevar a produtividade e a competitividade do mercado de trabalho (LARA; DIOGO, 2020). Como sintetizou o secretário especial de Produtividade, Emprego e Produtividade, Carlos da Costa<sup>26</sup>: “o mundo não pode mais e não suporta mais códigos como aqueles que foram escritos 50, 60, 70 anos atrás, em que o cenário era diferente. O mundo moderno é o do MEI”<sup>27</sup>.

Ainda na década de 1990, as transformações no mundo do trabalho foram acompanhadas de teorias que apontavam para a emergência de um novo tipo de capitalismo baseado na criatividade e no conhecimento. O “capitalismo cognitivo”, a “economia do conhecimento” e a “sociedade informacional” constituem olhares que identificam um deslocamento sem precedentes do trabalho para a dimensão intelectual, configurando uma fusão de trabalho e produção, produção e consumo, e consolidando o “trabalho imaterial”, que teria superado a lógica de acumulação capitalista típica do industrialismo e dotado o trabalho de novas significações. Vislumbrou-se, assim, uma tendência de minimização da dominação do capital sobre os processos de trabalho a partir de uma reconfiguração – ou, no limite, da superação – de sua subordinação. O desenvolvimento da ciência e da tecnologia acarretaria, quase que naturalmente, a liberação do trabalho, agora paradigmaticamente imaterializado, garantindo a experimentação da autonomia como exercício de resistência dos trabalhadores.

Embora não pretendamos adentrar os debates associados às perspectivas da zona cinzenta ou do trabalho imaterial, é importante enfatizar que elas procuram apreender as novas formas que assume a tensão entre autonomia e controle na contemporaneidade. Se entendemos que o desenvolvimento das novas tecnologias digitais é social e historicamente determinado, bem como as próprias formas de

---

organizar os processos de produção” (GUIRALDELLI, 2014, p. 102), bem como técnicas renovadas de garantia da subordinação do trabalho ao capital.

<sup>26</sup> Em entrevista concedida à Folha de São Paulo. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/08/mundo-nao-suporta-mais-codigo-de-trabalho-feito-ha-70-anos-diz-secretario.shtml>>. Acesso em: 12 jan. 2022.

<sup>27</sup> A figura do microempreendedor individual (MEI), implementada em 2009 pela Lei Complementar nº 128/2008, prevê ao trabalhador informal a atuação profissional legalizada por conta própria, bem como acesso a direitos previdenciários. Indicativa do fenômeno de “pejotização” (em que o trabalhador subordinado passa a ser reconhecido como microempresa), a instituição do MEI foi fortalecida com a criação da contratação como “autônomo exclusivo”, na reforma trabalhista de 2017. (KREIN et al., 2018)

organização da produção, as técnicas empregadas para o gerenciamento e controle do trabalho se modificam, ainda que dentro do horizonte de subordinação que caracteriza a divisão do trabalho no capitalismo. A autonomia, no mesmo sentido, enquanto margem de intervenção detida pelo trabalhador, também se apresenta formal e praticamente de maneira diversificada, bem como os mecanismos de controle.

Apesar de a dimensão do controle constituir aspecto histórico da subsunção do trabalho, enquanto conjunto de métodos de continuidade da subordinação, o neoliberalismo renovou a relação autonomia-controle, seja fortalecendo o ideário de autonomia, seja incorporando elementos de organização do trabalho com viés participativo<sup>28</sup> (círculos de controle, trabalhos em equipe, personalização do espaço de trabalho, comissões, etc.). Na atualidade, o trabalho “autônomo” nas plataformas digitais sintetiza este esforço constante de renovação, demonstrando a adequação do capital às críticas às formas tradicionais de gestão da força de trabalho tipicamente associadas ao fordismo (CRUZ, 2006), ao mesmo tempo em que reforçando sua subordinação às demandas próprias das empresas em tempos de algoritmização da gestão da força de trabalho.

O valor analítico da dimensão da autonomia, em perspectiva crítica, reside no reconhecimento de um movimento histórico contrário ao estabelecimento do controle externo sobre os processos de trabalho, muito embora tenha sido sistematicamente incorporado no sentido de mitificar o trabalhador ideal em tempos de avanço da flexibilização subsidiada pelas tecnologias digitais. Cabe, portanto, estabelecer a autonomia enquanto dimensão que abrange a

autodeterminação do trabalhador e sua responsabilidade ou liberdade para determinar os elementos de sua tarefa, bem como o método, as etapas, os procedimentos, a programação, os critérios, os objetivos, o lugar, a avaliação, as horas, o tipo e a quantidade de seu trabalho. Autonomia remete ao controle sobre todos esses elementos ou sobre alguns deles. (ROSENFELD, 2011, p. 213)

Cumprir ainda reconhecê-la como espaço de elaboração de táticas no sentido de disputar o controle sobre os processos de trabalho. Mesmo que, como arrazoou Gorz (2003), a autonomia esteja associada a um grau de heteronomia quando as

---

<sup>28</sup> Para Faria (1984, p. 13), “a ideia da participação é fundamental no esquema do ‘mundo sem divisão’. [...] Não podendo separar totalmente os dirigentes dos dirigidos, a organização nega a diferença como se a diferença não percebida fosse igualdade”.

atividades não constituem um fim em si mesmas – e em que o capital mantém a subordinação do trabalhador e o distanciamento entre o sujeito trabalhador e seu ser social –, ela também pode expressar esforços de oposição à lei do outro<sup>29</sup> (CASTORIADIS, 1982), e, acrescentamos, à própria autonomia idealizada no seio do empreendedorismo. Aqui reside a complexidade desta dimensão, uma vez que a autonomia tem sido continuamente mistificada como qualidade do mundo do trabalho contemporâneo.

Se, em sua constituição profissional, os trabalhadores experienciam uma divergência entre a autonomia idealizada e a autonomia efetiva em seus cotidianos – ao contrário do que se pode supor a partir das teorias do trabalho imaterial –, a “imaterialidade” do trabalho não tem significado acomodação dentro de virtuais possibilidades de libertação no trabalho – muito menos, *do* trabalho. A autonomia pode, assim, ser compreendida como processo, associando-se a experiências vividas objetivamente pelos trabalhadores. Dentro desse olhar analítico, como ponderou Thompson (1981, p. 182),

Os homens e mulheres também retornam como sujeitos, dentro deste termo [a “experiência humana”] – não como sujeitos autônomos, “indivíduos livres”, mas como pessoas que experimentam suas situações e relações produtivas determinadas como necessidades e interesses e como antagonismos, e em seguida “tratam” essa experiência em sua consciência e sua cultura (as duas outras expressões excluídas pela prática teórica) das mais complexas maneiras (sim, “relativamente autônomas”) e em seguida (muitas vezes, mas nem sempre, através das estruturas de classe resultantes) agem, por sua vez, sobre sua situação determinada.

Nesse sentido, as duas perspectivas teórico-analíticas identificadas por Lallement (2015)<sup>30</sup> podem se aproximar. Da mesma forma que as pequenas experiências de exercício da autonomia podem apontar para demandas substantivas por liberação do controle gerencial, também revelam, em maior ou menor grau, uma inadequação da lógica de uma “autonomia outorgada” (ROSENFELD, 2004), na medida em que insuficiente dentro das aspirações e necessidades dos trabalhadores. Embora, como já destacavam Boltanski e Chiapello (2009), a capacidade de captura

---

<sup>29</sup> Para Castoriadis (1982, p. 131), a heteronomia se opõe à autonomia na medida em que corresponde à legislação ou regulação pelo outro, em que “o outro desaparece no anonimato coletivo, na impessoalidade dos ‘mecanismos econômicos do mercado’ [...]”.

<sup>30</sup> A saber, aquela referente a elaboração de táticas que apontam para experiências de relativa maior autonomia no trabalho, e outra referente à liberação estrutural do controle do capital sobre o trabalho.

de demandas e críticas por parte do sistema econômico seja grande, concepções heterônomas de autonomia e disputas no ambiente de trabalho reiteradamente afirmam contradições.

Assim, a despeito de condições de subordinação estarem sempre presentes de alguma forma, questionar sobre a dimensão da autonomia no trabalho permite explorar a disputa dos processos de trabalho e a conformação identitária no seio da atualidade da relação capital-trabalho. Como avalia Rosenfield (2011, p. 214),

A riqueza do conceito de autonomia reside em articular o trabalho ao mundo dos valores, por meio do qual o trabalho combina o individual e o coletivo, o operacional e o identitário, o individualismo-emancipação e o individualismo-fragilização, a individualização [...] e a inclusão social.

#### 4. INGRESSANDO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: ENTRE A ESCOLHA AUTÔNOMA E A NECESSIDADE LATENTE

Desde as origens militares-acadêmicas da Internet, os caminhos do desenvolvimento das tecnologias digitais convergiram sistematicamente para a ordem do mercado. Os potenciais e a grande aplicabilidade das novas tecnologias despontadas, já na década de 1970, impuseram-se em sua ubiquidade sobre os diversos setores da economia. Com as crises econômicas do período e a subsequente reestruturação da produção, os novos modelos de negócio e de exploração do trabalho se deram simultaneamente com a progressiva incorporação de tecnologias na direção da “produção enxuta” (*lean production*) e da flexibilização da força de trabalho; o incremento dos investimentos no setor de telecomunicações, a construção da infraestrutura computacional e as mudanças regulatórias nos anos 1990 permitiram ampliar a terceirização de atividades e fragmentar as cadeias produtivas, rumo à globalização da produção e à dinamização da concorrência nos mercados. (DURAND, 2018)

A consolidação da infraestrutura “ponto-com” (*dot-com*), associada ao *tech boom*<sup>31</sup> e sua bolha financeira, a partir de 1995 com a privatização da Internet nos EUA, possibilitou, ao lado da expansão da indústria microeletrônica e das telecomunicações, a emergência de uma economia digital. Tendo os EUA como epicentro, esse processo foi favorecido pela adoção de uma política monetária menos restritiva que permitiu amplos investimentos de risco em setores novos, cuja combinação com o ambiente de sonegação fiscal se reverteu na explosão das reservas das *Big Tech*, como Apple, Microsoft e Google. O mesmo contexto financeiro, baseado num modelo de crescimento favorável à formação de bolhas, culminaria na crise de 2008 que, por sua vez, alavancaria novas ondas de investimento de risco para garantir a circulação e reprodução do capital dessas grandes empresas. Em contrapartida, as políticas de austeridade impostas pelos governos, que acabaram por converter os déficits empresariais em dívida pública, aprofundaram as condições de submissão da classe trabalhadora às novas formas de trabalho flexível e precário. (SRNICEK, 2017)

---

<sup>31</sup> Caracterização associada ao crescimento expressivo dos investimentos em tecnologias digitais no final da década de 1990, que permitiria a disseminação dos serviços e conteúdos informacionais em diversos setores da economia mundialmente. (GALVÃO, 1999)

Os maciços investimentos nas *startups*, como pontas de lança da inovação e do empreendedorismo, constituíram o pontapé para a ascensão das plataformas digitais – aplicativos, softwares e sites – vinculadas ao modelo de negócio pós-crise de 2008<sup>32</sup>. A partir de 2013, sob o paradigma do Uber, um sem número de projetos bombardearam os mercados nos mais diversos segmentos, redefinindo os modos de consumo. A partir da amplificação no uso dos *smartphones* e da Internet, a extração e o uso de dados possibilitou o avanço da plataformização das atividades, educando e otimizando algoritmos, possibilitando coordenar e terceirizar o trabalho, respaldando a flexibilização dos processos produtivos, transformando mercadorias de baixa margem de lucro em serviços altamente rentáveis. O acesso a volumes cada vez maiores de dados se reverte, assim, em avanço sobre novos setores da economia, os quais, por sua vez, também servem à expansão dos bancos de dados. Esse processo incessante de retroalimentação supõe a elevação dos dados a recursos centrais do capitalismo contemporâneo. Tal é a grande virada tecnológica: sobre montanhas de dados, as plataformas digitais puderam se disseminar e estabelecer um novo tipo de empresa que se coloca como intermediária entre usuários, a saber, produtores, consumidores, anunciantes, prestadores de serviços e fornecedores. (SRNICEK, 2017)

Com a empresa Uber na dianteira, essas plataformas contaram com a infraestrutura digital já estabelecida e o ânimo dos investimentos para avançar sobre os serviços por demanda, oferecendo o meio e os recursos de informação em tempo real e conectando clientes a prestadores de serviços independentes. Uber Eats, Rappi e iFood são exemplos de plataformas digitais para entrega de alimentos que despontaram ao longo da década de 2010.

Dentre aquelas aqui analisadas (iFood, Klotz, Bee Delivery e EntregasToGo), o iFood é a mais disseminada e com maior número de usuários. Em 2012, lançava seu aplicativo para Android e iOS e, por meio de sucessivos investimentos e fusões com outras plataformas, atingia em 2015 a marca de 1 milhão de pedidos por mês, cifra que chegaria a 60 milhões em 2021, já consolidado como principal plataforma

---

<sup>32</sup> A disseminação das plataformas “intermediadoras de serviços” foi favorecida, em boa medida, pelo modelo de negócio das *startups*, que se baseia em empreender ideias disruptivas, com potencial de redefinir experiências de consumo. Frequentemente, através de aplicativos, essas iniciativas adotam procedimentos de *feedback* contínuo e de coleta e processamento de dados para aprimorar produtos e serviços. (ROBEHMED, 2013)

digital de entregas de alimentos no país<sup>33</sup>. No ramo de entregas de produtos, a Bee Delivery, fundada em 2019 em Mossoró (RN), fechava 2020 com um contingente de 353 mil entregadores e 122 cidades cobertas pela franquia. A Klotz, por sua vez, fundada em 2013, atende cerca de mil municípios e, em 2019, contava com 25 mil entregadores cadastrados<sup>34</sup>. O EntregasToGo, lançado em 2020 nos municípios de Araraquara e Américo Brasiliense, hoje também atua em São Carlos e possui expressividade no setor, constituindo um exemplo do desenvolvimento recente de plataformas digitais locais voltadas à “interiorização dos serviços de delivery pelo país” (FAIRWORK, 2022).

Em comum, as plataformas mencionadas se inseriram no mercado como *startups*, segundo um novo modelo de negócio com amplas possibilidades de rentabilidade e associado à ideia de disruptividade e inovação. A Movile, proprietária do iFood, e a Klotz fazem parte do panteão dos unicórnios<sup>35</sup> brasileiros, ao lado de outras *startups* que atuam em serviços financeiros, educacionais, imobiliários, de transporte urbano e *e-commerce*. Ao fornecerem o meio (digital) para o encontro entre oferta e demanda de serviços, contam com a “parceria” de um batalhão de trabalhadores que, em sua maioria, como autônomos, atuam sem vínculo empregatício e gerenciam a si próprios em suas tarefas cotidianas. (WEISS; DUARTE, 2020)

O trabalho de entregas desenvolvido através desses aplicativos faz parte do universo mais abrangente do trabalho digital intimamente associado à disseminação das plataformas. As formas de trabalho flexíveis, já bastante consolidadas dentro do processo de reestruturação do capital, puderam ser mediadas via digital, possibilitando uma readequação da estrutura empresarial tipicamente hierárquica à ordem pretensamente horizontal e livre dos mercados. O trabalho com “atividades mediadas por algoritmos e baseadas em plataformas digitais, realizadas por indivíduos em sites e aplicativos”, tal qual a definição de Casilli (2018), carrega um aprofundamento da dissolução das fronteiras entre trabalho e não trabalho, trabalho e ócio, *online* e *offline*, público e privado, de modo a configurar uma maior

---

<sup>33</sup> Segundo dados do site institucional do iFood.

<sup>34</sup> Segundo reportagem da CNN Brasil (ALVES, 2021) e da Revista Exame (ESTIGARRIBIA, 2019).

<sup>35</sup> Termo cunhado pela investidora estadunidense Aileen Lee (2013) para se referir a *startups* que atingem valor de mercado de US\$ 1 bilhão antes de abrirem seu capital em bolsas de valores, passando a integrar um seleto grupo de empresas de *software* (“*Unicorn Club*”).

complexificação das cadeias geradoras de valor no capitalismo: mais que nunca, com a mercantilização de uma infinidade de dados digitais, produção, distribuição e consumo como esferas imbricadas, sobrepostas e misturadas. Ao lado, portanto, do *crowdworking*<sup>36</sup> e do microtrabalho, bem como do trabalho não pago feito por usuários de plataformas digitais, situa-se o trabalho dos entregadores em aplicativos ou nas chamadas plataformas por demanda.

Muito embora as mudanças a que nos referimos pareçam ser primariamente centralizadas e dimensionadas pelas novas tecnologias digitais, é importante destacar que o uso das mesmas se aloca na relação dinâmica e histórica entre as relações de produção e as próprias forças produtivas. Nesse sentido, os meios técnicos instrumentalizados no processo de plataformização e de uberização se desenvolvem dentro de relações de produção determinadas, permitindo a readequação das relações de trabalho. (MARX, 2013)

A plataformização dos serviços também vem acompanhada de mudanças culturais. Ao introduzirem novas formas de acesso aos serviços, os aplicativos de delivery não raro se consolidam como fornecedores de novas experiências de consumo, que incorporam os sistemas de avaliação de usuários, com notas e comentários. Essa interatividade permite aos algoritmos estabelecer reputações e qualificações, subsidiando tomadas de decisão por parte tanto de compradores quanto dos estabelecimentos comerciais. Ainda que os sistemas de logística para entrega de produtos não seja exatamente uma novidade do capitalismo contemporâneo – por exemplo, os *dabbawalas*, entregadores de marmitas de Mumbai, na Índia, têm sua origem no final do século XIX e seguem na ativa e com alta eficiência lançando mão de técnicas consideradas rudimentares –, a inflexão possibilitada pela gestão algorítmica se refere à disseminação das tecnologias nos mais diversos setores da economia, abrangendo globalmente multidões de consumidores, empresas e trabalhadores<sup>37</sup>. (CASILLI, 2018)

---

<sup>36</sup> O *crowdworking* (ou “trabalho de multidão”) é uma forma de exploração do trabalho baseada na colaboração massiva de trabalhadores tidos como autônomos ou independentes, que operam pequenas tarefas fragmentadas, remotamente e via solicitações online, e coordenadas globalmente pelas plataformas em processos de enriquecimento de dados, também conhecidas como microtrabalhos. A baixa remuneração por tarefa (ou *pay-per-click*) e a ausência de vínculos e de direitos trabalhistas são características marcantes. Alguns exemplos de plataformas que empregam segundo esse regime são as estadunidenses Amazon Mechanical Turk e CrowdFlower, a alemã Clickworker e a australiana Freelancer. (CASILLI, 2018; HUWS, 2021)

<sup>37</sup> Enquanto categoria, os motoboys existem no Brasil desde a década de 1980 e tiveram forte impulso já no começo dos anos 1990 (SILVA, 2009). Esse incremento na força de trabalho nos serviços de



As mudanças no mundo do trabalho aqui abordadas se referem, portanto, ao processo histórico de transformações técnicas que se verificam amplamente no conjunto das relações sociais. As relações mediadas pela conectividade, potencializadas com o advento da Web 2.0<sup>38</sup>, hoje encontram ressonância nas plataformas digital e no contexto cultural marcado por seu caráter técnico-midiático.

#### 4.1. “Não tem papel e caneta”

A flexibilidade, termo amplamente incorporado pela cultura empreendedora a partir da diretriz paradigmática do modelo de acumulação capitalista contemporâneo, constitui, pode-se dizer, o cerne da retórica propagada pelos aplicativos quando estes se voltam ao recrutamento de entregadores. Como sintetiza Thibaud Lecuyer, cofundador da *e-commerce* Dafiti e C.F.O. da empresa de logística Loggi, “não tem papel e caneta”<sup>39</sup>: os novos negócios plataformizados contam com as tecnologias digitais para se expandirem. Nesse espírito, as empresas<sup>40</sup> sabem mobilizar muito bem o vocabulário empreendedor. Ao colecionar “colaboradores”, “parceiros” e “representantes”, ofertam possibilidades de um trabalho fácil, flexível e rentável.

Em seu Portal do Entregador, o iFood ostenta aos “parceiros” a chance de “fazer uma grana extra quando e onde quiser” e de poder “dar aquela respirada durante os momentos de maior aperto do mês”. Assim, o serviço de entregas aparece como bico ideal para garantir uma fonte de renda complementar. Analogamente, a seção de cadastramento no site da Bee Delivery aponta a vantagem de “ser seu próprio chefe”, sem metas ou horário definido, e o EntregasToGo valoriza a praticidade e a agilidade. A Klotz, por sua vez, promete ao entregador cadastrado o

---

entregas permaneceu e, mais recentemente, encontrou-se com o fenômeno de plataformização, dando origem ao entregador por aplicativos.

<sup>38</sup> Como segunda geração de serviços online, a chamada Web 2.0 se desenvolveu em meados dos anos 2000 com a disseminação de conteúdos gerados por usuários e de interfaces multimídia. Apostando na criação e no compartilhamento de conteúdo, empresas como Google e Facebook direcionaram o novo ambiente digital para a extração e o processamento massivo de dados, consolidando as plataformas digitais como modelos poderosos de negócio. (SRNICEK, 2017)

<sup>39</sup> Segundo declaração à CNN Brasil Business (JANKAVSKI, 2021).

