

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA**

**ADRIELE AP. GOMES DE BEM**

**RECONFIGURAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA UBERIZAÇÃO E  
SUAS IMPLICAÇÕES NA ORGANIZAÇÃO COLETIVA**

**VIÇOSA - MINAS GERAIS  
2024**

**ADRIELE AP. GOMES DE BEM**

**RECONFIGURAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA UBERIZAÇÃO E  
SUAS IMPLICAÇÕES NA ORGANIZAÇÃO COLETIVA**

Dissertação apresentada a Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

Orientador: Wesley Silva Xavier

**VIÇOSA - MINAS GERAIS  
2024**

**Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade  
Federal de Viçosa - Campus Viçosa**

T

B455r Bem, Adriele Aparecida Gomes de, 1995-  
2024 Reconfiguração das relações de trabalho na uberização e  
suas implicações na organização coletiva / Adriele Aparecida  
Gomes de Bem. – Viçosa, MG, 2024.  
1 dissertação eletrônica (140 f.): il. (algumas color.).

Inclui apêndices.

Orientador: Wescley Silva Xavier.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa,  
Departamento de Administração, 2024.

Referências bibliográficas: f. 127-134.

DOI: <https://doi.org/10.47328/ufvbbt.2024.600>

Modo de acesso: World Wide Web.

1. Negociação coletiva de trabalho - Viçosa (MG).  
2. Aplicativos móveis - Trabalho - Aspectos sociais. I. Xavier,  
Wescley Silva, 1981-. II. Universidade Federal de Viçosa.  
Departamento de Administração. Programa de Pós-Graduação  
em Administração. III. Título.

CDD 22. ed. 331.89

**ADRIELE AP. GOMES DE BEM**


**RECONFIGURAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA UBERIZAÇÃO E  
SUAS IMPLICAÇÕES NA ORGANIZAÇÃO COLETIVA**

Dissertação apresentada a Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

Orientador: Wesley Silva Xavier


APROVADA: 06 de setembro de 2024.

Assentimento:

Documento assinado digitalmente  
 **ADRIELE APARECIDA GOMES DE BEM**  
Data: 18/09/2024 18:52:21-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Adrielle Aparecida Gomes de Bem  
Autora

Documento assinado digitalmente  
 **WESLEY SILVA XAVIER**  
Data: 18/09/2024 08:49:15-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Wesley Silva Xavier  
Orientador

## AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha mãe, Maria Lourença, e à minha avó, Eugênia, por todo amor, carinho e, principalmente, por me apoiarem nessa trajetória e por sempre me incentivarem a estudar e a buscar novos conhecimentos. Elas não tiveram essa oportunidade, então, a minha realização de concluir o mestrado também é uma conquista delas.

Agradeço imensamente a todos os trabalhadores que participaram do meu estudo por suas contribuições, por, mesmo em meio à correria do dia a dia e das obrigações, disponibilizarem seu precioso tempo para participar das entrevistas.

Agradeço ao meu orientador, professor Wesley, pela confiança no meu projeto de pesquisa e pela liberdade e apoio para que eu trabalhasse o tema que escolhi. Agradeço por todos os ensinamentos fornecidos nestes dois anos de orientação.

Agradeço ao professor Diego Mendes (UFV) e às professoras Janaynna de Moura Ferraz (UFRN) e Rejane Prevot Nascimento (UNIGRANRIO) pelas pertinentes avaliações da minha pesquisa ao longo da trajetória do mestrado. Suas contribuições foram essenciais para o aprimoramento da minha dissertação e para o enriquecimento do resultado final.

Agradeço à minha amiga Keila por ter me incentivado arduamente a fazer o mestrado e pela parceria em todos os trabalhos. Seu otimismo foi importante para equilibrar o meu pessimismo. Você deixou a caminhada do mestrado mais leve e foi essencial ter alguém para, como a gente diz, “sofrer com os benefícios”.

Um agradecimento especial ao Tiago por me incentivar e, principalmente, por sempre me ouvir e propor questões importantes a serem debatidas na dissertação. Obrigada por todo carinho, apoio e presença constante.

Agradeço às minhas amigas Glauciane, Jessica, Monaliza e Nayara, e aos meus amigos Carlos, Davi e Marlon (*in memoriam*) por acreditarem no meu potencial e pela amizade concedida ao longo de toda a vida.

Agradeço às minhas colegas de turma, Adriana e Byanca, pelos momentos compartilhados nas disciplinas, pelos aprendizados, conversas e apoio.

Agradeço aos professores e professoras e aos técnicos e técnicas do Departamento de Administração e Contabilidade, bem como ao Programa de Pós-graduação em Administração, por todo ensinamento, apoio e infraestrutura necessários.

Agradeço à UFV, instituição da qual tenho tanto orgulho em fazer parte.

Agradeço à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG), e à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pela concessão da bolsa de estudos, a qual, de primeiro momento, foi imprescindível para que eu permanecesse no mestrado.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

## RESUMO

BEM, Adrielle Ap, Gomes de, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, setembro de 2024. **Reconfiguração das relações de trabalho na uberização e suas implicações na organização coletiva.** Orientador: Wesley Silva Xavier.

Esta dissertação aborda o trabalho por aplicativos, conhecido como trabalho uberizado. Esse modelo de trabalho, presente no Brasil desde aproximadamente 2014 nas grandes cidades, tem se expandido para cidades menores, com o surgimento de aplicativos de pequeno porte que utilizam tecnologias similares a Uber, iFood e outros de maior abrangência. As relações laborais propostas pelas empresas de aplicativos são precárias em sua essência, caracterizadas por baixos salários, longas jornadas, exposição a riscos e informalidade. O objetivo da dissertação é compreender como os trabalhadores de Viçosa-MG estão se organizando e se mobilizando para enfrentar essas condições precárias. A pesquisa adota uma abordagem qualitativa descritiva, baseada em entrevistas semiestruturadas com motoristas e entregadores da cidade, complementada pela análise da legislação municipal sobre o tema e atas de reuniões ordinárias da Câmara Municipal. A análise de dados segue a técnica de análise de conteúdo de Bardin (1977). Os resultados indicam que os trabalhadores estão inseridos em uma lógica neoliberal, com muitos considerando a liberdade e flexibilidade do trabalho por aplicativos como seu principal atrativo, principalmente em um mercado de trabalho restrito como o de Viçosa. No entanto, vários trabalhadores apontam a necessidade de reajustes salariais e maior segurança. Observa-se um sentimento de coletividade entre os trabalhadores, com uma solidariedade prática no cotidiano de trabalho, marcada pelo cuidado e apoio mútuo. Destaca-se o caso dos motoboys, com participação ativa em reuniões da Câmara Municipal, salientando uma organização crescente, ainda que informal. Conclui-se que o discurso neoliberal e de empreendedorismo tem se enraizado entre os trabalhadores de aplicativos, mascarando a precarização de suas condições laborais. Muitos trabalhadores rejeitam o vínculo empregatício, uma posição crítica, pois é esse vínculo que garante direitos à classe trabalhadora no Brasil. No entanto, surge uma ruptura latente, à medida que os trabalhadores começam a tomar consciência de sua realidade e a se organizar na luta por condições de trabalho mais dignas e humanas.

**Palavras-chave:** Organização Coletiva; Mobilização; Uberização; Precarização do Trabalho.

## ABSTRACT

BEM, Adriele Ap, Gomes de, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, September, 2024. **Reconfiguration of labor relations in uberization and its implications for collective organization.** Adviser: Wesley Silva Xavier.

This dissertation addresses work through applications, known as uberized work. This work model, present in Brazil since approximately 2014 in large cities, has expanded to smaller cities, with the emergence of small applications that use technologies similar to Uber, iFood and others with greater scope. The labor relations proposed by application companies are precarious in essence, characterized by low wages, long working hours, exposure to risks and informality. The objective of the dissertation is to understand how workers in Viçosa-MG are organizing and mobilizing to face these precarious conditions. The research adopts a descriptive qualitative approach, based on semi-structured interviews with drivers and delivery people in the city, complemented by the analysis of municipal legislation on the subject and minutes of public hearings. Data analysis follows Bardin's (1977) content analysis technique. The results indicate that workers are inserted into a neoliberal logic, with many considering the freedom and flexibility of working through apps as their main attraction, especially in a restricted job market like Viçosa. However, several workers point to the need for salary adjustments controlled by the platforms and greater security, which is currently absent. There is a feeling of collectiveness among workers, with practical solidarity in their daily work, marked by care and mutual support. The case of motorcycle couriers stands out, with active participation in City Council meetings, demonstrating a growing organization, albeit informal. It is concluded that the neoliberal and entrepreneurship discourse has taken root among app workers, masking the precariousness of their working conditions. Many workers reject the employment relationship, a critical position, as it is this relationship that guarantees rights to the working class in Brazil. However, a latent rupture emerges, as workers begin to become aware of their reality and organize themselves in the fight for more dignified and humane working conditions.