<sup>40</sup> Segundo definição de Abílio (2017), essas empresas seriam “empresas-aplicativo”, promotoras da uberização. Entretanto, entendendo que o processo de uberização é mais complexo, abrangente e não apenas orientado e disseminado por empresas como Uber e iFood, optamos por utilizar apenas o termo “empresa” para fazer referência àquelas donas das plataformas aqui estudadas.

gerenciamento do próprio tempo e o aumento da renda. Em todos esses casos, as menções a responsabilidade social vêm geralmente acompanhadas de referências a inovação, comodidade e sustentabilidade.

Entre nossos entrevistados, “flexibilidade” e terminologias associadas apareceram com relevância na decisão em ingressar como entregador de aplicativos. Porém, “flexível” pode ser utilizado como adjetivo para uma série de aspectos do trabalho e dos modelos de negócio – jornada, remuneração, relações de trabalho, hierarquias, produção, oferta, demanda, etc. Vista de forma naturalizada no mundo do trabalho contemporâneo, propaga-se como qualidade necessária e lançada como síntese dos tempos. Mais que mera cortina de fumaça ou ocultamento de condições de reificação, enquanto ideia, a flexibilidade constitui a base comum de uma novilíngua neoliberal, baseada na ideia de modernização, em cuja difusão “estão notavelmente ausentes capitalismo, classe, exploração, dominação, desigualdade, e tantos vocábulos decisivamente revogados sob o pretexto de obsolescência ou de presumível impertinência” (BOURDIEU; WACQUANT, 2000, online).

No romance distópico “1984”, de George Orwell, a novilíngua é o linguajar modulado pela censura totalitária, de modo a destruir a língua vigente e adequá-la a uma categorização artificial e centralizada. Como analisa Bihl (2008), esse princípio também se expressa no discurso neoliberal, tanto pela inversão quanto pela obliteração do significado. Assim,

Não se trata mais de uma imposição a pensar de acordo com certos termos, mas, ao contrário, de impedir de pensar de acordo com certos termos, de banir certas palavras e, através delas, certos conceitos e, portanto, certas análises teóricas das quais estes conceitos são os instrumentos. [...] Através de uma simplificação lexical e sintática da língua (por exemplo, sua redução a uma série de *slogans*), trata-se de tornar impossível a expressão de ideias subversivas e de evitar qualquer formulação de críticas e mesmo a própria ideia de crítica. (BIHR, 2008, p. 65-66, tradução nossa)

A obliteração de termos como “trabalhador” ou “empregado”, em favor de outros como “parceiro” e “colaborador”, expressa um esforço de desadequação e desfamiliarização de palavras entendidas como incômodas, por poderem suscitar sentidos de crítica tanto às políticas neoliberais quanto às relações de produção capitalistas em geral. A própria “flexibilidade”, ao cultuar a mudança, supõe ceder à inflexibilidade da dominação capitalista, mascarando a persistência desta última. (BIHR, 2008)

Em diálogo com seus “parceiros”, portanto, as empresas associam a flexibilidade à liberdade e à autonomia no desempenho das atividades. Em que medida estas se efetivam, é o que pretendemos demonstrar adiante. O que vale destacar, aqui, é como as promessas são mobilizadas no sentido de captar o interesse dos trabalhadores, especialmente ao promover uma adequação discursiva a suas demandas latentes.

A primeira coisa que chamou a atenção com relação ao cadastramento dos entrevistados nas plataformas digitais foi a recomendação por parte de colegas. A maioria, em situação de desemprego, foi aconselhada por outros entregadores a ingressar neste tipo de trabalho, enfatizando a facilidade no processo. Tiago, jovem universitário, procurava uma fonte de renda para concluir os estudos durante a pandemia de COVID-19:

Eu conheci a Klotz procurando um trampo, mesmo, na época que eu voltei pra Araraquara, que a faculdade entrou em ensino à distância. Aí, eu peguei e voltei pra Araraquara, e quando cheguei aqui estava querendo arrumar um jeito de ganhar um dinheiro, né? Descolar uma grana. [...] O cadastro de aplicativo pra entregador só funcionava na cidade de São Paulo, se não me engano [...]. Aí, pra entrar lá, eu tenho um amigo que tem uma marmitaria, e eu tinha comentado com ele que eu estava procurando um trampo pra fazer um dinheiro, tipo um Uber, ou fazer entrega. Aí, ele comentou com um entregador que trabalha com ele lá na marmitaria. Esse entregador dele trabalhava lá na Klotz, onde eu estou hoje, e ele chegou a comentar que eles estavam precisando, na época, de entregador. No outro dia, já, eu fui lá de manhã, conversei com a dona, e eles estavam precisando mesmo. E foi aí que eu comecei... comecei no mesmo dia [...]. (Tiago, Klotz)

Cristiano, por sua vez, trabalhava na empresa varejista Havan, como atendente, quando chegou à Bee Delivery no final de 2019, diante da necessidade de aumentar sua renda. Conciliou as duas atividades por cerca de um ano, até que decidiu “dar um descanso de empresas” e ficar só com as entregas. Eventualmente, se cadastraria no Uber Eats e passaria a entregar apenas para um restaurante, como entregador “fixo”, o que, no jargão dos entregadores, expressa uma tendência comum em realizar os serviços de entregas em um estabelecimento específico (“ficar fixo”). Verificou-se que isso ocorre mediante uma certa relação de confiança ou proximidade com pequenos empresários de restaurantes e outros estabelecimentos, a partir da qual o entregador pode garantir uma demanda diária fixa de entregas e preservar-se, de certo modo, da concorrência com os demais trabalhadores disponíveis nas plataformas digitais.

Tanto Tiago quanto Cristiano desconheciam as plataformas digitais em que ingressariam, apesar de estarem habituados a ouvir falar de outras como iFood e Uber Eats. Com relação ao cadastramento de ambos, notou-se a facilidade e agilidade do procedimento:

Em umas pesquisas pra saber como faz cadastro nesses app, achei a Bee, que é bem simples e fácil. Basicamente você faz o cadastro e aguarda uma "reunião" com os aprovados da semana da sua região. Depois disso já começa a fazer as corridas por conta [...] (Cristiano, Bee Delivery)

Em geral, o cadastramento requer o fornecimento de dados pessoais (nome, endereço, CPF, e-mail). Também são solicitados documentos como CNH, comprovante de residência, certificado de registro e licenciamento do veículo e dados de conta bancária, que passam por um processo de avaliação antes da aprovação do cadastro.

A recomendação de colegas, muitas vezes também procurando oportunidades no mercado de trabalho, apareceu, portanto, como fator relevante no primeiro contato com os aplicativos em que nossos interlocutores ingressaram. Cristiano resolveu experimentar a Bee por recomendação de um antigo colega de trabalho, João, que teria sido responsável por reunir os primeiros entregadores da empresa na cidade. João contou que foi o nono “contratado” da Bee em Araraquara, em 2018, e trabalhou com entregas até o final de 2020, quando decidiu parar por ocasião do furto de sua motocicleta e porque “os aplicativos começaram a meio que bugar e fazer coisas absurdas”. Após um “cadastro rápido”, começou a “correr” – no jargão dos entregadores, realizar as entregas pela cidade – no dia seguinte e, segundo relata, ajudava outros a ingressarem como entregadores no mesmo restaurante em que trabalhava. Adriana, que se cadastrou como entregadora no EntregasToGo em meados de 2021 por “necessidade financeira”, também recebeu indicação de um amigo, após sair de um emprego de cinco anos numa concessionária automotiva, em que já trabalhava com entregas.

Há que se considerar, portanto, que o processo de recrutamento e seleção dos entregadores nos aplicativos envolve certa mobilização de redes sociais informais, em que os aplicativos, em vias de se consolidarem numa cidade de porte médio como Araraquara, contam com relações e contatos entre indivíduos em situações de vida próximas – de desemprego, de busca de bicos e de renda extra, ou de se aventurar

no primeiro emprego, por exemplo. No caso da Klotz, tendo em vista a especificidade de haver uma transportadora franqueada no município, que intermedeia o acesso à mão-de-obra em serviços de entrega para *e-commerces* (como Amazon, Kalunga, Privalia, Boticário, Pernambucanas, etc.), percebeu-se que há preferência em cadastrar pessoas conhecidas pelos administradores ou pelos entregadores já “fixos”.

Este detalhe pode indicar um esforço de consolidação da equipe baseada em relações de confiança e proximidade, no sentido de mitigar possíveis problemas para a administração local da transportadora. Nas observações de campo, foram relatados casos de extravio de carga e de pequenas fraudes cometidas por entregadores, que poderiam afetar a reputação da empresa diante da marca. Uma espécie de gestão hierarquizada entre Klotz, transportadora e entregadores traz certas especificidades às experiências de trabalho nesta plataforma, inclusive no momento de admissão dos entregadores, dos quais se espera uma familiaridade às expectativas da empresa e um sentido de coesão da equipe para cumprimento de metas.

Sob o paradigma da flexibilidade e diante de um quadro histórico de alta taxa de informalidade, a mobilização de redes sociais informais aponta para limites da institucionalização dos mercados de trabalho e para fatores extra mercado atuantes em processos de acesso a emprego, mobilidade e permanência nas ocupações. Além disso, a funcionalidade das redes pode se associar ao compartilhamento de demandas por produtividade e disciplina no trabalho com base em determinantes de confiança. (LIMA; CONSERVA, 2006)

No caso das demais plataformas digitais analisadas, o fator “boca a boca” de divulgação das experiências através de canais interpessoais permanece importante na inserção dos entregadores no mercado de trabalho. Mediando a retórica da autonomia celebrada pelos aplicativos, a possibilidade de rentabilidade e a fácil admissão constituem informações relevantes difundidas entre os trabalhadores. Em outras palavras, o estabelecimento de redes se mostra relevante desde os primeiros contatos dos trabalhadores com as plataformas digitais. João, que se colocou como intermediador do acesso de colegas aos serviços de *delivery*, nesse sentido, demonstrou que a posse de determinado capital social construído a partir de relacionamentos cotidianos constitui elemento importante para a circulação de informações que, eventualmente, favoreceriam a inserção de novos entregadores, como Cristiano. Como sintetizam Lima e Conserva (2006, p. 80):

Os indivíduos inserem-se em estruturas de redes que resultam de sua posição na estrutura social e de uma cultura decorrente dessa posição que se manifesta na experiência cotidiana e na construção de trajetórias biográficas particularizadas.

Uma breve análise nos grupos locais voltados ao contato entre entregadores no Facebook pode corroborar essas observações. O grupo público “Motoboys e Entregadores de Araraquara”, mantido por entregadores em atividade e com 550 membros, traz oportunidades de emprego e dicas de trabalho. Guilherme, um dos usuários mais ativos, trabalha com entregas de mercadorias e documentos há mais de vinte anos, conforme relata. Hoje, vinculado ao EntregasToGo (empresa que atua na região de Araraquara) e microempreendedor individual (MEI), tenta estabelecer programas de treinamento para recém-ingressados no setor, após anos notando ausência de orientação e suporte inicial para a realização das atividades. Contando sobre o início de sua vida como motoboy, disse que o aplicativo chegou de repente em sua vida, alterando bastante sua profissão, que exerce desde 1999, quando trabalhava com um grupo de motofretistas, o Tele Entregas Araraquara.

Outros relatos demonstraram a mesma combinação de fatores importantes no ingresso desses trabalhadores nas plataformas digitais: a necessidade de garantir uma renda em pouco tempo e a facilidade no cadastramento. Gustavo recebeu a recomendação de um grupo de entregadores reunidos nos arredores do estádio Fonte Luminosa, cartão postal da cidade de Araraquara e situado entre o centro comercial e os bairros ao norte; ao vê-los, resolveu parar para pedir informações. Em busca do primeiro emprego, o jovem logo fez o cadastramento no iFood e começou suas corridas em junho de 2021. Jean, também à procura de emprego após o fechamento do comércio em que trabalhava como atendente, recebeu dicas de amigos para que se encontrasse com a representante local da Klotz, em agosto de 2020, e, no mesmo dia, já estaria trabalhando com entregas.

Além de o ingresso da maior parte dos entrevistados ter se realizado após o contato com colegas entregadores, muitos relatos trouxeram aspectos levantados pelas empresas apontados como vantagens do trabalho em suas plataformas, ao menos no que se refere à decisão de realizar o cadastramento. A publicidade que acompanha as seções para entregadores em seus sites vem em mensagens destacadas, simples, diretas e graficamente lúdicas. O Portal do Entregador do iFood apresenta uma figura ilustrativa do que a plataforma tem a oferecer, inclusive no que

se refere a medidas de proteção sanitária: entrega sem contato, seguro de vida COVID-19, fundos solidários e de proteção, distribuição de kits de proteção, entre outros. As vantagens do Bee Delivery são mais gerais, diretamente ligadas à ideia de autonomia: escolha do próprio veículo, uso do app quando quiser, faturamento diário e a possibilidade de ser seu próprio chefe. O Uber Eats ainda oferece um serviço alternativo, o Uber Eats Pro, que possibilita acessar mais dessas vantagens através de um sistema de pontuação (85% de satisfação na avaliação de estabelecimentos e usuários): descontos em postos de gasolina, em serviços de saúde e em universidades.

A flexibilidade nos horários e a facilidade no uso do aplicativo foram as “vantagens” mais citadas por nossos interlocutores. Tiago comentou que parecia possível “começar do zero”, sem necessidade de conhecimentos ou aptidões prévias, uma vez que a tecnologia envolvida nas atividades permite “pegar o jeito” rapidamente. Cristiano, por sua vez, disse que julgava possível conciliar as entregas com outras atividades cotidianas, como cuidados com a casa e os filhos, estudos e lazer, uma vez que tudo dependeria do horário “que a pessoa faz”. Ambos ainda comentaram que o trabalho lhes apareceu como alternativa rentável na medida em que já dispunham de seus “próprios meios para fazer as entregas”, como ter um veículo e um aparelho celular adequado. Adriana também citou a “flexibilidade de agenda” como fator decisivo para seu ingresso no EntregasToGo.

Com Gustavo, o processo de cadastramento teve uma particularidade em relação aos demais. Ao conversar com colegas entregadores e perceber a elevada oferta desses trabalhadores na cidade, cadastrou-se para serviços OL<sup>41</sup>.

Eu entrei de OL porque, para a pessoa virar “nuvem”, aqui na cidade já tem muito motoqueiro [...]. OL é tipo assim: eu pego contato de um líder de OL, que tem três, [...] são três empresas diferentes, três operadoras [...]. Eles têm contato direto com o iFood, então pra cadastrar é três, quatro dias no máximo. Já iFood nuvem, depende da boa vontade. Tem gente que está há seis meses, um ano esperando e ainda não liberou. (Gustavo, iFood)

O relato de Gustavo revela uma possível quebra de expectativas logo quando do cadastramento dos entregadores. Ainda que nenhum dos entrevistados tenha se

---

<sup>41</sup> Na plataforma digital iFood, pode-se optar pelo cadastro como entregador de “operador logístico” (OL, em que se trabalha vinculado a uma pessoa jurídica contratada pela empresa, um líder responsável por administrar um grupo local de profissionais) ou “nuvem” (em que não há exclusividade de prestação de serviço à empresa e o trabalhador atua de maneira independente).

queixado da demora para efetivação do cadastro e liberação, foram relatados diversos casos de colegas entregadores que teriam passado por esse problema. Essa situação já havia sido averiguada no primeiro semestre de 2020, quando, no iFood, o número de novos cadastros superava em mais de três vezes o de entregadores habilitados (ESTADÃO CONTEÚDO, 2020). No caso de Gustavo, sua decisão em cadastrar-se como entregador de operador logístico (OL), ao invés de “nuvem”, representou também uma certa abdicação da autonomia no desempenho das atividades:

[O iFood] promete autonomia pra fazer seu horário, sim. Só na questão de OLs que não, não é tão autônomo assim, porque você tem uma escala a cumprir ali. Mas, tipo, se você não quiser estar na escala, você fala, entendeu? E a pessoa te tira. Tem uns líderes, entre aspas, que são as pessoas que fazem a escala, que não gostam quando você fala isso, mas... é isso. (Gustavo, iFood)

O operador logístico é uma empresa especializada em entregas que, dispondo de trabalhadores cadastrados nas plataformas, responsabiliza-se por organizar turnos e pagamentos, além de fornecer equipamentos e suporte. Não raro, corresponde ao que os entregadores chamam de “líder de equipe”, um microempreendedor individual (MEI) que intermedeia as atividades entre entregadores e plataforma. É o caso de Felipe, que atua há cinco anos pelo iFood. Ainda que, como contou Gustavo, haja certo espaço para “negociação” entre entregador e operador (especialmente no que se refere ao cumprimento de horários de trabalho), existem regras e responsabilidades adicionais, como exclusividade (não poder trabalhar com mais de um aplicativo) e impossibilidade de rejeição de ofertas de entrega. (DESGRANGES, 2021)

O que se verifica é que as empresas, ao mesmo tempo em que investem em suas vantagens específicas diante de um quadro de ampla competitividade entre as mesmas, apoiam-se tipicamente na digitalização das atividades para organizar seu discurso de atratividade. A racionalidade neoliberal já se expressa na ideia de poder colocar-se à frente tanto na decisão de integrar esse novo mercado de trabalho disruptivo e inovador, quanto na de se cadastrar em determinada plataforma por suas características mais vantajosas de acordo com intenções particulares. Afinal, no capitalismo de plataforma, a lógica de acumulação aposta na atribuição de vantagens competitivas dos algoritmos a partir da dataficação, processo que inclui a coleta intrusiva de dados de trabalhadores e usuários (GROHMANN, 2020). Enquanto



“escolha”, ingressar como entregador de aplicativos – ou como colaborador e autônomo –, envolve certa disposição à gerência de si mesmo diante de um setor com copiosas vantagens.

Ainda que bastante distante da perspectiva do trabalho intelectual saudado pelos conglomerados tecnológicos e presente na Ideologia do Vale do Silício, o trabalho plataformizado também reúne elementos do “*new American Dream*” (WIENER, 2020) enquanto romantização exagerada da realização individual na indústria tecnológica. Os escritórios-sede das empresas plataformizadas geralmente são ambientes confortáveis, divertidos e interativos, adequados ao desenvolvimento do trabalho intelectual e criativo. A realidade das ruas, embora se afaste sobremaneira da figura do “trabalhador do conhecimento” de Peter Drucker (2002) e dos ecossistemas das startups, sustentáculos da vida econômica baseada na inovação (PERIN, 2015), incorpora valores associados ao perfil geral do trabalhador nessas empresas.

O culto à flexibilidade, assim, associa-se a um sentimento de missão e até a um ideal de mudar o mundo (ZANON, 2019), dentro das capacidades cognitivas demandadas ao entregador ideal. O Portal do Entregador do iFood novamente se revela emblemático: nele pode-se encontrar uma diversidade de dicas para a garantia da qualidade de vida do trabalhador - planejamento financeiro, manutenção de veículos, alimentação, equipamentos, etc. Iniciativas inovadoras, como o iFood Pedal (sistema de aluguel flexível de bicicletas elétricas), o iFood Box (sistema de armazenamento de produtos em armários inteligentes) e o iFood Inova (cursos de gestão financeira, empreendedorismo, inteligência emocional e legislação de trânsito) figuram como ferramentas de aproximação do entregador à realidade do trabalho mediado pelas tecnologias. Essas espécies de serviços complementares, enquanto investimentos disponíveis aos entregadores e vinculados à missão de “um acesso à tecnologia cada vez maior” (IFOOD, 2020), remetem diretamente à possibilidade de realização pessoal e profissional. Como conta Jefferson, cuja história é compartilhada no mesmo portal, a experiência de “andar de *bike*”, “curtir a paisagem” e “conhecer mais lugares” se mistura com a rotina de entregas.

A ideia de trabalho reunido à dimensão do prazer pessoal, da ludicidade e da liberdade, logo, encontra lugar não só nos modernos escritórios das empresas. A captação de valores e sonhos para a experiência dos “bicos” constitui elemento importante para a legitimação das formas de trabalho plataformizado, orientando

estratégias de publicização, mas também com influência sobre a construção social da figura do entregador. Entre os entrevistados, se esses valores e sonhos permanecem amplamente contraditos nas trajetórias, ao menos, em certa medida, lograram o engajamento inicial desses sujeitos quando de sua incorporação ao batalhão de entregadores. Aproveitar o carro para fazer dinheiro, unir o prazer de dirigir ao trabalho, juntar uma grana para projetos futuros, poder fazer seu próprio horário... todas essas são expectativas formalmente apresentadas, de uma maneira ou de outra, pelas plataformas.

Celebrada como escolha, ou como aposta certa na direção das tendências modernizantes do mercado de trabalho, o ingresso no setor de entregas por aplicativos, tal como expresso pelos entrevistados, associa-se a necessidades bastante latentes. A “grana extra” prometida pelas empresas acaba se revelando como requisito para a segurança de projetos e de condições de vida elementares: garantir o sustento da família em tempos de crise, poder continuar os estudos, ou consolidar uma independência financeira. É interessante que as próprias plataformas adequem seu discurso de atratividade ao panorama mais geral do mercado de trabalho. Se a conjuntura não está favorável, elas podem dar as ferramentas para que o próprio indivíduo nela intervenha a seu favor, “tudo isso enquanto explora a sua cidade”<sup>42</sup>. Desse modo, o trabalho como entregador aparece como oportunidade, como estímulo à independência, como experiência. Entretanto, a realidade da rotina de corridas é outra, bem distante da idealização transmitida pelas empresas.

---

<sup>42</sup> Mensagem apresentada na seção de cadastramento online do Uber Eats, sob título “Faça entregas pelo app do Uber Eats”. Disponível em: <[https://www.uber.com/br/pt-r/deliver/?\\_ga=2.109172801.579573819.1627333205-1514697678.1624149460&\\_gac=1.191287512.1626548769.Cj0KCQjw\\_8mHBh CIARIsABfGpiqqHs6dmXfj](https://www.uber.com/br/pt-r/deliver/?_ga=2.109172801.579573819.1627333205-1514697678.1624149460&_gac=1.191287512.1626548769.Cj0KCQjw_8mHBh CIARIsABfGpiqqHs6dmXfj)>. Acesso em: 17 out. 2021.

## 5. AUTONOMIA E CONTROLE NA ROTINA DAS ROTAS

Tendo acompanhado os processos de inserção dos trabalhadores entrevistados nos serviços de delivery, pretendemos, neste capítulo, compreender como esses paradigmas, sob a inflexão da plataformização, estão expressos nos cotidianos de trabalho. Deste modo, verifica-se como o ideário da autonomia e da flexibilidade se combina, na prática, com a dimensão do controle e da submissão do trabalho, consolidando experiências contraditórias. À divisão do trabalho, ao ritmo de mudanças tecnológicas e à fragmentação dos processos – de produção, consumo e distribuição – soma-se, nos casos em questão, uma tendência de incorporação da velha informalidade às novas técnicas de gestão do trabalho, marcadas pela algoritmização de todas as atividades. (HUWS, 2020)

O processo de individualização típico da modernidade, presente enquanto conceito caro à sociologia em seus primeiros passos, desde Émile Durkheim e Georg Simmel, permanece relevante à compreensão da ideia de sujeito na contemporaneidade. Na perspectiva da modernidade reflexiva, a responsabilização individual pelas trajetórias de vida aparece arraigada no discurso empreendedor, como valor essencial da manifestação da individualidade: “somos não o que somos, mas o que fazemos de nós mesmos” (GIDDENS, 2002, p. 74). O impulso individualizante associado às transformações do Estado social nos países de capitalismo central é agora radicalizado neste mesmo discurso: na situação de desemprego em massa e de avanço da precarização do trabalho a nível global, os indivíduos se veem na obrigação de agenciar a si próprios em seus projetos, com o agravante de haver a mediação de um mercado de trabalho cada vez mais flexibilizado. Normalizados, o desemprego, a economia dos bicos, a pobreza e a incerteza das condições de vida compõem um panorama de crise social que é apreendida como individual. (BECK, 2011)

A informalidade, antiga marca do mercado de trabalho brasileiro, pode, com a plataformização, ser “modernizada” em sua ênfase à autonomia e à agência do trabalhador. Nesse sentido, a tecnologia e seu caráter facilitador das atividades

humanas são instrumentalizados deslocando a marginalidade da viração<sup>43</sup> na direção do discurso do novo, do disruptivo, do mundo digitalizado. Em vista da responsabilização dos indivíduos por seus destinos, a inflexão do digital tem permitido um maior escamoteamento do controle do trabalho para fortalecer o ideal de autonomia, ao qual os discursos empresariais apresentados no capítulo anterior procuram se fiar.

### 5.1. Começando as “corridas”

Após uma média de dois a três dias, segundo nossos interlocutores, a aprovação do cadastro realizado nas plataformas permite que os entregadores realizem suas atividades, que consistem basicamente em coletar pedidos em estabelecimentos “parceiros” (cadastrados na plataforma) e efetuar a entrega para os clientes solicitantes. Todas as etapas do processo de entrega, desde a solicitação do cliente até o recebimento do pedido, são controladas e acompanhadas pelos aplicativos e seus algoritmos próprios, inclusive a eventual necessidade de contato direto (via mensagens de texto) entre quaisquer partes envolvidas.

Cristiano foi o único a relatar ter passado por um treinamento formal antes de iniciar suas corridas no Bee Delivery:

Era tipo uma reunião em que a pessoa responsável explicava como funcionava o app e falava das taxas, etc. Mas só isso, uma reunião e depois era liberado pra entrega. (Cristiano, Bee Delivery)

Foi Guilherme, entregador veterano, quem mais denunciou a falta de treinamento entre os entrevistados.

Falta treinamento profissional. Eu tenho um acervo e já tentei divulgar [...]. Percebi que nenhum motoqueiro tinha nenhuma mínima orientação de nada [...]. A tecnologia é extraordinária. Incrível. [Com] GPS não tem como se perder, igual antigamente [risadas]. O pagamento cai no dia certo, nunca atrasou um dia, no meu caso. [...] Agora, detalhes... Pelo menos o município de Araraquara tinha que ter um treinamento básico. (Guilherme, EntregasToGo)

---

<sup>43</sup> Segundo Abílio (2021, p. 943), a viração deve ser entendida como “movimento permanentemente invisibilizado e pouco conhecido por relações de trabalho que, na vida dos trabalhadores, não têm fronteiras tão claras quanto as categorias de análise buscam expressar”.

Em junho de 2021, quando a cidade de Araraquara entraria por vários dias em estado de alerta máximo devido à pandemia do coronavírus, em meio a sua tentativa de criar um programa de treinamento para entregadores, como mencionado anteriormente, Guilherme comentou da correria durante as jornadas diárias, especialmente com o aumento nos pedidos de medicamentos. Ainda naquele mês, desistiria de seu projeto, por falta de “incentivo das autoridades”.

Como também pontuaram os demais entrevistados, o processo de treinamento acaba ficando a cargo do próprio entregador. Nesse vácuo, a colaboração entre trabalhadores constitui elemento importante para a entrada e a continuidade no emprego. Canais de comunicação abertos entre colegas de trabalho permitem tratar de questões rotineiras, na ausência de um treinamento formal para o desempenho das atividades. O que é notável, entretanto, é que, logo quando de sua estreia como autônomos em aplicativos de delivery, esses entregadores se deparam com uma carência de informações sobre as atividades a serem desempenhadas. Cláudio desabafou:

No começo, eu fiquei bastante perdido, desesperado, mesmo. Tinha cobrança pelas entregas o tempo todo, e é extremamente difícil você calcular uma rota rentável. Não tem treinamento nenhum, a gente só recebia algumas instruções. O aplicativo dava muito problema; acabei aprendendo a usar com o pessoal que trabalhava comigo, mesmo. No fim, eu peguei o jeito da coisa depois de uns seis meses, só. (Cláudio, Klotz)

Mas mesmo a observação dessa carência, por parte dos entrevistados, apresenta um contraponto, na medida em que seria questão de “se esforçar para pegar o jeito do negócio”, como colocou Tiago.

As habilidades ou aptidões elencadas como necessárias ao trabalho envolvem diretamente aprendizados passíveis de serem adquiridos ao longo das atividades cotidianas, e facilitadas pelo uso das tecnologias dos aplicativos, como “saber endereços” e “cortar caminhos”. A autonomia, radicalizada mesmo no fato de não haver treinamento formal, parece bem adequada, ao menos na ordem do discurso (e guardadas contradições), à construção desses sujeitos como entregadores de aplicativos.

Acho que o uso do aplicativo, o uso da tecnologia nesse ramo aí ajuda bastante, porque usando o aplicativo você faz ali rapidão, dá baixa no produto que você entregou, anota o nome da pessoa, o número do CPF... E antigamente tinha que pegar assinatura, né? Caneta, essas coisas. Nesse

caso, acho que usando aplicativo, o aplicativo é bem simples. Já auxilia bastante. Agiliza, né?! Eu acho que pra esse tipo de trampo não existe habilidade nenhuma, viu? Porque é lógico que se você tiver um conhecimento das ruas e dos bairros, tudo, da cidade que você tá entregando, é bem mais fácil [...]. Mas também é possível começar do zero, como eu fiz [...]. Nos primeiros dias foi osso, [...] mas depois você pega o jeito e vai embora, cara. Então, pra mim é só questão de se esforçar mesmo que você pega o jeito do negócio e já era. (Tiago, Klotz)

[Uma habilidade que ajuda é] conhecer bem as ruas [risadas], porque eu sou meio perdido e difícil de guardar endereços. A melhor coisa que você pode ter pra começar é saber endereços, cortar caminhos e etc. Se acaso for como eu, um GPS já salva [risadas]. (Cristiano, Bee Delivery)

A disposição a “se virar”, a aprender e a se esforçar para “pegar o jeito”, assim, aparece com relevância entre os trabalhadores no momento da plataformização, em que a já celebrada ideia de autogerenciamento é imperativa dentro das tendências (ainda que bastante limitadas) de valorização do conhecimento e da produtividade (LIMA, 2010). Nessa dinâmica, o caráter potencialmente transformador da autonomia via digitalização adquire um caráter fortemente individualista, em que os indivíduos introjetam a lógica do empreendedorismo, inclusive no sentido de construir seu valor aos olhos do capital.

Embora as empresas disponibilizem, em seus sites oficiais, instruções para a realização das entregas, incluindo vídeos, imagens e depoimentos, nenhuma delas ofereceu treinamento (à exceção do Bee Delivery, com sua reunião de treinamento, como mencionada por Cristiano) ou equipamentos de proteção individual. O iFood, o Uber Eats e o Bee Delivery contam com blogs e seções específicas para entregadores em seus sites, em que divulgam informações, dicas e dúvidas recorrentes. É notável que boa parte desse conteúdo tenha como temática o empreendedorismo individual dos trabalhadores, abrangendo gestão de finanças, investimentos, planejamento de atividades, manutenção de veículos e serviços complementares como seguros e planos. O Portal do Entregador do iFood traz postagens intituladas “Aprendendo a investir”, “Como organizar seu bolso para as despesas do dia a dia”, “Tipos de motos e qual a mais indicada para fazer entregas”, “Trabalho e lazer: como saiba como conciliar sua vida profissional com a pessoal”, “Segurança no trânsito”, “Como cuidar da alimentação nos intervalos entre as entregas”, apenas para citar alguns. Similarmente, o Bee Delivery, em seu blog, reúne textos sobre organização financeira, dicas para facilitar o deslocamento nas rotas de entrega, cuidados com a saúde, etc.

Os referidos conteúdos aparecem como ferramentas para os entregadores trabalharem de maneira independente. Ademais, convergem para técnicas destinadas ao aumento da produtividade do trabalho e, portanto, adequam-se aos interesses das empresas. Apresentando as “dicas” como opcionais, adaptáveis aos contextos e condições de trabalho dos entregadores, reforçam a possibilidade do trabalho autônomo, tornado possível pelas várias alternativas disponíveis ao desempenho das atividades.

Além de os entregadores terem que aprender por si mesmos, os investimentos iniciais são de sua inteira responsabilidade. Os EPIs, como capacete, luvas, jaqueta, luzes e máscara, devem entrar na conta desde o começo das atividades. Os demais instrumentos de trabalho - o veículo, a *bag*<sup>44</sup>, aplicativos terceiros como GPS e planejador de rotas<sup>45</sup>, o suporte para celular, a indumentária personalizada da empresa - também ficam a seu cargo.

Ricardo, entregador do iFood com passagem pelo Bee Delivery e EntregasToGo, é quem nos ajudou a compreender a complexidade do planejamento financeiro. Ele é pedreiro e trabalhava como garçom numa pizzaria, para complementar sua renda. Diante do aumento na demanda de entregas em 2018, começou a também exercer a função de entregador, no mesmo estabelecimento. Posteriormente, ainda trabalharia como garçom num restaurante de alto padrão da cidade, em que hoje está como entregador “fixo”, conciliando seu trabalho em obras com as noites de corridas.

Ricardo foi a primeira entrevista presencial que realizamos, nos dias 28 de maio e 2 de junho de 2021, aproveitando a coincidência de realização de testes para detecção da COVID-19. Disposto a relatar muitos detalhes sobre seu trabalho, contou sobre sua experiência no planejamento tanto do início das atividades de entrega por aplicativos quanto da conciliação de sua dupla jornada de trabalho. Sua primeira preocupação foi a motocicleta, que adquirira ainda como garçom, e que o teria incentivado a cadastrar-se no iFood.

---

<sup>44</sup> A *bag*, tal como popularizada nos serviços de entregas, é uma espécie de mochila térmica grande, com volume de cerca de 45 a 48 litros, que os entregadores utilizam para transporte de produtos, em especial de alimentos.

<sup>45</sup> No caso dos entregadores de transportadoras parceiras da Klotz, o aplicativo disponível não oferece suporte para planejamento de rotas nativo, o que pode demandar a compra ou assinatura de uma ferramenta adicional.

Eu tinha comprado a moto só pro meu dia a dia. Como começou a surgir o negócio de entrega, eu comecei a conhecer mais a cidade, comecei mais a conhecer pessoas. [...] E eu [continuei] trabalhando de garçom [...]. Aí, eu paguei a moto. Minha intenção era fazer as entregas para poder pagar a moto. Depois, eu acabei de pagar a moto, peguei uma outra moto, e assim eu prossegui, continuei. (Ricardo, iFood)

Ele ainda descreveu seu rigor no planejamento do veículo adequado às suas pretensões. A motocicleta, meio de trabalho central ao entregador, representa também o maior investimento:

Esse investimento [de 5 a 10 mil reais] se refere a, por exemplo, você ter que ter uma moto. Logo de cara você tem que ter uma moto pra você poder fazer entrega pelo aplicativo. [...] Um entregador de iFood, ou de qualquer aplicativo hoje em dia, tem que ter uma moto que corresponda ao que ele precisa, com a necessidade dele. Por exemplo, uma moto ágil. Rápida, econômica, que não quebra. [...] Para isso você tem que investir um dinheiro, vamos supor, 6, 7 mil reais numa moto, digamos assim, mediana. Não é uma moto boa, excelente. Porque se for comprar uma moto zero, você vai pagar 14, 15, 20 mil reais [...]. Então, quer dizer, é muito fora da realidade de um entregador que vai tirar 1500, 2 mil reais por mês, estourando. Por quê? Por causa de todos os gastos que ele tem. (Ricardo, iFood)

Tiago, Jean e Claudio descreveram a posse de seus veículos como primeiro requisito para ingressarem na Klotz. Cláudio, que havia tido experiências de trabalho no comércio, como empacotador e atendente, resolveu aproveitar sua motocicleta para complementar a renda, após receber a dica de vagas na representante local da empresa, entregando cartas e pequenos volumes. Igualmente, Tiago e Jean, que ingressaram depois, responsabilizaram-se pela entrega de volumes maiores em seus automóveis. Adicionalmente, os entregadores da Klotz tiveram que planejar suas entregas por si mesmos, dada a especificidade do aplicativo, que não contava com planejador de rotas nativo (disponível na própria plataforma). A necessidade de otimizar suas tarefas os levou a assinar um plano de um aplicativo terceiro, com cobrança mensal, logo no início de suas jornadas.

Todas essas especificidades revelam responsabilidades atribuídas aos entregadores no início de suas atividades, a saber, o planejamento e o investimento em seus meios de trabalho. No âmbito das plataformas, tipicamente, a empresa não detém a posse destes mesmos meios, mas de outro, tão ou mais poderoso quanto: o aplicativo, “principal meio de produção utilizado para gerenciar, organizar e controlar os processos de trabalho desempenhados” (AMORIM; MODA, 2021, p. 108). Como ainda apontam Cordero e Daza (2020, p. 85, tradução nossa),



[Os] aplicativos externalizam todos os gastos de produção. Ou seja, essas companhias internacionais possuem um único meio de produção: o app. Enquanto isso, celulares, dados móveis, carros, motocicletas, bicicletas, mochilas são meios e custos de produção que os trabalhadores devem fornecer para trabalhar nos aplicativos. Por isso, os trabalhadores de delivery enfrentam uma alienação extrema de seu trabalho e de seus próprios meios de produção.

É interessante ainda notar que se estabeleceu um mercado de venda de itens das empresas a seus “parceiros”; como nota novamente Ricardo: “tem que comprar a *bag* deles, que custa entre 100 e 250 reais”. O iFood Shop, loja online do iFood, vende ampla variedade de capacetes, *bags*, coletes refletivos, entre outros acessórios para motoboys. O Bee Delivery, no dia do treinamento, permite que os recém-chegados também adquiram uma *bag* oficial. Ainda que a maioria das empresas analisadas não conte com lojas oficiais, é possível encontrar produtos com suas marcas em diversos *e-commerces*, como Mercado Livre e Shopee.

A despeito, portanto, das raras ocasiões em que os entregadores obtêm algum tipo de treinamento, o que se observa é que a autonomia propalada pelas empresas, tão logo se inicia a experiência de trabalho, radicaliza-se num amplo desamparo aos trabalhadores que representam suas marcas. Nenhum de nossos interlocutores relatou ter conhecimento de instruções oficiais (como aquelas disponibilizadas nos sites e blogs oficiais) sobre o desempenho das tarefas ou a otimização de seus próprios serviços, salvo mensagens ocasionais orientando em protocolos de proteção sanitária contra o coronavírus. Como exploraremos adiante, a preocupação com um capital de giro, com o rigor do planejamento e com a produtividade é fator de preocupação recorrente. A imposição de “se virar”, de “aprender fazendo”, aparece, pois, como prova de fogo aos ingressantes no setor, batizando-os, aos olhos das plataformas, como autônomos e empreendedores.

## **5.2. “O entregador é um empreendedor”: gestão dos meios de trabalho e regime de trabalho**

A continuidade nas dificuldades dos entregadores em manter seus meios de trabalho foi observada em todas as entrevistas conduzidas. O “saber se virar”,

condição indispensável ao entregador autônomo, foi também apontado por Ricardo, que, tendo passado por experiências – inclusive, concomitantes – no iFood, no Bee Delivery e no EntregasToGo, mesmo frustrado com as promessas desfeitas ao longo de sua trajetória de bicos, foi categórico ao dizer que “o entregador é um empreendedor”. Ainda que distinguindo com bastante clareza os modos como as empresas constantemente minam a possibilidade de “empreender” de fato, ele discorreu minuciosamente sobre todos os passos para conseguir tornar o trabalho minimamente rentável. Refletindo sobre gastos, investimentos e a necessidade de manter um “capital de giro”, disse:

Hoje em dia, um motoqueiro no mínimo gasta, só de combustível, uns 200 a 300 reais por mês. Ele gasta uma transmissão a cada três, quatro meses. Isso aí custa 200 reais. Ele gasta um jogo de pneu a cada seis meses. [...] Isso dá uma média de uns 1500 a quase 2 mil reais por ano, só [...] de gasto com a [manutenção da] moto. Então, a partir do momento que o cara liga o aplicativo, que ele tá na rua, ele fica meio que impossibilitado de ir na casa dele almoçar, ter sua alimentação correta. Então o que ele faz? Ele tem que gastar na rua. Ele tem que comprar uma marmita, comprar um lanche, um salgado, um refrigerante [...]. Então, quer dizer, ele tá rachando as entregas [...] com a moto, entendeu? O lucro das entregas, na verdade, ele tá meio que dividindo. (Ricardo)

Como já mencionado, Ricardo procura colocar “tudo na ponta do lápis”. Ao mesmo tempo em que demonstrou essa preocupação, admitindo, risonho, que “não tem como você fazer omelete sem quebrar os ovos”, colocou todo esse esforço em contraposição à postura das empresas:

[Trabalhar com entregas em aplicativos] é um negócio, [...] em que] você não tem garantia nenhuma. O iFood fala que dá lá um auxílio se você se acidentou, mas conheço amigo meu que já se acidentou e teve que contar com a solidariedade dos companheiros de moto, que ajudaram a levantar a moto, ajudaram financeiramente, porque o aplicativo não acoberta o motoboy. [...] Os aplicativos de entrega não dão suporte nenhum. Porque os escravos deles têm que [risos]... têm que continuar trabalhando. (Ricardo)

Os entrevistados relataram a preocupação com gastos com combustível (cujo preço de distribuição vem sofrendo sucessivos reajustes nos últimos dois anos), trocas de pneus e de bateria automotiva, e reparos em geral. Ricardo, Jean, Claudio, Diego e Cristiano relataram situações em que se envolveram em acidentes, e tiveram que providenciar imediatamente o conserto de seus veículos, sem qualquer auxílio prestado pelas empresas pelas quais trabalhavam. Adicionalmente, todos têm que

lidar com constantes investimentos para manter a Internet de dados móveis em seus celulares, além de compra, manutenção ou troca de aparelho:

[...] Eu estava sem celular na época em que comecei com as entregas, então tive que comprar um baratinho. O complicado é que eu já tinha meus gastos, e às vezes tinha que arrumar alguma coisa do carro, fazer manutenção, e nisso já ia um dinheiro. Mas como [o volume de entregas] depende muito do dia, eu tinha que gastar um dinheiro que, às vezes, eu nem tinha, para poder continuar no trampo. (Cláudio)

O cotidiano de corridas, assim, eleva a necessidade de despende gastos com a manutenção dos meios de trabalho, possuídos pelos próprios entregadores. Ao mesmo tempo, essas despesas exigem uma sempre maior produtividade, que novamente se reverte em maiores gastos, o que dificulta sobremaneira a garantia de uma quantia em dinheiro para reinvestimento em médio ou longo prazo, já que as despesas são dirigidas quase exclusivamente para necessidades imediatas da reprodução social dos trabalhadores. Mesmo nossos interlocutores veteranos no setor, como Ricardo e Guilherme, que demonstraram possuir certa experiência neste esforço de gestão, comentaram da dificuldade envolvida:

Não tem como você fazer omelete sem quebrar os ovos [risadas]. Não tem como, você não vai conseguir. Então, pra dar lucro, você tem que gastar. Na verdade, um motoentregador é um empreendedor, ele empreende, ele faz um investimento já pensando no retorno, né? (Ricardo, iFood)

Para ter lucro, [...] tem que ter um investimento, digamos assim, bem considerado [...], um investimento que muitas vezes tem pessoas que não levam em consideração. (Guilherme, EntregasToGo)

Jean, que sofreu dois acidentes em que teve a lataria de seu automóvel amassada, contou que teve que trabalhar ainda mais para arcar com o conserto. Passou, em determinado momento, a efetuar entregas em rotas para além da que já era responsável, buscando aumentar seu rendimento. Cristiano revelou que “a ideia era só passar um tempo trampando assim”, antes de conseguir um trabalho com carteira assinada. Ele gostaria de investir, com sua esposa, na construção de uma área de lazer para locação, o que ainda permanece como projeto futuro. Para ele, às vezes, a baixa rentabilidade “dá uma quebrada e desanima um pouco do app”.