**Keywords:** Collective Organization; Mobilization; Uberization; Precariousness of work.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1 A Reconfiguração das Relações de Trabalho: O Fenômeno da Uberização.....	13
2.2 (Des)Proteção Social Estatal e Precarização do Trabalho .....	20
2.3 Mobilização e Organização Coletiva dos Trabalhadores Uberizados.....	27
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....	40
3.1 Caracterização da Pesquisa .....	40
3.2 Contexto da Pesquisa .....	40
3.3 Coleta de Dados .....	42
3.4 Técnica de Análise de Dados .....	44
3.5 Aspectos Éticos .....	50
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	51
4.1 Perfil dos participantes da pesquisa .....	54
4.2 Manifestações de precarização no trabalho por aplicativo.....	59
4.3 Percepção dos trabalhadores sobre o trabalho por aplicativo .....	81
4.4 Reflexões sobre mobilização e organização coletiva dos trabalhadores.....	90
5. CONCLUSÃO .....	121
5.1 Limitações do Estudo .....	125
5.2 Sugestões para Pesquisas Futuras .....	125
REFERÊNCIAS.....	127
APÊNDICE A – Roteiro semi-estruturado para as entrevistas.....	135
APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido .....	137

## 1. INTRODUÇÃO

A rápida evolução das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) desencadeou uma metamorfose expressiva no âmbito empresarial e no mundo do trabalho (Antunes, 2018). Nesse contexto, as plataformas digitais emergiram de forma dominante na economia, impulsionada pelas TICs, introduzindo uma nova abordagem para a estruturação, gestão, controle e monitoramento do trabalho (Abílio, 2020). Com esse modelo de empresa plataforma surge o fenômeno da uberização, que tem se apresentado como uma tendência global no mundo do trabalho (Rosenblat, 2018).

A uberização refere-se ao tipo de trabalho, no qual prestadores de serviços são conectados diretamente aos consumidores por meio de aplicativos de empresas de tecnologia. Embora ofereça flexibilidade aos trabalhadores e conveniência aos consumidores, este modelo relega os trabalhadores a condições desfavoráveis, incluindo longas jornadas de trabalho, falta de direitos trabalhistas e ausência de proteção social (Abílio, 2020).

As empresas de plataforma, como Uber, iFood, Amazon, entre outras, adotam um modelo de negócio considerado disruptivo, redefinindo as práticas de mercado e dando origem a uma nova categoria de emprego: o trabalho por aplicativo. Em 2014, essa modalidade chegou ao Brasil com a promessa de oferecer oportunidades flexíveis e liberdade para os trabalhadores, conferindo-lhes independência financeira e a autonomia de serem “chefes de si mesmos” (Franco; Ferraz, 2019; Soares; Constantino; Guimarães, 2021; Gregory, 2021; Silvestre, 2023).

Entretanto, ao longo desses anos, tem-se observado o quanto é precário esse tipo de trabalho (Kalil, 2019; 2020). Apesar de mais de uma década de atuação no país, ainda não existe uma regulamentação federal que regule esse tipo de trabalho, permitindo que as empresas de plataformas se aproveitem das brechas na legislação para se isentarem de qualquer responsabilidade em relação aos direitos desses trabalhadores.

Até o momento final de escrita desta dissertação, o Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024, que visa regulamentar o trabalho dos motoristas de transporte de passageiros por aplicativos, está em tramitação. Proposto pelo governo federal, o PLP 12/2024 aguarda votação na Câmara dos Deputados e no Senado. No entanto, o trabalho dos entregadores por aplicativo ainda não possui sequer uma proposta de regulamentação, deixando esses trabalhadores em uma situação ainda mais marginalizada.

Apesar das plataformas se apresentarem meramente como fornecedoras de tecnologia, dissociando-se de vínculos empregatícios, diversas práticas inerentes a esse modelo de trabalho contradizem essa noção (Amorim; Moda, 2020). Tais contradições são respaldadas por estudos conduzidos nos últimos anos, que comprovam a existência de subordinação dos trabalhadores a estas empresas (Abílio, 2020; Amorim; Moda, 2020; Santos; Rosi, 2021). Ao adentrar o ambiente dessas plataformas, os trabalhadores se veem submetidos a uma autoridade externa que não apenas gere a demanda dos clientes, mas também delimita as tarefas a serem cumpridas, estabelecendo tanto o valor dos serviços prestados quanto a demanda pelo serviço (Amorim; Moda, 2020).

Além disso, é importante destacar o fato de que essas empresas se denominam como empresas de tecnologia, embora os serviços mediados por elas, como as entregas e o transporte de passageiros, são serviços que já existiam antes do surgimento das plataformas. Serviços de entrega, anteriormente realizados por tele entrega, e o transporte de passageiros, que antes era feito somente por táxis, são exemplos de funções que, embora agora mediadas por aplicativos, permanecem os mesmos, revelando a natureza não tão inovadora das funções mediadas por essas empresas, que se dizem empresas de tecnologia.

Percebemos então que o que caracteriza essas plataformas não é a inovação tecnológica em si, mas a nova forma de exploração que elas impõem aos trabalhadores (Abílio, 2020). A tecnologia não melhora a vida dos trabalhadores, muito pelo contrário, é empregada para intensificar a exploração, refletindo uma inovação não no serviço, mas nos mecanismos de controle e extração de valor (Antunes, 2018). Em vez de promover melhorias nas condições de trabalho, essas plataformas utilizam a tecnologia como métodos de vigilância e gestão, ampliando a subordinação e a precarização das relações laborais (Amorim; Moda, 2020; Santos; Rosi, 2021).

As empresas de aplicativos, por adotarem uma abordagem que enfatiza a independência e a flexibilidade, retratam os trabalhadores como “parceiros” ou “colaboradores”, a fim de destacar a ideia de que esses indivíduos têm controle sobre seus horários e podem escolher quando e quantas horas desejarem trabalhar (Kalil, 2019). Essa abordagem é projetada para criar uma imagem de autonomia e liberdade de escolha para os trabalhadores (Rosenblat, 2018). Esse discurso mascara a desproteção social e a informalidade subjacentes (Fontes, 2017). Isso amplifica os efeitos negativos à consciência de classe e camufla como modernização a expropriação de direitos (Krein, 2018).

Este tipo de trabalho uberizado tem se destacado no Brasil como uma resposta ao elevado índice de desemprego, agravado pelas reformas trabalhistas implementadas pelos

governos neoliberais desde 2017 (Zamora, 2024). As empresas pioneiras neste modelo de negócio concentram sua atuação nas grandes cidades brasileiras. No entanto, essa concentração estimulou o surgimento de aplicativos com tecnologia e funcionalidades similares em áreas urbanas menores, onde também há uma demanda crescente por serviços de mobilidade, entrega de alimentos, entre outros (Souza, 2022; Grecco, 2023).

Essa dinâmica tornou-se ainda mais urgente com o advento da pandemia de Covid-19 (Souza, 2020; Gregory, 2021). Em resposta às circunstâncias econômicas, milhões de brasileiros encontraram nos aplicativos uma fonte primária de renda, principalmente através de serviços de transporte de passageiros e entrega de produtos (Desgranges; Ribeiro, 2021; Lima, Sales, 2022; Zamora, 2024).

No entanto, foi esse momento crítico que revelou uma série de desafios e tensões inerentes ao trabalho uberizado. Os trabalhadores de aplicativos se viram obrigados a arriscar suas próprias vidas ao continuar trabalhando em um cenário de incerteza sanitária (Gregory, 2021; Rodrigues; Moreira; Lucca, 2021; Santiago, 2024). Nesse contexto, as plataformas de aplicativos, ao invés de oferecerem maior suporte ou reconhecimento às dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores, reduziram os valores pagos por cada entrega/corrida, impactando diretamente o já frágil equilíbrio financeiro (Desgranges; Ribeiro, 2021; Vasconcelos; Mello; Oliveira, 2021). Isto agravou a vulnerabilidade dos trabalhadores uberizados, que viram suas receitas diminuírem em um momento de necessidade e incerteza (Vasconcelos; Mello; Oliveira, 2021; Machado; Zanoni, 2022).

Diante dessas condições, muitos motoristas e entregadores começaram a manifestar sua insatisfação por meio de paralisações e greves, como uma resposta legítima à percebida exploração das plataformas e à ausência de proteções adequadas para os trabalhadores que estavam na linha de frente durante a pandemia da Covid 19 (Zamora, 2024). Essa mobilização destacou a lacuna entre as condições de trabalho, as medidas de segurança e a necessidade de regulamentação e proteção para os trabalhadores de aplicativos (Gondim, 2020).