Roger, que trabalhava com plataformas desde 2018, tenta desnaturalizar a forma como a lógica empreendedora se associa a seu trabalho:

De 100% dos entregadores, uns 60% andam irregulares, de alguma forma. Moto com pneu careca, sem documento... Porque se chega um documento para fazer, não tem como. O trabalhador hoje está tendo que escolher se paga conta e come, ou se faz a manutenção da moto, o documento da moto. Eu falo por mim: eu faço documento da minha moto, meu pneu não fica careca porque empresto dinheiro da minha sogra. [... Com] o que eu ganho, mal dá para pagar as contas de casa, pôr alimento dentro de casa. Às vezes, faço até dívida para poder comer [...]. Então, tem opiniões diferentes. Tem a opinião daqueles que moram com o pai e com a mãe, fazem 18 anos e ganham uma habilitação e uma moto, sem preocupação nenhuma. A situação é conveniente pra eles. E tem a opinião dos pais de família, né? Não é escolha, é falta de opção, mesmo. Você acha que alguém escolheria ficar 12 horas na rua, nesse sol quente, sentado em beira de calçada? [...] Eu acho que é falta de opção, mesmo. [...] (Roger, iFood)

Esses relatos nos levam a perceber que existe um elemento de controle no ciclo incessante de trabalhar mais e mais e garantir a manutenção dos meios de trabalho e da reprodução social. Em outras palavras, os entregadores frequentemente se veem presos em meio a uma rotina de reinvestimento em equipamentos, acessórios e manutenções, cuja solução imediata é trabalhar mais e mais. Ainda, a ausência de auxílio das empresas relega aos trabalhadores a necessidade de planejamento constante que, entretanto, choca-se com condições objetivas do dia a dia das atividades. Os serviços complementares ofertados, como seguros e auxílios, são apresentados de modo a preencher um vácuo de disposição de recursos detidos pelos trabalhadores, como se essa carência fosse natural e facilmente solucionável. Entretanto, pouquíssimos podem incorporar gastos adicionais às despesas com o trabalho.

O empreender, aqui, é sempre negado, aparecendo mais como uma forma de “empreender” sem um investimento adicional, apenas aquele imediato, urgente, por demanda, como um “negócio” sem possibilidade de crescimento, destinado à estagnação permanente. A dependência em relação ao aplicativo, cujo algoritmo é que determina a possibilidade de realização das entregas, representa outro agravante para que o trabalhador gerencie suas próprias tarefas e seus investimentos pessoais, na medida em que os mantêm no escuro sobre os fatores condicionantes dos serviços efetuados.

O referido impasse se reflete diretamente nas concepções dos entrevistados no que se refere a seus projetos de trabalho e vida futuros. A maioria deles enxerga o trabalho com entregas apenas como momentâneo, como uma ponte ou uma forma de aguardar por outras possibilidades. Entretanto, não são vislumbradas possibilidades

de realização desses mesmos projetos num futuro próximo. À exceção de Tiago, que se desligaria da Klotz no final de 2021 e pretendia cobrir seus gastos diários enquanto terminava sua graduação, então em condição de ensino remoto devido à pandemia, nossos interlocutores demonstraram não poder abdicar de seus empregos tão cedo. Cientes do contexto de desemprego, vulnerabilidade e crise econômica e sanitária, “enquanto a situação não melhora, os entregadores têm que ter o pé no chão”, como sintetizou Ricardo:

Tem que ser realista, tem que ser visionário, mas trabalhando com a realidade. Não adianta você ser empreendedor, trabalhando com estatística, porque estatística muda a qualquer momento, é muito volátil. Uma hora está lá em cima, outra hora está lá embaixo. Não pode trabalhar com estatística. O meu projeto futuro com esse negócio de entrega, no momento, é esperar. Esperar, ter paciência que vai melhorar. [Ir] trabalhando com a realidade e tocando em frente. (Ricardo, iFood)

Ainda que constitua elemento que possa vir a dizer da autonomia empreendedora dos “parceiros”, o planejamento e a organização das atividades terminam por constituir uma subjugação do trabalhador à cadeia de retroalimentação entre rendimentos e gastos constantes, privando-o de colocar em prática seus planejamentos financeiros e projetos pessoais, e fazendo com que o “bico” se torne um emprego mais duradouro do que previsto, em muitos dos casos. Novamente, a mistificação do trabalho enquanto empreendedorismo funciona como verniz para as condições de precariedade verificadas no setor.

É interessante ainda notar que nenhum dos entrevistados diz se identificar como empreendedor. Quando indagados sobre sua opinião a respeito de sua vinculação com as empresas, a maioria se diz autônoma, mas considera difícil associar seu trabalho a uma forma de empreendedorismo. O próprio Ricardo, que disse que “o entregador é um empreendedor”, pareceu mais se referir ao modo como este trabalhador é idealizado. Preferindo se considerar apenas um colaborador, completou:

Tem muitas pessoas que acreditaram muito nesse ramo de entrega de aplicativo, acreditaram demais [...]. Conheço pessoas que venderam carro pra poder comprar uma moto, venderam casa, vão morar de aluguel... é um negócio meio louco, camarada pulou muito lá na frente, o passo foi muito grande, e não é assim. [...] De certa forma, autônomo você não é. [...] Eles [os aplicativos] sabe tudo sobre você e você não sabe nada sobre eles, entendeu? Eles têm tudo pra te cobrar e você não tem nada pra cobrar deles de volta, vamos dizer assim. Digamos que, a partir do momento que você [...]

de certa forma tenta prejudicar o aplicativo, de qual maneira for possível, qualquer tipo de prejuízo que ele venha a ter, ele simplesmente te bloqueia, bane você do aplicativo e pronto, acabou. Você não tem mais nada pra fazer. Na verdade, então, eu me considero um colaborador. Eu colaboro com eles. Enquanto eu estou servindo para eles, para eles está tudo bem. A partir do momento em que eu começo a não dar lucro ou [a dar] prejuízo, ele [o aplicativo] simplesmente te tira de cena, vamos dizer assim. (Ricardo)

Adriana, por sua vez, disse considerar seu trabalho igual a outro qualquer, mas “muito longe de ser empreendedorismo”, e ainda citou o controle do aplicativo, que determina o que é vantajoso para a empresa, e não para o entregador. Já Tiago demonstrou uma concepção, à primeira vista, mais “normativa”:

Quando perguntam, eu falo que eu sou um trabalhador autônomo. Acho que é o mais correto pra se dizer [...]. Porque ser trabalhador autônomo é quando você trabalha sem um vínculo empregatício, né? Por conta própria, faz seu próprio horário... então eu considero trabalhador autônomo, o que a gente faz lá. (Tiago, Klotz)

Gustavo, como entregador de OL, por ter que cumprir escalas de horário pré-estabelecidas por um líder de equipe, disse que parece estar “em um trabalho fixo, só que sem carteira assinada”: as escalas de horário são acordadas entre o entregador e o líder, e as demandas por entregas devem ser sempre atendidas, ou seja, não se pode recusar a “corrida”. Felipe, o líder de equipe que entrevistamos, considera a si mesmo e seus “prestadores de serviço” como entregadores independentes e trabalhadores autônomos.

Cristiano ponderou que o mesmo trabalho pode ser considerado autônomo, mas que, no caso de estar atuando como “fixo”, há uma responsabilidade adicional com o estabelecimento em que atua, podendo, portanto, ser considerado empregado. Além disso, julgou que, por ser tido pela empresa como “colaborador”, deveria poder contar com melhores recursos e acessórios para sua segurança:

A Bee também não tem muito recurso no app para garantir a segurança. No máximo do máximo, [há] um chat de suporte [risadas]. A Uber [Eats], pelo que eu vi, tem uma segurança a mais com o entregador ou motorista mesmo. Tem opção de você compartilhar sua localização direta com alguém específico. [...] Querendo ou não, eles são uma empresa, e nós somos os colaboradores. Acho que independente de como é administrado, deveria ter essa preocupação. (Cristiano, Bee Delivery)

Os demais entrevistados se inclinaram a considerar seu trabalho como autônomo, destacando a flexibilidade de horário das jornadas. Com efeito, pudemos

verificar que a noção de autonomia entre os mesmos aparece bastante ligada a essa intermitência. Ainda assim, os relatos contiveram várias relativizações em relação à autonomia presente nas atividades.

É interessante ainda notar que, dentre aqueles que se consideraram colaboradores, houve uma maior preferência pelo trabalho sem carteira assinada, o que pode ser explicado pela força do discurso de liberdade e de autonomia. Mesmo entre os demais, houve uma combinação entre a crítica à falta de direitos garantidos pela CLT e a preferência por trabalhar sem subordinações “formais”. A variedade de opiniões revela esta tendência:

Hoje em dia, o trabalhador está cansado de chefe. Mas é complicado, porque mesmo com a liberdade que dão para a gente, às vezes a gente sente que falta um monte de coisa, a gente tem que fazer nosso “corre”, mesmo. [...] Mas a maioria é temporário. Deveria ter CLT pra todo mundo, mas envolve também a questão do empregador, que gasta muito dinheiro com empregado. Eu não sentia falta dos benefícios, mas ao mesmo tempo eu tinha cobranças como se fosse registrado. (Jean, Klotz)

Pra ser sincero, eu acho injusta [a ausência de direitos e garantias]. Vamos supor que eu trabalhe seis horas por dia por aplicativo. Querendo ou não, você fez um “vínculo” e tem sua responsabilidade com o app de estar correndo por ele pra ganhar seu dinheiro. (Cristiano, Bee Delivery)

É lógico que é bom você ter os benefícios com a carteira assinada e tal, né... direito a férias e vários direitos que você só consegue com a carteira assinada. Mas esse tipo de trabalho, eu vejo mais como um bico, mesmo, um freelance. E como não tem horário fixo, essas coisas e tal... Acredito que no futuro arrumem uma forma de transformar esse trampo de entregador com carteira assinada. Mas eu não vejo nada de mal, assim. Porque é lógico que dá pra você levar a vida entregando, dá pra você se sustentar. É bom ter os benefícios de carteira assinada, mas hoje em dia eu nem vejo como sendo importante isso [...]. Na verdade, eu acho mais importante pra empresa. É mais interessante pra empresa ter os funcionários com carteira assinada do que fazer do jeito que fazem como é agora, porque vai que dá algum problema, e o funcionário quer botar a empresa no pau. Acho que aí fica mais fácil [a empresa ter] funcionário que trabalha como entregador. [...] (Tiago, Klotz)

Não ter carteira assinada é um problema, com certeza. Porque, é como eu tinha falado antes, como aumentou a demanda, quer dizer, você perde sua garantia de fonte de renda. [...] Se não tem entrega, você não ganha, simples assim. Se tiver entrega eles pagam, se não tiver, você não ganha. Aí, fica uma coisa incerta. não é uma coisa garantida. E é aquela coisa, você fica doente, você cai, você se machuca, [...] e aí? Você vai fazer como? [...] Deveria ter [carteira assinada]. Eles ganham rios de dinheiro, ganham muito dinheiro com motoqueiro. Eles tinham que ter um plano de garantir um motoqueiro que está prestando o serviço pra eles, caso der um problema [...]. No mínimo, no mínimo, o aplicativo teria que dar pra nós – pelo que ele tira da gente, da porcentagem das entregas – um seguro. Seguro de vida, um plano de saúde, alguma coisa que garanta o seu sustento enquanto você não tem de onde tirar. (Ricardo, iFood)

Eu me vejo, na verdade, como necessitado. Não me vejo como colaborador, não. É uma oportunidade, dá pra tirar uma grana. Sou um trabalhador, mesmo. Eu estou lá todo dia. Pra ser sincero, eu preferia ter carteira assinada. (Matias, Klotz)

Não sinto falta de ser registrada, na verdade há tempos q ninguém tem garantia de mais nada, em qualquer lugar somos números. Foi-se o tempo [em] que as empresas tinham um ambiente familiar. Agora é assim, te contratam pra fazer função de três e pagam salário de um. (Adriana, EntregasToGo)

As opiniões, portanto, diferiram a depender das condições de vida e das expectativas em seu grau de compatibilidade com o discurso das empresas. Nos momentos em que houve certa relativização da situação de ausência de registro em carteira, foi possível verificar que os entregadores recorreram a elementos desse mesmo discurso, de modo a conformar, por assim dizer, um consentimento contraditório. Ainda, o receio pela perda da flexibilidade, em especial a de tempo e de horários de trabalho, figurou como motivo relevante para os posicionamentos.

É preciso lembrar que, tecnicamente, o trabalhador autônomo é aquele que detém “os meios de produção e trabalha para si, sem intermediários, junto ao mercado de consumo, usufruindo, integral e livremente, do fruto de seu trabalho” (SOUTO MAIOR, 2008, p. 170). Diante da inexistência dessas condições, configura-se uma relação de subordinação do trabalho, a despeito da detenção de certa margem de autonomia por parte do trabalhador – na escolha na execução de tarefas e na definição do horário de trabalho, por exemplo, mesmo que estas sejam bastante limitadas, no caso dos entregadores, conforme continuaremos a explorar adiante.

### **5.3. “Cumprir metas é sagrado”: produtividade e rentabilidade**

Um elemento importante a ser considerado, com grandes implicações sobre as formas de controle estabelecidas via algoritmos, é a remuneração dos entregadores. Em comum, as plataformas analisadas adotam um sistema de cálculo do valor a ser repassado ao trabalhador por entrega realizada, e em que os estabelecimentos parceiros devem pagar uma taxa de comissionamento para as entregas realizadas; não há salário fixo ou qualquer auxílio. Há algumas variáveis envolvidas no cálculo do valor da entrega, tais como distância a ser percorrida, demanda de pedidos, data e hora, veículo utilizado e condições climáticas. O iFood estipula que



Os valores a serem pagos pelas Entregas serão calculados automaticamente por meio de algoritmo e serão disponibilizados ao Entregador juntamente com a oferta de Entrega na Plataforma, para que o Entregador possa, a seu único e exclusivo critério, aceitar, recusar ou ignorar a referida oferta. Para cálculo do valor pago pela entrega, o algoritmo poderá levar em conta, sem limitação: (i) ponto(s) de coleta(s); (ii) ponto(s) de entrega(s); (iii) distância percorrida; (iv) tempo para deslocamento; (v) condições de trânsito e (vi) oferta e demanda. (IFOOD, 2020)

Em março de 2022, a empresa ainda anunciou o aumento no valor da taxa mínima cobrada por entrega, de R\$5,31 para R\$6,00. O incremento (taxa dinâmica) por quilômetro rodado sobre este valor mínimo também sofreu alteração, subindo de R\$1,00 para R\$1,50. O repasse do valor total de entregas realizadas é realizado semanalmente, diretamente na conta do entregador, juntamente das gorjetas opcionais pagas pelos clientes. (IFOOD, 2020)

No Bee Delivery, o entregador deve pagar 20% do valor de cada entrega, como taxa de comissionamento, à empresa, via boleto bancário e todas as segundas-feiras, no caso de a taxa de entrega ser paga em dinheiro. Se esse valor for pré-pago pelo estabelecimento parceiro, o entregador é notificado sobre o valor a lhe ser repassado. O valor mínimo é de R\$5,00, também há gorjetas e taxa dinâmica disponíveis e o repasse é realizado semanalmente, via pagamento eletrônico Pix, para ganhos acima de R\$10,00. (BEE, 2021)

No caso específico da empresa Klotz, em Araraquara, os entregadores têm suas entregas intermediadas pela transportadora local, ou seja, cada entrega a ser realizada é transferida para um entregador específico, assim que a remessa chega à base local e é cadastrada no aplicativo do gestor:

Eu não sei direito como funciona, mas dentro da logística tem um setor que controla, como se fosse a central da Klotz, e as ordens são repassadas para cada transportadora. Então entre a Klotz e a gente tem a transportadora para controlar toda a logística nossa. (Matias)

Dessa forma, o aplicativo de nossos interlocutores conta apenas a listagem de pacotes a serem entregues, com seus respectivos endereços, e não há organização própria das rotas. O valor pago por entrega realizada é de R\$2,50, podendo sofrer redução devido a atrasos, e é creditado quinzenalmente via Pix pela transportadora.

Embora não tenha sido possível acessar termos de uso e conduta específicos para entregadores nas plataformas EntregasToGo e Uber Eats<sup>46</sup>, os relatos dão conta de que o sistema de remuneração é semelhante, com valores estabelecidos de taxa mínima, taxa dinâmica e repasses semanais. Em todas as plataformas digitais analisadas, não há possibilidade de renegociação do valor da entrega por parte do entregador; a ele cabe aceitar ou recusar os chamados, com suas respectivas ofertas (valor da entrega calculado em tempo real pelo algoritmo), recebidos pelo aplicativo.

Os entrevistados também apontaram a inadequação das taxas e dos valores que lhe são repassados. Roger foi bastante enfático ao criticar o sistema de remuneração adotado:

As taxas hoje não correspondem à realidade da inflação, ao preço dos alimentos, da manutenção da moto... O trabalhador não recebe uma ajuda pelo tempo que tem que estar disponível, não tem diária, só tem as taxas. [...] Tinha um horário em que eu trabalhava num restaurante, na hora do almoço. Depois disso eu trabalhava no Uber Eats, no Bee e no iFood. Achei muita exploração. A gente tem que ficar 12 horas na rua, sem um lugar pra usar o banheiro, sem lugar para beber uma água... As taxas não correspondem à realidade. Se sofrer um acidente não tem seguro nenhum. E os aplicativos acumulando grandes riquezas em cima do trabalho desses entregadores. (Roger)

Em sua maioria, as empresas não preveem a inclusão de “taxa de retorno”, que apareceu em diversos momentos na condução das entrevistas e é motivo de questionamento entre os entregadores. Enquanto acréscimo à taxa de entrega para situações de necessidade de retorno aos estabelecimentos (para devolução de máquina de cartão ou para entrega do pagamento do cliente em dinheiro, por exemplo), visando incentivar a realização das corridas, ela tem se mostrado pouco interessante. Ricardo e Cristiano comentaram:

Eles [EntregasToGo] não se importam com os entregadores, então eles não dão taxa de retorno, não pagam por quilometro rodado, eles pagam por entrega. A entrega é “xis” e pronto. Então, aí é onde judia bastante dos entregadores. [...] Eu acho que, às vezes, se você parar pra analisar, o entregador é muito mal remunerado. (Ricardo)

[A] taxa de retorno, que é uma atualização mais recente [no Bee Delivery], não é justa. São centavos! Às vezes, você pega uma corrida [em] que a taxa

---

<sup>46</sup> Em 2022, a Uber suspendeu os serviços Uber Eats no Brasil e passou a funcionar apenas com entregas de produtos de mercados, farmácias e outras lojas especializadas, em algumas cidades, junto a sua plataforma de transporte urbano. Em Araraquara, este serviço não está mais disponível.

de volta é de um real, dois reais. [...] Já peguei entrega do Vale do Sol pra Vaz Filho<sup>47</sup> que a taxa de retorno foi 52 centavos [risadas]. (Cristiano)

A remuneração, portanto, embora apresente pequenas diferenças entre as plataformas (formas de repasse, periodicidade, taxas cobradas, entre outros), aproxima-se muito do assalariamento por peça, que, no caso, consistiria de um assalariamento por tarefa. O salário por peça, conforme descrito por Marx (2013), é a expressão assumida pelo valor da força de trabalho enquanto mercadoria, em que ela é remunerada de acordo com (a quantidade de) o que é produzido em determinado período de tempo. Assim, cada peça (tarefa) concluída guarda em si o valor referente ao trabalho realizado. Entretanto, como destacam Amorim e Moda (2021, p. 110),

[...] no momento em que as empresas adotam a remuneração por peça, torna-se, de forma contraditória, de interesse do trabalhador que a sua jornada de trabalho seja prolongada, pois o aumento do ritmo do trabalho e de sua produtividade tem como consequência direta o aumento de rendimentos. Desta maneira, como uma das características principais do trabalho mediado por aplicativos é a flexibilidade em relação ao tempo e ao local no qual ele é realizado, a forma de remuneração adotada, baseada no salário por peça, garante a realização das atividades pelos trabalhadores.