Dito isso, é possível perceber que o processo de exploração da mão de obra não se desenvolve sem enfrentar resistência por parte dos trabalhadores (Antunes, 2018). Diversas pesquisas têm destacado um movimento crescente de mobilização e organização entre os trabalhadores de aplicativos (Kalil, 2020; Luna; Oliveira, 2022; Zamora, 2024). Em 2020 e nos anos posteriores, diversas greves ilustraram essa luta contra a precarização do trabalho nesse setor. Contudo, a maioria dessas pesquisas concentra-se nas grandes plataformas como a Uber que opera predominantemente nos grandes centros urbanos.

Viçosa, localizada no interior de Minas Gerais, na Zona da Mata, com uma população de aproximadamente 77.000 habitantes (IBGE, 2022), é um exemplo de cidade onde não há a presença de aplicativos multinacionais ou de abrangência nacional. As empresas de aplicativos que oferecem serviços sob demanda começaram a operar em Viçosa por volta de abril de 2019, representando uma realidade ainda nova para os trabalhadores de aplicativos na cidade.

Ao longo dos anos, alguns aplicativos foram desenvolvidos por moradores da própria cidade, mas muitos não conseguiram se manter no mercado (Jornal de Viçosa, 2020). Atualmente, algumas empresas de aplicativos operam na cidade, como a Bikers Go e a Click Boy, que oferecem serviços de entrega rápida realizados por bicicleta ou motocicleta. Além disso, há aplicativos de transporte por meio de carros particulares, como Let's Go, Livre, JP Viçosa, Viçosa APP e UaiPede. A cidade conta com um contingente considerável de trabalhadores atuando em serviços sob demanda, embora essa seja uma realidade relativamente recente. Esses trabalhadores enfrentam condições de trabalho ditadas pelos aplicativos, vivenciando a nova dinâmica das relações laborais advindas da uberização.

Diante do exposto e considerando o contexto atual de uberização como precarização do trabalho, o presente estudo busca responder: **Como os trabalhadores de aplicativos em plataformas locais percebem e respondem às manifestações de precarização do trabalho, e de que maneiras se mobilizam e se organizam coletivamente para enfrentar esses desafios?**

A pesquisa tem como objetivo geral analisar as manifestações de precarização no trabalho por aplicativo em plataformas locais na cidade de Viçosa-MG, bem como as formas de mobilização e organização coletiva adotadas pelos trabalhadores. Para alcançar esse objetivo, foram definidos os seguintes objetivos específicos: i) descrever o perfil dos trabalhadores; ii) investigar as condições de trabalho enfrentadas pelos trabalhadores de aplicativos; iii) examinar a percepção dos participantes sobre sua experiência de trabalho nas plataformas; e iv) identificar se esses trabalhadores têm promovido ações de mobilização e organização coletiva em Viçosa-MG.

Espera-se alcançar uma compreensão de como os trabalhadores inseridos no trabalho uberizado enfrentam e percebem suas condições laborais, além de como se organizam na luta pela garantia de seus direitos. Este estudo também visa fomentar discussões sobre o reconhecimento de direitos e a regulamentação do trabalho uberizado, destacando a urgência e a importância da organização desses trabalhadores como uma medida imprescindível para assegurar os direitos sociais e trabalhistas.

Com este estudo, espera-se contribuir para o aprofundamento dos novos modelos de organização e controle do trabalho, especialmente expondo um contexto ainda pouco explorado: o trabalho por aplicativos locais em pequenas e médias cidades. Entendemos que só será possível promover a elaboração de diretrizes de proteção à classe trabalhadora no contexto da uberização se as diferentes realidades e faces do fenômeno forem compreendidas e consideradas, inclusive a dos trabalhadores. Além disso, este trabalho se apresenta como mais um passo na construção de uma estrutura teórico-empírica sobre a uberização, ao mesmo tempo em que amplia a compreensão sobre a importância da mobilização social e política dos trabalhadores para o desenvolvimento de estratégias e medidas que visem a proteção e a garantia de direitos.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

O referencial teórico do estudo é dividido em três seções. Na primeira, abordaremos a uberização do trabalho, traçando um panorama de suas características centrais e da relação entre trabalhadores e empresas de aplicativos, para compreender as condições de trabalho e a dinâmica dessa relação de trabalho.

A segunda parte, refere-se ao papel do Estado como provedor de proteção social aos trabalhadores, destacando suas limitações em relação aos trabalhadores informais, como os trabalhadores de aplicativos. Este tópico versa sobre como essa falta de proteção contribui para a precarização do trabalho uberizado, intensificando-a, especialmente no que tange à perda de direitos. Discutiremos também os elementos que permitem identificar e reconhecer a precarização do trabalho.

A terceira e última seção é dedicada à organização e mobilização coletiva dos trabalhadores uberizados, demonstrando as formas de resistência política, às ações realizadas e as demandas apresentadas. Abordaremos também os obstáculos que dificultam ou impedem uma organização mais robusta dessa nova categoria de trabalhadores.

### **2.1 A Reconfiguração das Relações de Trabalho: O Fenômeno da Uberização**

A exploração do trabalho através de aplicativos e seu contexto abrangente desvelou a maneira pela qual a tecnologia tem remodelado as relações laborais (Franco; Ferraz, 2019). Contudo, essa configuração não surge somente de uma influência tecnológica recente associada a esse novo tipo de trabalho, mas sim da maneira pela qual as relações entre diferentes classes sociais são historicamente estabelecidas (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

As transformações necessárias até se chegar ao modelo de uberização que temos hoje, foi possível a partir da ruptura com o padrão fordista que deu origem a um novo modo de trabalho e vida, pautados na flexibilização e precarização do trabalho (Antunes; Druck, 2015). As mudanças na relação capital-trabalho são uma característica fundamental do sistema capitalista, pois ele se adapta às necessidades em constante mutação (Fontes, 2017). A partir dos anos 70, as grandes indústrias adotaram tecnologias como microeletrônica e redes, resultando em mudanças financeiras, menos contratações e mais investimento em tecnologia, impactando a economia, o emprego e as relações de trabalho (Franco; Ferraz, 2019).

Nessa fase, o capitalismo experimentou transformações em múltiplos aspectos, com aumento da terceirização e enfraquecimento do processo de formalização das relações

trabalhistas, que anteriormente vinha acompanhado por regulamentações e garantias (Antunes, 2018). Em um cenário de economia globalizada, os países se depararam com problemas que englobam a redução de postos de trabalho, diversificação dos modelos de emprego e a liberalização das relações contratuais, que na grande maioria das vezes é acompanhada pela redução dos direitos sociais (Casagrande; Zamora; Oviedo, 2021).

A emergência de novas formas de trabalho, como a uberização do trabalho, origina-se no “plano da globalização econômica e financeira, dirigida pelo capital financeiro, que encontra no território nacional os agentes que implementam suas exigências” (Antunes; Druck, 2015, p. 35). Este processo é impulsionado pelo poder do capital financeiro em escala global, influenciando diretamente a reconfiguração das relações de trabalho.

A expansão dos aplicativos tem sido notória, emergindo como uma das principais fontes de emprego informal no Brasil. Empresas como Uber e iFood, se consideradas em conjunto, representam uma proporção substancial da força de trabalho do país (Santos; Rosi, 2021). Este fenômeno ganha ainda mais relevância diante do contexto de recessão econômica e redução das oportunidades de emprego formal, onde essas plataformas, em sua maioria multinacionais com sede no exterior, passaram a desempenhar um papel central na mediação de empregos informais e mal remunerados para milhões de entregadores e motoristas (Antunes, 2018). Assim, a popularidade do Uber, em particular, veio a simbolizar a precarização das condições de trabalho, dando origem ao conceito de uberização do trabalho, caracterizando uma nova fase nas dinâmicas do capitalismo contemporâneo (Santos; Rosi, 2021).

A principal característica do modelo de trabalho uberizado reside na mediação do trabalho através de uma plataforma digital. Neste modelo, o trabalhador assume a responsabilidade por todos os custos e equipamentos necessários, sendo remunerado especificamente por cada serviço realizado ou entrega efetuada (Zamora; Augustin; Souza, 2021).

Nas empresas de aplicativos, prevalece a narrativa da meritocracia, onde a ideia de que o sucesso é alcançado através de esforço máximo é difundida, incentivando os trabalhadores a competirem entre si em busca de maiores ganhos (Silvestre, 2023). Esse é um discurso que reflete a ideologia neoliberal. Dardot e Laval (2016) analisam como essa ideologia permeia todos os aspectos da vida social, econômica e política, moldando as relações entre Estado, mercado e cidadãos. Para os autores, o neoliberalismo não é apenas uma teoria econômica, mas uma “racionalidade” que reconfigurou fundamentalmente as estruturas sociais e institucionais. Ao promover a desregulamentação dos mercados, a privatização de serviços

públicos e a redução do Estado de bem-estar social, o neoliberalismo mina os alicerces da solidariedade social e da igualdade (Dardot; Laval, 2016).