Portanto, ainda que as empresas enfatizem a liberdade para que o entregador decida aceitar, rejeitar ou mesmo ignorar as ofertas de entrega disponibilizadas pelos aplicativos, bem como os momentos em que se conecta aos mesmos – à exceção de entregadores de operadores logísticos, como é o caso de Gustavo –, a realidade é bastante diversa. Há uma ambiguidade presente entre deter uma autonomia para realizar as atividades e dever sempre estender as jornadas e os ritmos de trabalho, no sentido de aumentar ou garantir rendimentos, ou “envidar seus melhores esforços na execução das entregas”, tal como previsto nos termos e condições de uso para entregadores do iFood (IFOOD, 2020). A empresa determina:

Os entregadores reconhecem que são independentes e não exclusivos, atuando por conta própria e que se utilizam dos próprios recursos para a execução das atividades de entrega, não havendo, portanto, qualquer subordinação entre o iFood e os entregadores, sendo estes livres para, de acordo com a sua conveniência, aceitar ou recusar, a qualquer momento, a execução das atividades de entrega por meio da utilização da plataforma. (IFOOD, 2020, item 2.7, grifo do autor)

---

<sup>47</sup> Entre o bairro Vale do Sol e a Avenida Francisco Vaz Filho, no bairro Selmi Dei, perfaz-se uma distância de cerca de 8 km.

O Entregador, por meio de sua aceitação aos presentes Termos, reconhece que ficará, a seu exclusivo critério: (i) a escolha do momento em que se conectará à Plataforma; (ii) o tempo em que ficará ativo (“online” ou “disponível”) na Plataforma; (iii) a opção de aceitar ou recusar os pedidos de entrega; e (iv) o período, local e quantidade de acessos à Plataforma. O Entregador reconhece que não existe qualquer participação e/ou ingerência do iFood nas suas escolhas de utilização da Plataforma, podendo o Entregador acessar e usufruir da Plataforma como melhor lhe couber, desde que respeitados os Termos aqui escritos. (IFOOD, 2020, item 4.3)

Ao mesmo tempo, o iFood detém o direito de intervir sobre as contas individuais dos entregadores, segundo os seguintes termos:

O iFood se reserva ao direito de, a qualquer momento, desativar ou suspender temporariamente a conta do Entregador caso haja qualquer suspeita de irregularidade de quaisquer dados ou de atividade de uso da referida conta, pela segurança do próprio Entregador, do iFood e todos os demais usuários da Plataforma, bastando para tanto informar ao Entregador: (i) detecção de suspeita; (ii) providências adotadas temporariamente pelo iFood para análise e verificação e (iii) providências definitivas adotadas pelo iFood. (IFOOD, 2020, item 3.6)

O iFood poderá alterar o status de disponibilidade do Entregador na Plataforma, tornando-o offline por um determinado período de tempo, sem necessidade de justificativa ou aviso prévio, quando constatar automaticamente qualquer tipo atividade que indique que o Entregador não tenha disponibilidade para realizar as Entregas, de forma a evitar que o Entregador continue recebendo chamados indesejados. (IFOOD, 2020, item 9.3.2)

De maneira semelhante, o item 8.10 dos termos de uso do entregador do Bee Delivery estabelece:

8.10. Fica a critério exclusivo do entregador a forma como ele usufruirá da Plataforma BEE, como:

8.10.1. A escolha do momento em que se conectará à Plataforma a BEE;

8.10.2. O tempo que ficará disponível na Plataforma BEE;

8.10.3. A opção de aceitar ou negar a chamada para entrega.

(BEE, 2021)

E, ainda:

8.13. O ENTREGADOR está ciente que poderá ficar inativo ou bloqueado, nas seguintes hipóteses:

8.13.1. Inativo: quando houver e-mail ou telefone inexistentes, documentação irregular ou por desinteresse do próprio.

8.13.2. Bloqueio temporário:

I. Inatividade: mais de 15 (quinze) dias sem realizar entrega, sendo bloqueado de forma automática.

II. Cancelamento: o entregador pode cancelar até 03 (três) entregas por dia tanto no modo de pagamento em dinheiro quanto pré-pago, sendo

que, em ambos os casos, o entregador ficará impossibilitado de realizar entregas pelo prazo de 24 horas.

[...]  
(BEE, 2021)

A empresa também pode avaliar a conduta do entregador e realizar intervenções de acordo com critérios próprios, e efetuar bloqueio de contas sem necessidade de aviso prévio.

A ambiguidade entre a promessa de “liberdade para trabalhar como quiser”, tal como expressa o Bee Delivery em seu site oficial, e o controle das empresas sobre as contas dos “parceiros” se manifesta no cotidiano dos entregadores de muitas formas. As famosas “contas brecadas”, no linguajar dos entregadores, intervenções que se revertem no bloqueio total ou parcial das atividades, ou mesmo numa menor disponibilidade de ofertas de entrega, foram citadas diversas vezes por nossos interlocutores. O relato de Gustavo é bastante ilustrativo:

Tenho que deixar o aplicativo [...] sempre ligado. [Se] você dá um “*reject*”, que é rejeitar a rota que eles te mandam, a tua conta fica meio, [como] os caras falam, “brecada”, [...] fica meio paradona. Aí, os [entregadores] nuvem, se eles ligam o celular, já está procurando corrida. Eu, como sou O.L., os caras botam lá [as rotas], e se eu não entrar, vai dar “*reject*” automaticamente, ou seja, vai ferrar minha conta. O que aconteceu há três dias atrás: eu esqueci a internet desligada e saí de casa [...]. Deu dois “*rejects*”. Aí, eu estava sem a moto, tive que aceitar uma e deslocar para outro motoqueiro. Isso ferra a conta de uma forma! Ou seja, eu estava fazendo 15 corridas [por dia]. Hoje, desde as 9 horas [da manhã], fiz duas!<sup>48</sup> (Gustavo, iFood)

Adriana, que acredita que os aplicativos estabelecem um controle sobre as atividades, limitando o poder de decisão dos entregadores, também alegou que “se você não aceita a corrida que te mandam, mesmo não sendo vantajoso fazê-la, eles te limitam e o volume de corridas diminui”. Guilherme, que aprecia a facilidade que a tecnologia proporciona ao trabalho com entregas, fez a ressalva: o entregador tem que “ficar *on* mesmo na chuva”, e “cumprir metas é sagrado”. Roger, novamente, foi mais enérgico ao opinar sobre a flexibilidade anunciada pelos aplicativos:

Eu vejo a autonomia como uma verdadeira farsa, igual àquela narrativa de que quem trabalha com isso é um empreendedor. Se eu fosse um empreendedor, eu que decidiria quanto ia ganhar por corrida, o quanto ia ganhar por km. Eles [as empresas plataformizadas] que fazem tudo, te controlam em tudo [...]. Esse negócio de que você gerencia seu horário, eu também vejo como uma farsa, porque, na verdade, eles colocam isso pra dar

---

<sup>48</sup> Para referência, este relato foi colhido às 16h01 do dia 25 de agosto de 2021, uma quarta-feira.

uma impressão de que o trabalhador trabalha 12 horas [por dia] porque ele quer. Mas, indiretamente, a forma como é feito o sistema deles acaba forçando o entregador a ficar [trabalhando] esse tanto de horas, porque se ele não ficar, não vai corresponder à expectativa de ganhos de que ele precisa no mês, para pagar os custos com a moto, pra pagar as contas, pra comer. [...] E tem o negócio do *score*: pra ele ficar bom, você tem que ficar ligado 12 horas [por dia]. De 100% dos entregadores cadastrados, pra 30% o aplicativo pode ser bom. Mas pra maioria não é bom. Para mim seria conveniente, se eu não tivesse uma família para cuidar, uma casa pra cuidar, aluguel, os filhos. [...] Se o seu *score* estiver bom e aí você decidir tirar dois dias pra ir viajar, na hora [em] que você volta, a conta já não é a mesma: eles te dão um castigo. O trabalhador acaba tendo que ficar escravo deles [...]. (Roger, iFood)

O *score* (ou pontuação), a que Roger se referiu, é uma métrica de aferição de produtividade não oficializada entre as plataformas, mas relatada pelos entregadores, cujo acesso seria exclusivo à empresa. A depender desta métrica, o trabalhador recebe mais ou menos ofertas de serviços disponíveis. Ainda que não constitua um dado oficial ou acessível, parece razoável supor que se trata de um cálculo rotineiramente efetuado pelos algoritmos das plataformas para entregas. Como definiu Ricardo:

É quase igual quando você vai comprar com cartão de crédito: quanto mais você compra, mais você paga em dia, mais [...] os limites vão aumentando. No iFood é praticamente a mesma coisa. Conforme você vai fazendo entrega, com a sua agilidade, com a sua avaliação, o tempo que você demora da hora que você aceita a corrida até a hora que você entrega, tudo isso é computado, entendeu? Isso auxilia você a ser um “bom entregador”, vamos dizer assim, no aplicativo. (Ricardo, iFood)

A própria dificuldade em manter contato com nossos interlocutores para a condução da pesquisa revela o esforço dos mesmos em cumprir suas metas de produtividade. Alguns só puderam cooperar com a pesquisa nos intervalos entre as corridas, momentos em que permanecem disponíveis aos aplicativos, mas pelos quais não são remunerados; a imagem de motoboys sentados nas praças ou em locais estratégicos enquanto aguardam, muitas vezes em pequenos grupos, tornou-se comum na paisagem urbana das cidades brasileiras. Os entregadores, nesse sentido, engrossam o contingente de trabalhadores que, em condições de informalidade, lutam para garantir sua subsistência diária. Conforme dão conta os relatos, desenvolveram-se pequenas táticas para que uma mínima rentabilidade do trabalho fosse possível. Alguns deles são bastante ilustrativos:

Tinha gente que levava até marmita nos horários de pico, que são almoço e janta. No resto do dia, morria o dia. Muita gente ia pra casa [para] comer, tomar banho... tinha seus prós e seus pontos negativos. [...] É flexível, bastante, mas tem seus lados negativos [...]. (João, Bee Delivery)

Eu chego o mais cedo possível na base [transportadora] para separar os pacotes e poder começar logo a rota. [...] Eu acabo almoçando no final da tarde, quando já dei baixa em tudo e só volto para a rota para entregar as ausências. Assim já dá pra matar tudo de uma vez sem se preocupar em sobrar coisa [entregas] para o dia seguinte. Mas mesmo assim, às vezes o caminhão demora para chegar na base e a gente tem que ficar esperando para poder cadastrar tudo. Aí fica bem corrido. (Jean, Klotz)

O depoimento de Jean sobre “chegar o mais cedo possível” também apareceu entre os demais entregadores da Klotz, que relataram a cobrança por parte da transportadora para que realizassem o descarregamento, a separação e a organização dos pacotes a serem entregues diariamente. Ainda que houvesse, por vezes, o destacamento de um funcionário para essas funções, a situação demonstra a atribuição irregular de tarefas adicionais aos trabalhadores, pelas quais eles não são remunerados de nenhuma forma. Sobre as “ausências”, conforme explicam Jean e Tiago, quando o entregador não encontra o cliente no endereço que consta no aplicativo, é recomendado que o contate o mais rápido possível. Se, após três tentativas, o pacote não for entregue, ele retorna para a transportadora e o entregador não recebe o valor referente. Adicionalmente, entregas com atraso de um dia ou mais têm seu valor rebaixado.

Os entrevistados mostraram, assim, um cotidiano de “corridas”, de jornadas prolongadas e exaustivas. O que poderia aparecer como bico ou possibilidade de renda extra, na verdade, torna-se um trabalho que exige a disponibilidade constante do trabalhador, dificultando que ele possa exercer outras jornadas associadas ou atividades. Os tempos livres, assim, são frequentemente suprimidos para que a produtividade se mantenha; lazer, descanso, alimentação, cuidados pessoais são tornados potencialmente incompatíveis com a rentabilidade almejada. Com efeito, foram verbalizadas diversas dificuldades em conciliar o trabalho com as demais atividades do dia a dia. Seguem alguns exemplos:

Eu entrava às 11h e saía às 14h pro almoço e, na parte do lanche, eu entrava às 6h da tarde e saía às 11h da noite. Depois disso, eu cansava um pouco, porque você ficava o dia inteiro na rua, fora as outras obrigações, né, que é cuidar da casa e etc. Então eu acho que assim pesava um pouquinho. (Cristiano, Bee Delivery)

Eu tinha uma rotina de atividade física, de alimentação certinha, que não deu pra eu seguir quando entrei na Klotz. Também tinha planos de voltar a estudar, entrar numa faculdade, mas foi ficando bem puxado. (Jean, Klotz)

É um trampo que é difícil, é longo, toma o dia inteiro. [Organizar] toda a logística toma muito tempo também. Tem dias que não dá tempo de almoçar, porque não é muito bem visto você ficar muito tempo parado no mesmo lugar, tem que ficar sempre em movimento. Tem uma central da Klotz inteira que monitora tudo isso. (Cláudio, Klotz)

É possível averiguar, entre esses cotidianos, um fenômeno de “redução do espaço a uma categoria contingente” (HARVEY, 2008, p. 190), em que o espaço é aniquilado por meio do tempo. A criação de valor, na contemporaneidade das plataformas digitais, permanece dependente da capacidade de circulação, o que se reverte no contínuo esforço de controle e do uso do tempo e do espaço (duas dimensões adequadas e readequadas à acumulação de capital) como elemento implícito em cada “corrida”, em cada tarefa, sempre devidamente executado pelos algoritmos.

Nossos interlocutores pareceram ter uma compreensão razoável das variáveis envolvidas para que o algoritmo opere – ofertando pedidos, traçando rotas, calculando valores, etc. Entretanto, demonstraram não fazer ideia de como ele funciona, ou seja, de que modo as variáveis se relacionam entre si, ou de como os dados são recolhidos e processados:

O aplicativo não dá nada, [...] ele tem a maior frota de moto do mundo sem nunca ter comprado uma moto, ele tem o maior quadro de funcionário do mundo sem ter nunca contratado ninguém [...]. Ele sabe tudo sobre nós e nós não sabemos nada sobre ele. (Ricardo, iFood)

Eu não sei como [o algoritmo funciona], mas a cada baixa [conclusão de tarefa] que eu dou no sistema, chega uma mensagem para o cliente. O sistema da Klotz não me fornece uma rota completa, pra otimizar as entregas. E às vezes dá uma travadinha. (Matias, Klotz)

Eles que controlam tudo. Não tem como a gente saber como estão os chamados. A gente não sabe como que estão as entregas. Quem tem o aplicativo só sai pra entrega na hora [em] que o aplicativo chama. Então, não tem como a gente ter controle geral sobre o que está acontecendo. (Diego, iFood)

Essas observações demonstram que regras e critérios de distribuição de tarefas não são claros, de modo a manter o trabalhador sempre disponível. Assim, o entregador “reconhece as estratégias da empresa para intensificar seu trabalho e



colocá-lo para trabalhar, mas não tem clareza de como as regras funcionam”, de modo que fica em constante situação de incerteza (ABÍLIO, 2019, p. 7).

#### 5.4. “B.O.s”: imprevistos, improvisação e insalubridade

Como já mencionado, as empresas se isentam da responsabilidade por uma série de infortúnios comuns no trabalho dos entregadores. A responsabilização dos trabalhadores por eventuais problemas na realização das tarefas também é comum, já que são eles os profissionais que têm contato direto com os usuários:

Cada dia que dava um “B.O.”, era um atraso. Chegava tarde para colher o alimento, os caras discutiam... dava muito “B.O.” para restaurante. Tem dia ruim e dia bom. [...] Tem que ter maldade. [...] Nós ouvíamos um monte. Cliente já veio brigar com a gente por causa de demora e tudo o mais. Mas por quê? Porque as empresas [estabelecimentos] demoravam e colocavam a culpa em nós. Tem que saber se virar, conversar, dialogar [...], porque pra perder a cabeça, é rapidinho. (João, Bee Delivery)

Desde que uma caixa é bipada [cadastrada no aplicativo dos entregadores], eu tenho muita responsabilidade com essa caixa. O que o aplicativo me dá de segurança é registrar o nome da pessoa [que recebe o produto] e o documento. Querendo ou não, é uma relação de confiança ali, porque o produto está na sua mão. (Matias, Klotz)

Na Klotz, mesmo com a transportadora local intermediando a relação dos entregadores com a plataforma, essa situação também se mostrou comum:

A gente já teve vários casos de acareação por causa de falhas que nem eram nossas. Várias vezes a pessoa que recebe a entrega reclama de atraso, mesmo a gente tentando entregar o mais rápido possível, no mesmo dia [em] que a encomenda chega, para não dar prejuízo para a gente depois. (Cláudio)

Outra vez, eu fui entregar e tinham cinco pacotes no mesmo local, só que era uma loja, que fechava às 17h. Cheguei lá às 17h10, já não tinha mais ninguém, [...] e mandei lá [no WhatsApp<sup>49</sup>], quando finalizei: “finalizei, sobraram esses aqui no mesmo local”. Aí, [os proprietários da transportadora] já mandaram no grupo assim: “por que você não tentou ligar?”, e tal... Eu falei: “eu tentei, mas é comércio”. [Eles responderam]: “Ah, mas você começou a entregar às 14h30!”. [...] [No dia em que] eu entrei lá, me falaram que eu fazia meu próprio horário. Eles têm o prazo até 10h da noite. E eu tenho o direito de começar a hora que eu quiser e terminar a hora que eu quiser [...]. Só que vieram cobrar de mim, porque eu tinha começado mais tarde. (Tiago)

<sup>49</sup> Os entregadores da Klotz entrevistados mantêm um grupo no WhatsApp com os proprietários da transportadora, em que buscam resolver problemas constantes nas rotas e enviam um pequeno relatório de execução das tarefas do dia.

Eu tenho uma certa autonomia de horário, mas dentro do prazo estabelecido, e tem uma cobrança, também. Porque tem uma central que controla. Além do prazo, tem um pouco de pressão pra você realizar a entrega no mesmo dia. Não é bem visto você deixar pra entregar no outro dia. [Em] períodos de *Black Friday*, por exemplo, a cobrança é bem grande, porque chega muita mercadoria. (Matias)

O procedimento de acareação mencionado por Cláudio é realizado quando um pacote é registrado como entregue, mas o destinatário alega não o ter recebido, o que exige uma apuração intermediada pela empresa. Essa situação aconteceu diversas vezes entre os entregadores da Klotz, e na maioria das vezes o ônus recaiu sobre os mesmos, que tiveram que realizar o ressarcimento do produto encomendado.

Os depoimentos ainda demonstram que situações imponderáveis que eventualmente influenciem na realização das tarefas são atribuídas aos entregadores. Como explora bem o filme *Sorry We Missed You* (“Você não estava aqui”, 2019), já em seu título, mesmo o fato de o cliente não estar disponível para receber uma encomenda acaba se tornando fator de responsabilização. Na obra, do diretor britânico Ken Loach, a capacidade de improvisação e de resolução de problemas diante de uma sucessão absurda de contratempos na rotina de entregas ocasiona o colapso da vida pessoal e profissional do protagonista, que, entretanto, não desiste de sua única possibilidade de renda.

Em meio à delegação de responsabilidades e das adversidades, a ausência de suporte por parte das empresas demonstra a idealização de “parceiros” que saibam interagir constantemente com o contexto de suas atividades, e que estejam preparados para todos os imprevistos, “improvisando”. Esse estímulo e romantização do improviso, entretanto, dá margem para uma maior exposição dos trabalhadores a riscos e mesmo para irregularidades, que acabam se tornando rotineiras. Matias confessou que teve que somar a suas despesas com o trabalho o pagamento de suas multas, que se tornaram frequentes e difíceis de evitar diante das cobranças pela rápida realização das tarefas.