Outro ponto importante destacado por Dardot e Laval (2016) é que neoliberalismo promove uma ideologia de individualismo e responsabilidade pessoal, desviando a atenção das estruturas de poder e desigualdade subjacentes. Além disso, essa ênfase na responsabilidade individual obscurece as questões sistêmicas de desigualdade e injustiça, perpetuando assim a marginalização dos mais vulneráveis (Han, 2015).

Portanto, essa abordagem traz consigo uma dualidade intrínseca: embora os trabalhadores sejam apresentados como “seus próprios chefes” e tenham a ilusão de controlar seus horários de trabalho, a realidade mostra que, para garantir sua sobrevivência, muitas vezes são compelidos a dedicar horas excessivas, sacrificando tanto sua saúde física quanto emocional (Abilio, 2020; Gregory, 2021). A ausência de garantias de direitos e proteção básica deixa esses trabalhadores à mercê dos riscos inerentes às suas atividades, o que para Zamora, Augustin e Souza, (2021) representa um encontro entre o novo e o arcaico.

Isso porque a tendência da uberização representa uma nova intersecção entre elementos tradicionais e modernos da exploração do trabalho. Embora a uberização utilize tecnologia de ponta para facilitar o trabalho flexível, também ressuscita práticas laborais arcaicas caracterizadas pela precarização e pela falta de proteção aos trabalhadores (Zamora; Augustin; Souza, 2021). Esta justaposição destaca a natureza dual do capitalismo contemporâneo, onde os avanços tecnológicos coexistem com condições de exploração do trabalho. Como bem observado por Fontes (2017), à medida que o capitalismo se expande, o trabalho assume diversas formas, muitas vezes disfarçadas por aparências contraditórias, refletindo a complexidade e os obstáculos inerentes a essa realidade contemporânea.

O discurso forte em torno do empreendedorismo, promovido pelo capitalismo de plataforma<sup>1</sup>, representa uma evolução nas formas de atrair e controlar a força de trabalho pelo capital, utilizando-se de estratégias linguísticas para, além de precarizar as condições laborais, minar as mobilizações coletivas (Rosenblat, 2018; Casagrande; Zamora; Oviedo, 2021). O propósito subjacente à fragmentação dos trabalhadores de aplicativos é induzi-los a não mais se identificarem como parte da classe trabalhadora (Canettieri, 2023).

---

1 De acordo com Srnicek (2016) é o capitalismo contemporâneo impulsionado pelas plataformas digitais. O autor argumenta que empresas como Uber, Airbnb, Amazon e Google exemplificam um novo modelo de negócio que se baseia na extração, processamento e monetização de dados. Essas plataformas operam como intermediárias, facilitando conexões entre usuários e serviços, e acumulando grandes quantidades de dados que são utilizados para otimizar operações e gerar lucro.

Gregory (2021) identifica três trajetórias distintas que deram origem ao capitalismo de plataforma: a desestabilização do emprego formal, o aumento da cultura empresarial e a racionalização tecnológica do processo de trabalho. Esses fatores, em conjunto, contribuíram para o surgimento de novas formas de risco e incerteza para os trabalhadores. Nesse contexto, a autora argumenta que o trabalho por aplicativo exige que os indivíduos suportem voluntariamente todas as inseguranças e riscos associados a esse tipo de trabalho, controversamente intitulado de trabalho autônomo (Rosenblat, 2018).

A ascensão do trabalho uberizado, que depende fundamentalmente da plataforma digital, só se tornou possível devido à disseminação da tecnologia de conectividade<sup>2</sup>, amplamente adotada por organizações produtivas e acessível a uma grande parcela da população, incluindo tanto os prestadores de serviços quanto os consumidores (Franco; Ferraz, 2019). Isso significa que a tecnologia de conectividade é o alicerce para o funcionamento desse modelo de trabalho, onde a interação entre prestadores de serviços e consumidores ocorre principalmente no ambiente virtual dessas plataformas (Lima; Bridi, 2019).

O grande debate em curso é sobre a categorização de motoristas e entregadores de aplicativos, suscitando divergências sobre se devem ser classificados como profissionais autônomos ou ser reconhecido vínculo empregatício entre trabalhador e plataforma. Esta discussão abrange questões importantes, como a garantia de segurança no trabalho, a concessão de benefícios previdenciários, a definição de uma remuneração mínima adequada e a transparência nas operações da plataforma (Godim, 2020).

A questão dos aplicativos atuando como “quase empregadores” e o regime de trabalho flexível são elementos centrais do capitalismo de plataforma. A estratégia de eliminar relações formais de emprego para aumentar o capital não é nova. As relações de emprego padrão, criadas no pós-guerra, nunca foram universais (Fontes, 2017). Portanto, a trajetória de desenvolvimento de uma força de trabalho precária é de longa data, extensa e contínua.