Pneus carecas, documentos irregulares, infrações de trânsito, equipamentos irregulares e improvisados, entre outros, tornam-se táticas de sobrevivência a um regime de trabalho baseado na produtividade, na rapidez e no individualismo. Portanto, a capacidade de improvisação cobrada dos entregadores não se aproxima de aspectos de liberdade, mas de respostas imediatas e emergenciais a situações de adversidade.

A preocupação com o trânsito e a violência também foi amplamente relatada. Estresse, dores e fadiga constituíram reclamações apontadas por diversos entrevistados. Significativas, as condições de insalubridade são mais agravadas pela situação de responsabilização individualizada pelas atividades. A exposição a ruídos elevados e contínuos e a temperaturas extremas são somadas aos riscos de acidentes. Numa perspectiva psicodinâmica do trabalho, muitos relatos apontaram para a necessidade de “ter sangue frio”, de “ter maldade”, para além da disposição física, como forma de garantir certa mitigação do sofrimento psíquico. Diante da realidade de incerteza, de impotência e de diversos riscos, o entregador lança mão de recursos próprios de sua inteligência prática e de formas de cooperação visando a manter sua saúde minimamente sob seu controle. Novamente, a dimensão da autonomia se transfigura em recorrência a mecanismos de sobrevivência, mais que em exercício de qualquer liberdade. (MENDES, 2007)

Parece fácil, mas é difícil. Não é um trabalho pra qualquer um, seja homem ou mulher. Necessita de muita atenção e confiança no trânsito, e resistência física, porque trabalhar exposto ao sol insuportavelmente quente de Araraquara é complicado. Quando chove e faz frio, da mesma forma. Além da violência que aumenta a cada dia na cidade. (Adriana, EntregasToGo)

A maior dificuldade, para mim, é lidar com as pessoas. Dependendo do dia, são 100 pessoas [clientes] diferentes. Nem todo mundo entende que a gente tá lá trabalhando, na correria. E lidar com as pessoas no trânsito é bem cansativo. (Matias, Klotz)

Diego, que teve sua motocicleta roubada enquanto fazia entregas, avaliou que os canais de comunicação entre empresas e entregadores não são nada eficazes:

É tudo pelo aplicativo, você não fala com ninguém. Se você está trabalhando e fura o pneu, você tem que avisar. Aí, [o aplicativo] já corta você [...]. Eles dão tipo um castigo ou te cortam de vez, e você não consegue mais trabalhar, entendeu? Agora, tenho culpa que está furado o pneu? (Diego, iFood)

Os entrevistados também desabafaram a respeito de inúmeras situações de preconceito e discriminação, mesmo que entendessem o trabalho de entregador como profissão em processo de reconhecimento, em que o contexto de pandemia teve forte influência, permitindo demonstrar a importância de seus serviços. Os depoimentos a seguir são representativos:

Quem valoriza mesmo é quem trabalha com esse sistema ou já trabalhou, muitas vezes alguns condomínios, de classe média pra cima, acabam te tratando mal só por ser entregador. Creio que seja parecido com a discriminação com os garis. (Cristiano, Bee Delivery)

Nem a sociedade nem as autoridades valorizam o motoboy, tanto é que se fizer uma *blitz*, nenhuma moto passa sem ser parada. Todas são paradas, porque eles querem saber se o cara está em dia [...]. Então, quer dizer, é um certo preconceito, [as pessoas] têm um certo receio para com os motoboys, [...] acham que são todos drogados, que estão trabalhando pra sustentar o vício. Mas, na verdade, estão trabalhando pra sustentar a sua família, seus filhos e tudo mais, sua casa. (Ricardo, iFood)

Temos que ter o mínimo de reconhecimento e respeito. Às vezes ficamos aguardando no sol ou chuva e nenhum retorno, nem um “você quer um copo de água?”. E não somos empregados dos clientes, educação cabe na ponta de uma agulha. Somos vistos como bandidos, mas quando tudo estava fechado [por conta da pandemia], fomos nós que levamos comida para os clientes. E não mais importante, [precisamos de] um local para poder usar o banheiro, estacionar a moto, carregar o celular. (Felipe, iFood)

Felipe, operador logístico do iFood, que também atua fazendo corridas, elencou uma série de medidas necessárias ao devido reconhecimento da profissão de entregador, ponderando que todas as partes envolvidas nas atividades precisam reavaliar suas práticas de relacionamento. Sobre os estabelecimentos, disse que falta o mínimo de reconhecimento e respeito: “às vezes ficamos aguardando no sol ou na chuva, e não temos nenhum retorno... nem um ‘você quer um copo d’água?’.” Com relação ao tratamento pelos clientes, enfatizou: “não somos empregados deles, educação cabe na ponta de uma agulha”. Ele ainda manifestou que são vistos como “bandidos”, mas que quando mais precisaram de seus serviços, durante a pandemia, eram os entregadores que garantiam a alimentação das pessoas. Finalmente, enfatizou a displicência do poder público, que ao menos deveria fornecer “um local para poder usar o banheiro, estacionar a moto e carregar o celular”.

### **5.5. “Bombeiros de Chernobyl”: pandemia e perspectivas**

Ainda que os entrevistados relatassem deter total autonomia para decidir parar com o trabalho de entregas por aplicativo, e que boa parte deles tivesse ingressado com a perspectiva de trabalhar apenas por um tempo, as condições do mercado de trabalho e as próprias peculiaridades da ocupação terminaram por prolongar seu atrelamento aos aplicativos. Enquanto Ricardo prefere aguardar as condições melhorarem, conciliando suas jornadas entre atividades de entrega e como pedreiro,

e com rendimentos que garantem uma vida minimamente confortável, entregadores veteranos como Guilherme se mantêm na atividade, adequando-se ao novo contexto de digitalização das atividades e formando grupos de profissionais que atuam juntos, autonomamente, em meio às plataformas.

Já os entregadores mais jovens, como Tiago, Jean, Cláudio, Cristiano e Gustavo, têm planos que têm sido adiados, a despeito de conceberem o trabalho, inicialmente, como ponte para execução de seus projetos futuros. Tendo como única experiência – e referência – a flexibilidade no momento de avanço da plataformização, a permanência no mercado de trabalho exige certa adaptação à mobilidade e às possibilidades limitadas de trabalho e emprego. Como baluartes do novo, da mudança, do risco e da resiliência, as juventudes, em suas perspectivas e projetos de vida, são incorporadas como componentes da constituição do trabalhador ideal. Nesse sentido, a caracterização do trabalho de entregas plataformizado como especialmente jovem, na medida em que mais de metade da força de trabalho é composta de indivíduos com até 30 anos, pode ser estendida como modelo cultural, para além da formalidade do perfil etário da categoria. (LIMA; PIRES, 2017; PIRES, 2017)

Como pode ser notado, parte considerável de nossos interlocutores ingressaram nos aplicativos já durante a pandemia de COVID-19. Aqueles que já exerciam o trabalho, entretanto, relatam as mudanças que acompanharam no setor, a partir do começo de 2020. Ao mesmo tempo em que houve elevação na demanda por seu trabalho, o fechamento de estabelecimentos passou a figurar como fator temerário, bem como o acirramento da competitividade entre os trabalhadores. A resolução desse tensionamento, para muitos, foi elevar ao máximo a produtividade no trabalho, como forma de garantir sua subsistência no curto prazo. O contexto de insegurança ainda mais latente se reverteu, assim, numa também maior situação de exploração. Como comentam Amorim e Moda (2021, p. 115),

A pandemia promoveu um crescimento dos trabalhos por aplicativo. Isto se deveu à atratividade desse tipo de trabalho para os novos desempregados e pelo aumento de demanda destes serviços pela população durante os períodos de isolamento social. No caso específico das empresas que realizam entregas por aplicativo, a comodidade, os preços baixos e o fato de sair de casa ter se tornado algo perigoso, fez com que uma parcela da população aumentasse sua demanda pelo serviço.

Ainda que tenham ingressado na plataforma Klotz em meados de 2020, Tiago e Matias relataram um pouco dessa inflexão:

Pelo que sei, o que aumentou foi a quantidade de entrega, de compra online, isso aumentou, porque antes de eu entrar [na Klotz], eu sei que a quantidade que chegava lá era bem menor. A quantidade de entregador lá era menor também. (Tiago)

A minha maior preocupação é que, por conta da pandemia, como meu setor é o centro, teve muita entrega que retornou, por causa das ausências. E antes de devolver a caixa para a transportadora, eu tenho que retornar três vezes ao mesmo endereço. Isso acaba complicando, porque eu perco muito o meu lucro. (Matias)

Diego, motoboy há nove anos e entregador por aplicativos há três, disse que com a pandemia teve que aumentar sua jornada de trabalho, trabalhando de dia e de noite, principalmente depois que teve seu outro emprego como transportador paralisado durante a pandemia. “A gente está aí de novo, na guerra”, conclui. Por sua vez, Ricardo avaliou:

Com [...] a pandemia, aumentou muito a demanda, inclusive até de motoqueiros. [...] Só que com o passar do tempo, a pandemia foi atingindo o comércio, foi atingindo as empresas. Então, com isso, se você para pra pensar, é um elo, é uma corrente. Ela tem que seguir. Se esse elo se quebra, pronto. Quebrou um, os outros não vão seguir em frente. É igual uma locomotiva [que] está puxando várias composições. Se vão diminuindo as composições, então a locomotiva vai ficando mais aliviada, mais forte pra subir. Só que, nesse caso, foi o contrário: foram aumentando as composições, e a locomotiva foi ficando mais fraca, foi ficando mais difícil de puxar. Foi cada vez mais aumentando a composição, ou seja, aumentando motoqueiro e diminuindo a oferta de entrega [...]. Se você ficar desempregado, quantos pedidos você vai querer fazer por semana? E quanto que aumentou o desemprego! Quantas empresas despediram funcionário? [...] Teve empresa que nem conseguiu voltar depois [da primeira onda da pandemia]. Então, quer dizer, no início, foi uma maravilha: muitas pessoas fazendo pedido, não só de iFood. [...] Aumentou também a quantidade de aplicativos. [...] Veio uma gama de aplicativos de entrega absurda, para uma cidade do tamanho de Araraquara. [...] Então, foi entrando mais composição, a locomotiva se esforçando mais pra poder puxar. Vem desemprego, vêm as empresas [...] quebrando, aí ficou aquele monte de composição sem ter como puxar. Tanto é que, aqui no restaurante, de terça-feira eu fazia dez entregas, fácil. [...] Hoje em dia, eu faço três. (Ricardo, iFood)

A reflexão de Ricardo revela que o crescimento na demanda do trabalho dos entregadores, na medida em que acompanha uma maior oferta, não tem se revertido em maior rentabilidade, demandando uma intensificação nas jornadas em compensação – em conformidade com estudos recentes que apontam para condições ainda mais pronunciadas de exploração, como os de Abílio *et al.* (2020) e Filgueiras e

Lima (2020). Ainda, os relatos que evidenciam uma situação de ampla desproteção em meio à pandemia são muitos; os entrevistados notam, de alguma maneira, uma negligência por parte das empresas em oferecer instruções, recursos ou apoio no que se refere a cuidados sanitários. Cláudio, no final de 2020, após quase cinco meses fazendo entregas nessas condições, chegou a mencionar que se sentia como um “bombeiro de Chernobyl”, em alusão aos bombeiros chamados a combater o incêndio na planta da usina de Chernobyl, na então União Soviética, em 1986, que se provaria o maior acidente nuclear da história. Analogamente, Ricardo qualificou os entregadores como “ambulância da população”:

[...] Motoboy entrega compra de mercado, motoboy entrega utilidades, motoboy entrega remédio, motoboy entrega almoço, motoboy entrega janta, motoboy entrega café, motoboy entrega suco. Motoboy entrega de tudo. [O que] você pensar, o motoboy entrega. Se você não pode sair de casa, o motoboy está na rua. O motoboy é a ambulância da população. Ele socorre o camarada sem ver dia, hora, se está chovendo, se está sol... Não importa. Chamou, ele está indo. (Ricardo, iFood)

## 6. FORMAS DE COOPERAÇÃO E ORGANIZAÇÃO: A RESISTÊNCIA DENTRE AS CONTRADIÇÕES

Os entrevistados verbalizaram de diversas formas a face de dois gumes que o algoritmo revela ser em seus cotidianos; ao mesmo tempo em que facilita as tarefas, controla indefinidamente. Imersos num contexto carregado ideologicamente – pelo discurso do empreendedorismo, da gestão de si mesmo, do “se virar”, da responsabilização pelos próprios destinos –, os entregadores de aplicativos trazem demandas para a conquista de melhores condições de trabalho e de exercício de sua autonomia. No vácuo do abandono tanto por parte das empresas “intermediadoras” – isentas de responsabilidades sobre a força de trabalho que garante sua lucratividade – quanto dos governos – que legitimam o avanço da precarização e se mostram pouco inclinados ao processo de regulamentação do trabalho plataformizado –, esses sujeitos têm protagonizado formas de organização com potencial de questionamento à ideia de concretização generalizada do individualismo e do homem empresário de si mesmo. (CASILLI, 2019)

A principal forma de organização entre os entregadores entrevistados é a cooperação mútua via mídias sociais. Através de grupos no Facebook e no WhatsApp, esses trabalhadores trocam experiências e informações relevantes ao desempenho de suas atividades, como localização de radares móveis, oportunidades de trabalho, dicas de manutenção de veículos, dicas de cadastramento e de documentação, viabilidade de rotas, melhores locais para recebimento de chamados, etc. Além disso, constroem redes de solidariedade para colegas em situação de vulnerabilidade e em casos de necessidade de assistência legal e jurídica. Como ponderam Vargas e Castañeda (2021), as redes sociais têm sido importantes para o apoio de mobilizações e para a construção de espaços independentes de diálogo que posteriormente podem se reverterem em recursos para “driblar” o controle das plataformas.

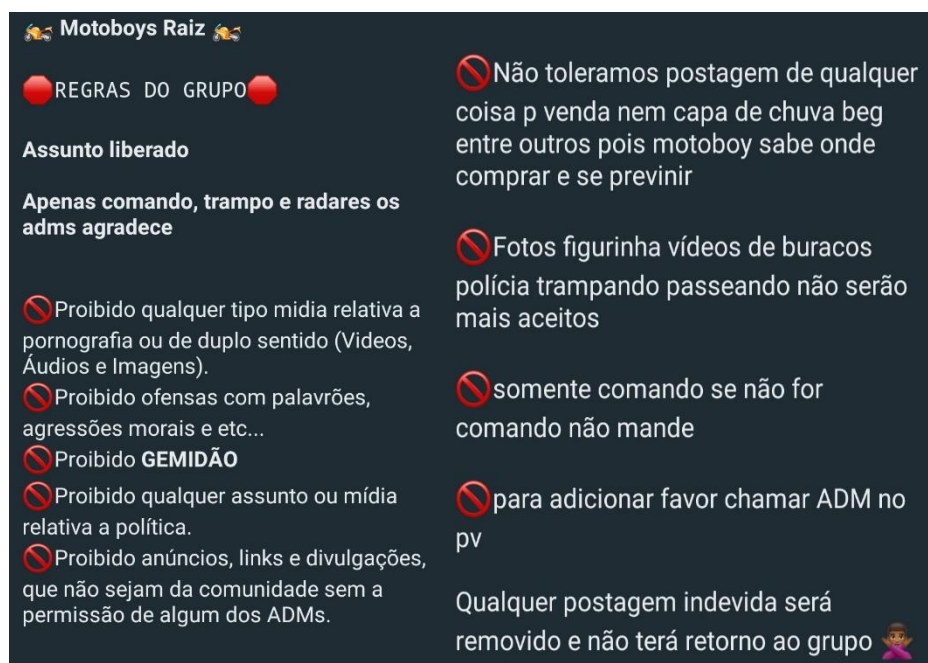
Fernando, administrador de um grupo pioneiro no WhatsApp para entregadores de diversas plataformas digitais atuantes em Araraquara, conta que, com a disseminação das entregas por aplicativos, propôs alterar o teor das conversas estabelecidas nesse meio:

Era um grupo de “zoeira”. Eu e [um colega de trabalho] tivemos a ideia de mudar o foco do grupo, pegar as pessoas com mais serviço e colocar em outro grupo. Então, já faz sete anos que a gente tem esse grupo. (Fernando)



Ele ainda compartilhou conosco as regras do grupo, que reproduzimos a seguir:

**FIGURA 1 – Regras do grupo Motoboys Raiz**



É importante ainda notar que esses meios aparecem como recursos construídos pelos entregadores no sentido de preencher informações a que não têm acesso nos aplicativos, que são baseados no funcionamento automático e com transparência limitada no que se refere aos dados utilizados. Nesse sentido, verifica-se um esforço de compreensão, publicização e desnaturalização da gestão algorítmica, que pode apontar para uma disputa pelo exercício autônomo das atividades.

Por outro lado, a maioria dos entrevistados demonstrou algum grau de insatisfação e desinteresse por organizações representativas em geral, como sindicatos e associações. Seguem alguns exemplos:

Eu não acho importante se organizar em sindicato. Num outro trabalho, quando me ofereceram pra fazer parte de sindicato, eu vi que eu só iria perder dinheiro. Eu ia pagar e não ia ganhar nada em troca. Eles não fazem nada, só ficam pegando dinheiro, mesmo. (Matias, Klotz)

Sinceramente acho [a organização sindical] uma perda de tempo, o iFood não vai aumentar as taxas ou dar CLT pra gente por causa disso. Eu não gosto de política e nem me envolvo. (Gustavo, iFood)

Quando se fala de colocar um sindicato, os motoboys falam: “Poxa vida! Nós já estamos lascados com esse aplicativo que cobra 25% do que nós ganhamos... e ainda vamos pagar um sindicato?!”. Entendeu? Certo que é para defender eles, mas quando vai defender? Se o próprio aplicativo, na hora em que te bane, pronto, acabou. Você não tem o que fazer. Não há sindicato que resolva. Não há advogado, não há nada que resolva. (Ricardo, iFood)

De todos os entrevistados, apenas Roger e Matias demonstraram ter conhecimento de organizações representativas da categoria, bem como de movimentos como o “Breque dos Apps” e os “Entregadores Antifascistas”, o que pode ser explicado por uma combinação de diversos fatores, como as dificuldades de enquadramento profissional em sindicatos e em instrumentos legais, o enfraquecimento das entidades sindicais, a ausência de diálogo entre entidades sindicais e entregadores, a fragmentação da categoria, o desgaste de entidades representativas aos olhos dos trabalhadores e a invisibilização da ocupação de modo geral. Uma análise das mobilizações irrompidas em 2020 pode atestar essa observação:

[...] os “Breques dos Apps” não tiveram como principal pauta o reconhecimento de vínculo empregatício dos empregadores com as empresas-aplicativo e o pagamento dos direitos e verbas dele decorrentes. Tampouco houve participação ativa e massiva dos sindicatos, especificamente da categoria dos entregadores. A representação sindical, então, se mostrou dispensável na organização e efetivação do movimento de paralisação, o que corrobora com o possível esgotamento das entidades sindicais, dando azo à nova – e não tão recente – estruturação dos movimentos de trabalhadores, ora desvinculados dos sindicatos. (MARTINS *et al.*, 2020, p. 21)

A expressividade desses movimentos foi bem recebida por Matias:

Um movimento como esse “Breque dos Apps” tem o potencial de parar o Brasil, é a mesma coisa que os [movimentos de] caminhoneiros. Eu acho essas mobilizações importantes. Como é um trabalho essencial, e por ser novo, acho que é bom pra mostrar a força da categoria. Com isso talvez possam começar a criar certos direitos, né? (Matias, Klotz)

A trajetória de Roger nos permitiu conhecer melhor o processo de organização dos entregadores. Egresso do sistema penitenciário, começou a trabalhar por aplicativos há três anos e, segundo contou, foi a atividade de entregador que mudou

sua vida. Vivenciando diversas irregularidades, resolveu que deveria “de alguma maneira enfrentar no dia a dia a exploração e o descaso” das empresas. Assim resolveu iniciar o projeto de fundação de uma cooperativa de entregadores:

Comecei a refletir sobre a situação atual nossa, e vi que muitas coisas não estavam certas no contexto geral da categoria. O abandono do poder público... querendo ou não, a categoria não é reconhecida. [...] Certo dia combinei uma reunião com o prefeito, para fazer algumas denúncias, e ver em que ele poderia nos apoiar, [no que se refere às] condições de trabalho que vêm ocasionando a precarização. (Roger)

Com alguns colegas juntos na iniciativa, Roger relatou que o prefeito o encaminhou a uma incubadora de cooperativas, a partir da qual começou a trabalhar ativamente para angariar apoio e garantir uma estrutura inicial:

Através dessa incubadora começou todo o processo, [que] demorou mais ou menos um ano. Muita gente foi desistindo, por ter que disponibilizar um horário. Fundamos ela em sete, hoje já tem oito. Ainda não estamos atuando, porque não temos uma certa estrutura para começar a atuar. Se a gente não tiver essa estrutura, o serviço nosso vai continuar precarizado, do mesmo jeito. A gente tá correndo atrás dessa estrutura e até mesmo dos contratos, para atrair a galera. Não adianta mostrar só o que está no papel e não ter nada para oferecer para eles, ainda. [...] Muitos ainda não vieram com a gente, e é difícil largar aqueles que [os] estão explorando, os aplicativos. (Roger, iFood)

Roger ainda contou que os cooperados objetivam ter um aplicativo mantido por eles próprios, pois a dependência em relação a aplicativos terceiros não resolveria os problemas de suas condições de trabalho, dada a centralidade do meio de trabalho e o fato de sua posse por outrem se reverter em subordinação:

Pela cooperativa, eu vejo [o trabalho dos entregadores] como uma atividade de empreendedorismo coletivo, porque nós juntos decidiríamos o futuro da cooperativa. [...] Mas trabalhando por aplicativo, ou para terceiros, eu não me vejo como empreendedor. Vejo como um trabalho informal. Nem me vejo como autônomo, porque estou sendo subordinado, não sou eu quem está colocando [as condições de trabalho como preço por tarefa e horários], mas sim eles [os aplicativos e estabelecimentos]. (Roger, iFood)

Sobre os projetos que pretendem implementar, Roger compartilhou o seguinte:

[Um entregador cooperado] sai com 30 pacotes, termina o serviço em três ou quatro horas, então não fica aquela coisa esporádica. Pra ter o *home delivery*, a gente pretende ter o aplicativo próprio, da mesma maneira que o iFood [...]. A gente está lutando para ter isso. [...] Como a gente não tem objetivo de ter lucros e acumular riqueza [...], a gente pode trabalhar com uma taxa mínima

melhor. E essa porcentagem cobrada [dos estabelecimentos] vai retornar para os cooperados. [...] A gente não pretende trabalhar com comida, mas também com *e-commerce*. [...] E quebrando um pouco essa coisa de terceirização, que nem é mais terceirização, já é quarteirização. Por exemplo, os caras dão dez reais pra [uma transportadora] fazer a entrega de um pacote. O cara que faz a entrega ganha só dois ou três reais por pacote. (Roger, iFood)

Apesar de a cooperativa já ter sido formalizada em 2021, sob o nome de Cooperativa de Trabalho dos Motoentregadores e Motofretistas de Araraquara “Morada Express”, Roger relatou que os cooperados aguardam a cessão de um espaço de trabalho por parte da prefeitura e a disponibilização do aplicativo, então em fase de desenvolvimento por uma empresa contratada. Enquanto isso, tem procurado fechar contratos com estabelecimentos locais, enquanto faz bicos para manter sua renda:

Eu não tenho nada fixo agora. De sábado e domingo eu corro num restaurante. De segunda a quinta eu não estou trabalhando com nada, de vez em quando eu faço alguma coisa aqui. Hoje mesmo eu ia correr atrás de umas parcerias, bater numas lojas para poder fazer entregas diárias para eles. Tem uma cooperativa [de] que nós pegamos o desenho. Eles fazem isso, chegam nas lojas e conversam. [...] (Roger)

Há ainda as dificuldades em convencer colegas de trabalho da viabilidade do projeto. Segundo Roger, “muitos não acreditam [que a cooperativa possa funcionar]”, o que torna necessário “ter um trabalho já, na prática, para mostrar que o bagulho vai acontecer”, pois “tendo o papel, mas não a prática, muitos não apostam”.

A experiência da Morada Express se associa a processos recentes do chamado cooperativismo de plataforma, movimento pela apropriação das plataformas digitais pelos trabalhadores, no sentido de utilizar os algoritmos de acordo com seus próprios interesses. Longe de constituir um solucionismo tecnológico para os trabalhadores, trata-se de uma economia emergente associada a mudanças tecnológicas, culturais, políticas e sociais, em cujo campo reside a disputa por uma propriedade (a dos meios de produção) de que as empresas não abrem mão. (SCHOLZ, 2016)

Não pretendemos, aqui, adentrar a complexidade das discussões a respeito das contradições associadas às experiências de autogestão, de autonomia e de solidariedade das cooperativas. Basta-nos, por ora, enquadrá-las enquanto perspectiva possível de luta para a categoria em questão, na busca por condições

efetivas de superação do controle típico de um trabalho subordinado com fortes traços de precariedade, ainda que acortinado pela invisibilidade algorítmica. Os relatos de Roger apontam para a identificação de uma ligação direta entre a propriedade sobre os recursos digitais e o controle sobre os processos de trabalho, através do qual é possível estabelecer uma relação de subordinação.

Por iniciativa dos cooperados da Coomappa<sup>50</sup> e da Morada Express, junto a um vereador da cidade, organizou-se, em 27 de outubro de 2021, uma audiência pública com o objetivo de debater o processo de uberização do trabalho e as alternativas dos trabalhadores diante de sua situação de precariedade. Sob o nome de “Crise do trabalho por aplicativo e o cooperativismo”, o evento contou com a participação de Roger e de outros entregadores, e pôde demonstrar a articulação entre movimentos e cooperativas como aspecto relevante dentre as formas de organização. Com efeito, cientes da necessidade de superação de possível isolamento e de publicização de suas iniciativas, verificou-se o estabelecimento de relações de solidariedade entre diferentes organizações, especialmente em meio à cultura política de estímulo à criação de cooperativas em Araraquara<sup>51</sup>. Roger, que está em contato constante com Galo, líder do movimento Entregadores Antifascistas de São Paulo, demonstrou essa preocupação:

É a primeira vez que eu participo de uma forma de organização. [...] Eu conversei com o Galo [...]. Expliquei o nosso projeto da cooperativa, ele falou: “Que legal, bacana! E vocês podem servir de estudo para nós, futuramente”. [...] A gente vai mostrar os problemas da uberização, da precarização do trabalho. [...] E mostrar a solução, que é a organização dos trabalhadores, é o cooperativismo. Nada que uma organização dos trabalhadores não resolva! É difícil? Difícil, é! Mas nós vamos bater a cara. [...] É assim mesmo. É mais conseguir os primeiros contatos, e as portas vão abrindo [...]. (Roger)

---

<sup>50</sup> Instituída em março 2021, então com 28 trabalhadores, a Cooperativa dos Motoristas de Aplicativos de Araraquara congregou motoristas de aplicativos de transporte urbano, como Uber e 99. Em fevereiro de 2022, ela já contava com cerca de 230 cooperados e mais de 4500 usuários cadastrados na plataforma Bibi Mob, aplicativo terceiro que desde 2019 vem sendo utilizado por prefeituras, cooperativas e empresas, oferecendo menor porcentagem de detenção do valor dos serviços realizados. (ARARAQUARA, 2022; MUNDOCOOP, 2022)

<sup>51</sup> Para além da experiência histórica de desenvolvimento cooperativas na cidade, em especial no setor agropecuário, o programa “Coopera Araraquara”, visando “incentivar a criação, o desenvolvimento, a consolidação, a sustentabilidade e a expansão de empreendimentos econômicos solidários, organizados em cooperativas ou outras formas associativas” (ARARAQUARA, 2021, online), foi fundado em abril de 2021, durante gestão do prefeito Edinho Silva (PT), e acompanhou até então a criação de seis cooperativas.

Ainda que constitua um projeto em construção, como o próprio “cooperativismo de plataforma” ao redor do mundo, cujos resultados e conquistas efetivas ainda estão por ser avaliados, a Morada Express e seus idealizadores levantam uma postura crítica ao regime de trabalho nas plataformas, associando-o à condição de uma exploração que, embora disfarçada, carrega profundos traços de precariedade.

Desde as experiências de mobilização e organização na América Latina – como o “Paro Hora 0” e o “Movimiento Nacional de Repartidores de Plataformas Digitales”, na Colômbia; o “Ni un repartidor menos”, no México; a paralisação internacional de entregadores do dia 22 de abril de 2020, marco da internacionalização desses movimentos; e diversas outras greves no Chile, Argentina, Bolívia, Equador, México, Guatemala e Costa Rica – e no mundo – a cooperativa Mensakas, na Espanha; a federação de cooperativas CoopCycle, na Europa e América do Norte; o sindicato de Entregadores Uberizados, na França; e os sucessivos movimentos grevistas na Europa, Estados Unidos e Coreia do Sul –, é possível verificar um processo de conformações subjetiva dos entregadores enquanto categoria, bem como de instrumentalização dos espaços digitais em suas potencialidades na resistência à exploração. Em especial a partir de 2020, tornou-se difícil à opinião pública fazer vista grossa às condições de trabalho em questão.

Parece-nos claro, ainda, que a construção dos movimentos de entregadores ao redor do mundo carrega contradições importantes, associadas às condições de precariedade e ao vazio jurídico do reconhecimento no trabalho em plataformas digitais. As demandas por maior autonomia, ainda que mobilizem determinado conteúdo do discurso empreendedor difundido no setor e alardeado pelas próprias empresas, também podem apontar, assim, para um grau de insatisfação com o controle algorítmico e com o desnivelamento da ambiguidade entre liberdade e controle. A pontualidade das demandas também se relaciona com a falta de uma perspectiva mais ampla de organização de classe, colocada tanto por questões objetivas das condições de trabalho quanto pela própria reconfiguração de identidades. (WEISS; DUARTE, 2020)

O discurso neoliberal, como caldo cultural formativo para muitos desses trabalhadores, pode se relacionar a pautas e reivindicações que visam à obtenção de uma autonomia plena ou à conquista da liberdade no trabalho, sem necessariamente apreciar elementos estruturantes da exploração do trabalho no capitalismo – particularmente no momento de subsunção real do trabalho ao capital. Longe de nos

enveredarmos no debate “reforma ou revolução”, ou em reflexões mais profundas sobre conciliação de classes e cooptação da subjetividade trabalhadora, parece razoável afirmar que as lutas até então travadas apontam para questionamentos importantes à relação entre autonomia e controle dentro do trabalho por aplicativos. A dimensão do controle, a princípio velada pelas telas dos celulares, tendo sido identificada de diversas formas pelos entregadores plataformizados e associada a condições de maior exploração, vem sendo continuamente criticada junto à quebra das expectativas vinculadas à dimensão da autonomia, tão exaltada pelas empresas.

Em síntese, os mesmos meios digitais aparelhados para a exploração do trabalho na contemporaneidade também despontam como

[...] arma poderosa para resistir à exploração sem fim vislumbrada pelos novos rumos de uma sociedade informatizada, na qual a tecnologia, por um lado, facilita a vida e, por outro, a precariza” (LIMA; BRIDI, 2019, p. 338-339).

Nesse sentido, entregadores por aplicativos vêm construindo demandas crescentes por autonomia e por reconhecimento, inevitavelmente tocando em pilares estruturantes da acumulação capitalista, o que só é possível através da denúncia das contradições vigentes entre força de trabalho e relações de trabalho na era digital.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A figura do entregador, tido como trabalhador “independente”, parece se localizar num limbo entre o autônomo e o empregado: goza da reputação formal de autônomo, mas trabalha sob condições de subordinação típicas de um empregado (em condições ainda maiores de precariedade), e não possui os direitos e o reconhecimento que deveria pressupor uma relação de emprego. Ao celebrarem a autonomia, as empresas por trás das plataformas de delivery flertam com o discurso de fim da subordinação e, por conseguinte, do controle sobre os processos de trabalho.

Se entendemos, porém, a autonomia como dimensão, ao mesmo tempo, conquistada e “outorgada” historicamente, de modo a constituir margens e meios de intervenção dos indivíduos em seu próprio trabalho, é difícil considerá-la de maneira desvincilhada da dimensão do controle e da subordinação. Com efeito, em se tratando de relações de trabalho capitalistas, pode-se falar em “autonomia na subordinação” (SUPIOT, 2000), ainda sob risco de imputar possibilidades de uma real atuação autônoma em meio à exploração. Como demonstram as trajetórias dos sujeitos desta pesquisa, o exercício de autonomia é absolutamente limitado por condições objetivas impostas pela mediação de seu trabalho pelas plataformas, em que os algoritmos condensam interesses empresariais e pretensos elementos de cooperatividade e oportunidade.

Como resultado de mudanças no mercado de trabalho, nos padrões de consumo, produção e distribuição, e na instrumentalização dos meios digitais pelas empresas, o entregador por aplicativos tem a execução de seu trabalho minuciosamente controlada por algoritmos, mediadores inacessíveis que, em tempo real, otimizam os serviços de acordo com interesses externos, distribuindo o ritmo do *just in time*. Nessa dinâmica, ao trabalhador resta pouca margem para tomadas de decisão, escolhas autônomas e formas de intervenção sobre suas próprias atividades.

Longe de representarem uma transformação qualitativa na relação de subordinação, no sentido de apontarem para graus inéditos de liberdade no trabalho (à maneira de um certo determinismo tecnológico), os novos meios técnicos, aqui, são municiados de modalidades informais das relações de trabalho com vistas a disfarçar relações de submissão. Como dão conta os relatos trazidos pelos entregadores, o novo “colaborador” permanece submetido à exploração do trabalho no sentido da



valorização do capital. Ademais, a propriedade imaterial dos aplicativos e espaços virtuais se faz caminho direto para a produção da riqueza, de que as poucas gigantes da tecnologia usufruem, avançando seu protagonismo na remodelação dos mercados.

Assim, a autonomia experimentada por nossos sujeitos de pesquisa, além de limitada à ordem e às normas definidas por agentes exteriores ao trabalho propriamente dito, realiza-se nos pequenos interstícios das regras não estabelecidas, em que ainda domina a lógica do “se virar”. Questiona-se, pois, em que medida é possível falar em autonomia em condições de abandono e desproteção. As pequenas experiências autônomas ficam quase que contidas à organização paralela dos trabalhadores, em seu aprendizado coletivo e suas iniciativas de solidariedade e cooperação.

Não se pode, ainda, supor que as “improvisações” constituam qualquer exercício autônomo. As pequenas táticas de que se lança mão durante as atividades também são elaboradas em meio à desproteção e às incertezas. Nesse sentido, elevam-se a algo mais do que simples processos de produção e reprodução de consentimento (BURAWOY, 1979). Na verdade, muitas vezes contradizem-nos. Mesmo enquanto autônomos, há a constatação prática de inúmeras manifestações de uma autonomia limitada, o que demonstra um abismo entre ideais, expectativas e a realidade de suas atividades profissionais; o relativo maior controle sobre tempos e espaços de trabalho se reverte numa flexibilidade que subordina.

Construídas e manifestas dialeticamente ao longo do desenvolvimento do capitalismo e das transformações nas relações de trabalho, as dimensões de autonomia e controle estão permanentemente em disputa. As promessas de um trabalho “independente” se mostram muito distantes da realidade da gestão algorítmica. O empreendedorismo dos entregadores, como os próprios entrevistados demonstram, aparece mais como narrativa idealizada e fetichizada que mascara as constantes situações de desproteção que lhes são impostas. O campo do empreendedorismo, que em tese seria o lugar da autonomia, da escolha, da tomada de decisão, da audácia e da inovação, pouco se expressa num setor em que o ingresso se dá principalmente pela necessidade, pela falta de opção e pela interrupção de projetos e perspectivas.

Ademais, há um processo de naturalização das condições de precariedade, que se apresentam como consequências espontâneas do desenvolvimento tecnológico. Entretanto, por mais arraigada que se apresente essa tendência

(inclusive no mercado de trabalho em geral), os entregadores identificam, em maior ou menor grau, suas contradições associadas, recorrendo a meios de disputa por espaços de autonomia em seu trabalho. As formas de organização por eles construídas – como os grupos em redes sociais, as mobilizações, greves e paralisações, e as iniciativas de cooperativismo – demonstram uma intenção de intervenção sobre as regras estabelecidas externamente aos seus interesses, expectativas e necessidades.

Não obstante as experiências de resistência dos trabalhadores em questão carreguem contradições, enquanto processos de construção de demandas e de identidades profissionais, elas apontam para um cenário de contestação à instrumentalização dos meios digitais, bem como de determinada apropriação dos mesmos para a denúncia de condições de exploração. Mais do que lutas destinadas a se tornar um “empreendedor de verdade”, trata-se de endereçar demandas imediatas e latentes, cujo teor político também está em construção e por ser avaliado. De qualquer forma, localizadas ou referenciadas internacionalmente, atestam a presença constringente de um controle cada vez mais difuso e minucioso. E, na medida em que vem a dizer de uma culminação histórica da racionalização das relações de trabalho e de produção, a “distopia tecnológica”, que povoa realidades e imaginários atravessando o século XX até o XXI, não é de ordem tecnológica, mas, antes, capitalista.

Finalmente, cabe arrazoar que as formas de controle analisadas contradizem amplamente tanto os discursos empresariais quanto perspectivas teórico-analíticas baseadas na superação da subordinação do trabalho a partir do advento de tecnologias digitais e do maior exercício da criatividade e do conhecimento. Mesmo que os diferentes setores da chamada “economia do compartilhamento” guardem suas particularidades nesse sentido, parece-nos claro que a força de trabalho permanece em sua centralidade como força produtiva, bem como a imaterialidade do trabalho guarda materialidade dentro do processo de valorização do capital.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, L. C. Breque no despotismo algorítmico: uberização, trabalho sob demanda e insubordinação. **Blog da Boitempo** [online], jul. 2020a. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/30/breque-no-despotismo-algoritmico-uberizacao-trabalho-sob-demanda-e-insubordinacao/>>. Acesso em: 11 jan. 2021.

ABÍLIO, L. C. Empreendedorismo, autogerenciamento subordinado ou viração? Uberização e o trabalhador just-in-time na periferia. **Contemporânea**, v. 11, n. 3, set.-dez. 2021. p. 933-955.

ABÍLIO, L. C. Plataformas digitais e uberização: a globalização de um Sul administrado? **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 17 abr. 2020c.

ABÍLIO, L. C. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, nov. 2019.

ABÍLIO, L. C. Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, v. 39, n. 3, pp. 579-597, set.-dez. 2020b.

ABÍLIO, L. C.; ALMEIDA, P. F.; AMORIM, H.; CARDOSO, A. C. M.; FONSECA, V. P. da; KALIL, R. B.; MACHADO, S. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, Edição Especial – Dossiê Covid-19, p. 1-21, 2020.

ABÍLIO, L. C.; AMORIM, H.; GROHMANN, R. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, v. 23, n. 57, p. 26–56, 2021.

ALVES, A. Klotz recebe aporte de R\$ 1,15 bilhão e vai abrir 7 armazéns no Brasil em 2021. **CNN Brasil** [online], mar. 2021. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/2021/03/01/Klotz-recebe-aporte-de-r1-15-bilhao-vai-abrir-7-armazens-no-brasil-em-2021>>. Acesso em: 14 jun. 2021.

AMORIM, H. AS TEORIAS DO TRABALHO IMATERIAL: uma reflexão crítica a partir de Marx. **Caderno CRH**, Salvador, v. 27, n. 70, p. 31-45, jan./abr. 2014.

AMORIM, H. Valor-trabalho e trabalho imaterial nas ciências sociais contemporâneas. **Caderno CRH**, Salvador, v. 23, n. 58, p. 191-202, jan./abr. 2010.

AMORIM, H.; MODA, F. TRABALHO POR APLICATIVO: uma síntese da intensificação do trabalho, da informalidade e da resistência política no contexto da Pandemia de COVID-19. **Revista Trabalho, Política e Sociedade**, v. 6, n. 10, p. 105–124, 2021.

ANSART, P. Autonomie. In: AKOUN, A; ANSART, P. (Eds.). **Dictionnaire de sociologie**. Paris: Le Robert/Le Seuil, 1999. p. 45.

ANTUNES, R. **A desertificação neoliberal no Brasil (Collor, FHC e Lula)**. Campinas: Autores Associados, 2005.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc**, v. 25, n. 87, p. 335–351, 2004.

ARARAQUARA, Prefeitura Municipal de. Coomappa aposta em crescimento do Bibi Mob. **Prefeitura Municipal de Araraquara** [online], jan. 2022. Disponível em: <<https://www.araraquara.sp.gov.br/noticias/2022/janeiro/06/coomappa-aposta-em-crescimento-do-bibi-mob>>. Acesso em: 13 mar. 2022.

ARARAQUARA, Prefeitura Municipal de. Lei que cria o programa ‘Coopera Araraquara’ será sancionada nesta quinta (8). **Prefeitura Municipal de Araraquara** [online], abr. 2021. Disponível em: <<https://www.araraquara.sp.gov.br/noticias/2021/abril/07/lei-que-cria-o-programa-2018coopera-araraquara2019-sera-sancionada-nesta-quinta-8>>. Acesso em: 13 mar. 2022.

BECK, U. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. São Paulo: Editora 34, 2011.

BEE. **Termos de uso do entregador**. 2021. Disponível em: <<https://www.beedelivery.com.br/termos-entregador#:~:text=7.2.,da%20Plataforma%20BEE%2C%20pelos%20usu%C3%A1rios.>>. Acesso em: 19/01/2022.

BIHR, A. **Da grande noite à alternativa. O movimento operário europeu em crise**. São Paulo: Boitempo, 2010.

BIHR, A. La novlangue néolibérale. **Raison Présente**, Lyon (França), n. 167, p. 59-71, 2008.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BOURDIEU, P.; WACQUANT, L. A nova bíblia do tio Sam. **Le monde diplomatique** [acervo online], ago. 2000. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/a-nova-biblia-de-tio-sam/>>. Acesso em: 24 abr. 2021.

BOLTANSKI, L.; THÉVENOT, L. **De la justification: les économies de la grandeur**. Paris: Gallimard, 1991.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

BRIAN C.; TOM G. **Algorithms to Live By: The Computer Science of Human Decisions**. Londres: William Collins, 2016.

BURAWOY, M. **Manufacturing consent: changes in the labor process under monopoly capitalism**. Chicago/Londres: The University of Chicago Press, 1979.

CARDOSO, A. C. M.; ARTUR, K.; OLIVEIRA, M. C. S. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista Valore**, Volta Redonda, n. 5 (edição especial), p. 206-230, 2020.

CARDOSO, A. C. M.; POLESSA, A. C. E. Trabalhos mediados pelas plataformas digitais: compartilhamento ou subordinação? In: **43º Encontro Anual da Anpocs**. ST42 - Trabalho sindicalismo e os desafios sociológicos em tempos de crise [online]. 2019. Disponível em: <<http://anpocs.com/index.php/encontros/papers/43-encontro-anual-da-anpocs/st-11/st42/11870-trabalhos-mediados-pelas-plataformas-digitais-compartilhamento-ou-subordinacao?path=43-encontro-anual-da-anpocs/st-11/st42>>. Acesso em: 7 mar. 2020.

CARSON, B. Uber Eats é a mina de ouro secreta do Uber. **Forbes** [online], jun. 2019. Disponível em: <<https://forbes.com.br/principal/2019/06/uber-eats-e-a-mina-de-ouro-secreta-do-uber/>>. Acesso em: 14 jun. 2021.

CASILLI, A. ¿Existe una cultura laboral digital global? Marginación del trabajo, desigualdades globales y colonialidad. In: CASILLI, A. **Trabajo, conocimiento y vigilancia: 5 ensayos sobre tecnología**. La Paz: Editorial del Estado Plurinacional de Bolivia, 2019. pp. 11-44, 2018.

CASTELLS, M. **A galáxia da internet: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade**. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTORIADIS, C. **A Instituição imaginária da sociedade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.

CORDERO, K. H.; DAZA, C. S. “La aplicación te precariza”. Experiencias de personas repartidoras y conductoras en Ecuador. In: CORDERO, K. H.; DAZA, C. S. **Precarización laboral en plataformas digitales: una lectura desde América Latina**. Quito (Ecuador): Friedrich-Ebert-Stiftung/Observatorio de Plataformas, 2020. pp 83-98.

DARDOT, P; LAVAL, C. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

CRUZ, R. M. Prefácio. In: COUTINHO, M. C. **Participação no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006. pp. 9-13.

DELEUZE, G. **Pourparlers**. Paris: Les Éditions de Minuit, 1990.

DESGRANGES, N. Os algoritmos do empreendedorismo: a plataformização do trabalho de entregadores de iFood. **Pensata**, v. 9, n. 2, 2021. pp. 177-192.

DESLANDES, S.; COUTINHO, T. Pesquisa social em ambientes digitais em tempos de COVID-19: notas teórico-metodológicas. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 36, n. 11, nov. 2020.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Primeiros impactos da pandemia no mercado de trabalho. **Boletim Emprego em pauta**, n. 15, jul. 2020.

DRUCKER, P. **O melhor de Peter Drucker: a sociedade**. São Paulo: Nobel, 2002.

DURAND, J. P. **Creating the new worker: work, consumption and subordination**. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2018.

DURAND, J. P. **The Invisible Chain Constraints and Opportunities in the New World of Employment**. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2007.

ELSTER, J. **Marx, hoje**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

FAIRWORK. **Fairwork Brasil 2021: Por Trabalho Decente Na Economia De Plataformas**. Porto Alegre, Brazil; Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany: 2022.

FARIA, J. H. de. Círculos de Controle de Qualidade: A estratégia recente da gestão capitalista de controle e modificação do processo técnico do trabalho. **Revista de Administração**, v. 19, n. 3, p. 9–16, 1984.

FILGUEIRAS, V. A.; LIMA, U. M. **Levantamento sobre o trabalho dos entregadores por aplicativos no Brasil - Relatório 1 de pesquisa**. Salvador: UFBA/NEC, 2020.

FONSECA, M. Virar unicórnio foi só o começo. Agora, plano da Rappi é dominar o Brasil. **Exame** [online], out. 2018. Disponível em: <<https://exame.com/pme/virar-unicornio-foi-so-o-comeco-agora-plano-da-rappi-e-dominar-o-brasil/>>. Acesso em: 14 jun. 2021.

FOUCAULT, M. **Nascimento da Biopolítica**. São Paulo (SP): Martins Fontes, 2008.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Petrópolis: Vozes, 1979.

FUKUYAMA, F. **The end of history and the last man**. Nova York: The Free Press, 1992.

GALVÃO, A. P. A informação como *commodity*: mensurando o setor de informações em uma nova economia. **Ciência da Informação**, n. 1, v. 28, 1999. s.p.

GIDDENS, A. **Modernidade e identidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 2002.

GORZ, A. **Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica**. São Paulo: Annablume, 2003.

GRAMSCI, A. **Cadernos do cárcere. Volume 4**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

GRAY, M. L. Your job is about to get ‘taskified’. **Los Angeles Times** [online], Estados Unidos, 2016. Disponível em: <<https://www.latimes.com/opinion/op-ed/la-oe-0110-digital-turk-work-20160110-story.html>>. Acesso em: 18 jan. 2022.

GROHMANN, R. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, v. 22, n. 1, jan.-abr. 2020.

GROHMANN, R. Os nomes por trás do trabalho plataformizado. **Blog da Boitempo** [online], jul. 2021. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2021/07/19/os-nomes-por-tras-do-trabalho-plataformizado/>>. Acesso em 20 jul. 2021.

GUIDE, L. de M. Economia de plataforma e delivery de alimentos: novos nexos entre os dois circuitos da economia urbana. **Anais do XIV Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Geografia**. 2021. Disponível em: <<https://www.researchgate.net/publication/356911372>>. Acesso em: 25 fev. 2022.

GUIMARÃES, A. L. **A logística do caos: O motoboy nas “asas da liberdade” do despotismo *just in time***. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Marília, 2019.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

HUWS, U. **Labor in the Global Digital Economy**. Nova York: Monthly Review Press, 2014.

HUWS, U. The algorithm and the city: platform labour and the urban environment. **Work Organisation, Labour & Globalization** [online], v. 14, n. 1, 2020. pp. 7-14. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/10.13169/workorgalaboglob.14.1.0007>>. Acesso em: 13 mar. 2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Cadastro Central de Empresas**, 2019. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estimativas da população residente com data de referência 1o de julho de 2020**. Rio de Janeiro, IBGE, 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – resultado trimestral (jan.-fev.-mar. 2021)**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019a. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por%20amostra-dedomicilios-continua-trimestral.html?=&t=quadro-sintetico>>. Acesso em: 24 jun. 2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – divulgação anual**. Características adicionais do mercado de trabalho 2019. Rio de Janeiro: IBGE, 2019b. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101743\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101743_informativo.pdf)>. Acesso em: 24 jun. 2021.

IFOOD. iFood Pedal: entregas de bike elétrica. **Portal do Entregador iFood** [online], out. 2020. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/quero-fazer-parte/ifood-pedal/>>. Acesso em: 13 jun. 2021.

IFOOD. **Termos e condições de uso. IFood para entregadores**. 2020. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2020/03/TERMOS-E-CONDICOES-DE-USO.pdf>>. Acesso em: 19/01/2022.

JANKAVSKI, A. Com aporte bilionário, Klotz prevê fazer entregas para todas as cidades do país. **CNN Brasil Business** [online], mar. 2021. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/2021/03/22/com-aporte-bilionario-Klotz-preve-fazer-entregas-para-todas-cidades-do-brasil>>. Acesso em: 24 jun. 2021.

KLEINER, D. Mr. Peel Goes to Cyberspace. Resisting Digital Colonization. **Digital Bauhaus Summit 2016 - Luxury Communism**, NeufertBox Deutsches Nationaltheater, Weimar, 2016.

KREIN, J. D.; ABÍLIO, L.; FREITAS, P.; BORSARI, P.; CRUZ, R. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 52, 2018. pp. 41-66.

LARA, R.; DIOGO, P. R. A ideologia da modernização trabalhista na formação social brasileira. **Temporalis**, v. 20, n. 40, p. 165–181, 11 jan. 2020.

LEE, A. Welcome To The Unicorn Club: Learning From Billion-Dollar Startups. **TechCrunch** [online], nov. 2013. Disponível em: <<https://techcrunch.com/2013/11/02/welcome-to-the-unicorn-club/>>. Acesso em: 18 abr. 2022.

LIMA, G. F. A precarização do Direito do Trabalho a partir de influências da Revolução Industrial sobre os entregadores por aplicativos no Brasil. **Laborare**, v. 4, n. 7, p. 6-29, 7 set. 2021.

LIMA, J. C. Participação, empreendedorismo e autogestão: uma nova cultura do trabalho? **Sociologias**, Porto Alegre, ano 12, n 25, 158–198, dez. 2010.

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

LIMA, J. C.; CONSERVA, M. Redes sociais e mercado de trabalho: entre o formal e o informal. **Política & Trabalho, Revista de Ciências Sociais**, João Pessoa, n. 24, pp. 73-98, abril de 2006.



LIMA, J. C.; PIRES, A. S. Youth and the New Culture of Work: Considerations drawn from digital work. **Sociologia & Antropologia**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 773-797, dez. 2017.

LOVELUCK, B. **Redes, liberdades e controle: uma genealogia política da Internet**. Petrópolis: Vozes, 2018.

MADUREIRA, D. Como apps de entrega estão levando pequenos restaurantes à falência. **BBC News Brasil** [online], fev. de 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-51272233>>. Acesso em: 25 jul. 2021.

MANZANO, M; KREIN, A. A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativo no Brasil. **Carta Social e do Trabalho**, Campinas, n. 42, p. 65-77, jun./dez. 2020.

MARTINS, J. C.; SCODRO, C. L.; SOUZA, F. M. de. O papel dos sindicatos e o (des)amparo aos direitos laborais dos entregadores de aplicativo frente à pandemia de Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 3, p. 1-27, 2020.

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

MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MISKOLCI, R. Sociologia Digital: notas sobre pesquisa na era da conectividade. **Contemporânea**, v. 6, n. 2, p. 275-297, jul.-dez. 2016.

MOROZOV, E. **Big Tech: a ascensão dos dados e a morte da política**. São Paulo: Ubu Editora, 2018.

MUNDOCOOP. Cooperativismo revoluciona transporte individual. **MundoCoop** [online], fev. 2022. Disponível em: <<https://www.mundocoop.com.br/destaque/cooperativismo-revoluciona-transporte-individual.html>>. Acesso em: 13 mar. 2022.

MUNIZ, A. Reestruturação produtiva industrial e as consequências sociais e espaciais. **Espaço e Economia**, n. 16, 23 dez. 2019.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Panorama Laboral 2016**. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2016.

PERIN, B. **A revolução das startups: o novo mundo do empreendedorismo de alto impacto**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2015.

PIRES, A. S. **O trabalho e subjetividade na área de tecnologia da informação (TI): a construção do discurso da flexibilidade em torno da “geração Y”**. In: XXXI Congresso ALAS, Montevídeu, dez. 2017. Disponível em: <<http://www.alas2017.com/isbn/>>. Acesso em: 7 mar. 2022.

RIFKIN, J. **The end of work: the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era**. Nova York: G. P. Putnam's Sons, 1995.

RIFKIN, J. **The zero marginal cost society: the internet of things, the collaborative commons, and the eclipse of capitalism**. Nova York: Palgrave Macmillan, 2014.

ROBEHMED, N. What Is A Startup? **Forbes** [online], Jersey City, 16 dez. 2013. Disponível em <<https://www.forbes.com/advisor/investing/what-is-a-startup/>>. Acesso em: 13 mar. 2022.

ROSENFELD, C. L. Autoempreendedorismo: forma emergente de inserção social pelo trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 30, n. 89, out. 2015. p. 115-128.

ROSENFELD, C. L. Autonomia outorgada e apropriação do trabalho. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 6, n. 12, jul.-dez. 2004. p. 202-227

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. de. Autonomia e Trabalho Informacional: O Teletrabalho. **Revista Dados**, v. 54, n. 1, 2011. p. 207-233.

SADIN, E. **La silicolonisation du monde**. Paris: Éditions L'Échappée, 2016.

SÃO PAULO, Câmara Municipal de. **Lei nº 14491 de 27 de julho de 2007** - Regulamenta a atividade de transporte de pequenas cargas denominado motofrete e dá outras providências. Disponível em: <<https://cm-sao-paulo.jusbrasil.com.br/legislacao/710293/lei-14491-07>>. Acesso em: 12 dez. 2021.

SCHOLZ, T. **Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa**. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016.

SCHRADIE, J. Ideologia do Vale do Silício e desigualdades de classe: um imposto virtual em relação à política digital. **PARÁGRAFO**, Dossiê Comunicação e Desigualdades, v. 5, n. 1, jan/jun. 2017.

SCHUMPETER, J. A. **Teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico**. São Paulo: Nova Cultural, 1997.

SEADE. **Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados**. São Paulo: Fundação SEADE, 2014.

SILVA, R. B. da. Motoboys, circulação e trabalho precário na cidade de São Paulo. **GEOUSP Espaço e Tempo**, v. Edição especial, p. 41-58, 2009.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

SOUTO MAIOR, J. L. A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p.157-193, jul./dez. 2008.

SRNICEK, N. **Platform capitalism**. Cambridge (Reino Unido): Polity Press, 2016.

SUPIOT, A. Les nouveaux visages de la subordination. **Droit Social**, n. 2, p. 132- 145, fev. 2000.

TEIXEIRA, M. O. et al (orgs). **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas, S.P.: CESIT/IE/Unicamp, 2017. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>>. Acesso em 29/12/2018.

THIRY-CHERQUES, H. R. Max Weber: o processo de racionalização e o desencantamento do trabalho nas organizações contemporâneas. **Revista de Administração Pública**, v. 43, n. 4, ago. 2009. pp-897-918.

VALENTI, G. Rappi perde usuários ativos em 2020 e pós-pandemia desafia plataformas. **Exame** [online], dez. 2020. Disponível em: <<https://exame.com/exame-in/rappi-perde-usuarios-ativos-em-2020-e-pos-pandemia-desafia-plataformas/>>. Acesso em: 14 jun. 2021.

VARGAS, D. S.; CASTAÑEDA, O. J. M. Obstáculos, resistencias y repertorios de movilización social de repartidores digitales en Colombia. In: In: CORDERO, K. H.; DAZA, C. S. **Precarización laboral en plataformas digitales: una lectura desde América Latina**. Quito (Equador): Friedrich-Ebert-Stiftung/Observatorio de Plataformas, 2020. p. 99-117.

WEISS, H. C.; DUARTE, M. S. A semiótica da uberização em tempos de pandemia: do autogerenciamento subordinado ao Breque dos Apps. **Revista Contraponto**, v. 7, n. 3, Porto Alegre, pp. 102-121, ago./dez. 2020.

WELLER, S. Using internet video calls in qualitative (longitudinal) interviews: some implications for rapport. **International Journal of Social Research Methodology**, Southampton (Reino Unido), jan. 2017.

WIENER, A. **Uncanny valley: a memoir**. Nova York: MCD, 2020.

ZANON, B. **Não era amor, era cilada: startups, coworkings e a mobilização do desejo pelo mundo do trabalho**. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal de São Carlos, Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, São Carlos, 2019.

ZARIFIAN, P. Engajamento subjetivo, disciplina e controle. **Novos Estudos Cebrap**, v. 64, São Paulo, pp. 23-31, 2002.

ZUBOFF, S. **The Age of Surveillance Capitalism**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2019.

## ANEXO A

### ROTEIRO DE ENTREVISTA

I. PERFIL DO ENTREVISTADO (dados de identificação: idade, gênero, cor/raça, estado civil, escolaridade, tipo de moradia, orçamento familiar, cidade de origem)

#### II. TRAJETÓRIAS DE TRABALHO

1. Qual foi sua trajetória de trabalho até chegar ao trabalho com entregas por aplicativo? (explorar histórico de trabalho)
2. Por que se tornou entregador por aplicativos? Como soube dessa possibilidade de trabalho? (explorar vantagens e elementos atrativos observados e que tipo de informação detinham sobre as plataformas)
3. Há quanto tempo trabalha como entregador ou motoboy? E como entregador por aplicativos?

#### III. CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO

4. Você pode me contar como é seu cotidiano de trabalho? (explorar atividades realizadas no trabalho, jornadas de trabalho diárias, variabilidade nas jornadas, outras atividades realizadas referentes a outros empregos, estudos, alimentação, cuidados pessoais, família, lar, lazer)
5. Possui registro em carteira/vínculo empregatício? É MEI? (explorar regime de trabalho)
6. Quanto você ganha semanalmente? (explorar fontes de renda, renda familiar, forma de remuneração na plataforma, periodicidade dos repasses, opinião sobre forma de remuneração, gastos e investimentos no trabalho, planejamento financeiro)
7. Há contato entre você e seus colegas de trabalho? Como vocês se organizam para realizar as atividades? (explorar divisão de tarefas, formas de organização das atividades)
8. Suas atividades são realizadas diretamente através da plataforma ou há alguém intermediando (empresa terceirizada, empresa parceira, supervisor, etc.)?

9. Como você enxerga o papel da tecnologia no seu trabalho? (explorar percepção sobre o algoritmo, facilitação ou limitação na realização autônoma de tarefas, acessibilidade e usabilidade dos aplicativos, influência na produtividade)
10. Você acha que a plataforma interfere no seu trabalho de alguma maneira? (explorar formas de controle, bloqueios, desligamentos; liberdade para organização das atividades; diálogos entre empresa e entregador)
11. Você considera que tem liberdade para definir seus horários de trabalho? (explorar flexibilidade nas jornadas, variações nas ofertas de entrega)
12. Quais habilidades ou aptidões você considera necessárias para exercer as atividades de entrega? A empresa auxilia no desenvolvimento dessas habilidades (com treinamentos, por exemplo)?
13. (Em caso de ausência de vínculo empregatício) Você considera melhor trabalhar com carteira assinada? (explorar percepção sobre ausência de direitos como férias remuneradas, 13º salário, salário-maternidade, seguro desemprego, auxílio-doença, aposentadoria, etc.; percepção de relação entre autonomia e tipo de vínculo)
14. Você acha que a situação de pandemia alterou sua rotina de trabalho? (explorar mudanças na demanda e na oferta de serviços de entrega por aplicativo, percepções sobre trabalhar na pandemia, preocupações e cuidados)
15. Você se considera um trabalhador da [nome da plataforma]? (explorar identificação com relação ao trabalho, identificação enquanto empreendedor, autônomo, parceiro, funcionário)
16. Você teve algum problema de saúde ou se envolveu em acidentes no seu trabalho como entregador? (explorar condições sanitárias e de segurança, disponibilidade e uso de EPIs, auxílios prestados pela empresa, colaboração entre colegas de trabalho)
17. Existe algum sistema de avaliação do entregador no aplicativo?
18. Como é a relação entre você, como entregador, e os clientes usuários da plataforma? (explorar situações de responsabilização do entregador, olhar da sociedade sobre os profissionais, situações de preconceito e discriminação)
19. O que você julga que deveria melhorar no seu trabalho?

#### IV. FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E RESISTÊNCIA

20. Há diálogo sobre as questões do trabalho entre você e seus colegas? Vocês se organizam entre si para enfrentar as dificuldades na rotina de trabalho?
21. Você conhece alguma organização que defenda os entregadores? Possui algum envolvimento? Você considera esse envolvimento importante? (explorar opinião sobre sindicatos, associações e formas de articulação da categoria)
22. Você conhece ou tem contato com os movimentos de entregadores (greves, paralisações, atos, mobilizações), como por exemplo o Breque dos Apps? O que você acha desses movimentos?
23. Você faz parte de grupos de entregadores nas redes sociais? Acha importante participar deles?

#### V. PERSPECTIVAS DE TRABALHO

24. O setor de entregas tem crescido muito principalmente no contexto de pandemia. Para você, qual a importância do trabalho dos entregadores hoje em dia?
25. Como você avalia seu trabalho: como um bico? Está aqui apenas enquanto não arruma outra coisa? Ou gosta desse tipo de trabalho? (explorar como o entrevistado se imagina daqui a 5 anos, como avalia sua situação no mercado de trabalho, percepção sobre alta rotatividade no setor)
26. Você considera que essa ocupação te dá autonomia para escolher quando parar ou continuar?
27. Você tem medo de perder o emprego? Por quê?
28. Por fim, você tem planos de trabalho futuros? Se sim, quais?