Diversos autores e autoras (Fontes, 2017; Antunes, 2018; Franco; Ferraz, 2019; Abílio, 2020; Amorim e Moda, 2020; Grohmann, 2020; Canettieri, 2023; Han, 2023) têm apontado que a intermediação do trabalho promovida por empresas de aplicativos representa uma nova fase na exploração do trabalho, impulsionada pela utilização das TICs. Essa

---

2 A tecnologia de conectividade pode ser definida como o conjunto de ferramentas, infraestrutura e sistemas que permitem a comunicação e interação entre indivíduos, dispositivos e plataformas digitais por meio da internet. Isso inclui redes de comunicação, dispositivos móveis, aplicativos e softwares que possibilitam a conexão e a troca de informações em tempo real, independentemente da localização geográfica dos usuários.

dinâmica resulta na intensificação e aprofundamento da integração efetiva do trabalhador ao sistema capitalista, por meio das plataformas digitais (Antunes, 2018). Esse fenômeno decorre da capacidade das empresas de aplicativos de monitorar em tempo real, através de algoritmos, todo o trabalho executado pelos trabalhadores a elas vinculados. Isso resulta em uma amplificação do domínio do capital sobre o fluxo produtivo, resultando em uma metamorfose dos processos característicos da produção capitalista (Canettieri, 2023).

Esta reconfiguração do trabalho, caracterizada pela adoção de aplicativos no oferecimento de diversos serviços, segue uma tendência semelhante nos demais países (Abílio, Amorim e Grohmann, 2021). Esse padrão indica a manifestação de um movimento global, que conduz a uma maior coesão, inter-relação e concentração do poder político e econômico por parte das corporações de plataforma (Amorim e Moda, 2020).

As empresas de aplicativo em sua maioria operam em mercados que anteriormente eram regulados, mas que se tornam menos controlados devido à natureza digital e global dessas operações (Hill, 2022). Por exemplo, o setor de táxis tradicionais está sujeito a diversas regulamentações, incluindo licenças específicas, tarifas controladas, e requisitos de segurança. Com a entrada da Uber e aplicativos similares, essas regulamentações foram ignoradas.

Neste novo modelo de gestão, organização e controle do trabalho, as empresas de aplicativos afirmam desempenhar apenas o papel de intermediárias entre os prestadores de serviços e os consumidores, angariando apenas uma taxa para viabilizar essa conexão (Abílio, 2020). No âmbito desse formato emergente, as empresas declaram não manter qualquer tipo de relação empregatícia com os trabalhadores, em vez disso, elas se encarregam somente de disponibilizar a infraestrutura tecnológica necessária para que esses profissionais possam estabelecer conexões com os clientes e executar os serviços em questão (Antunes, 2018).

A situação é complexa porque as plataformas digitais aproveitam lacunas na legislação existente, que tem dificuldade para lidar com as especificidades do trabalho mediado por aplicativos. Isso cria um cenário onde as plataformas operam com pouca ou nenhuma responsabilidade em relação às normas trabalhistas e regulatórias (Hill, 2022). Por exemplo, ao classificarem os motoristas como clientes de sua tecnologia em vez de empregados, essas empresas conseguem evitar os custos associados a direitos trabalhistas.

Contudo, inúmeras práticas no contexto desse tipo de emprego demonstram claramente a presença de uma relação de subordinação dos trabalhadores em relação às empresas (Amorim; Moda, 2020). Na plataforma, há uma relação assimétrica de poder e informações entre o aplicativo e o trabalhador (Lee, 2023). São as plataformas que estipulam

o valor do serviço, supervisionam a execução do trabalho, e decidem sobre recompensas, punições e desligamentos da plataforma (Amorim; Moda, 2020).

As práticas que envolvem subordinação têm como base principalmente a gestão algorítmica conduzida pelas plataformas (Rosenblat, 2018). Sobretudo, observa-se também um controle de cunho ideológico sobre o trabalho, em que essas empresas procuram forjar uma imagem que aparenta liberdade e flexibilidade para exercer o trabalho (Casagrande; Zamora; Oviedo, 2021). Esse propósito é reforçado por meio da utilização de termos como “parceiros”, “confiança” e “conexão”. Ao fazer uso desses conceitos, a empresa exerce uma influência concreta sobre a percepção e a experiência dos trabalhadores de aplicativos em relação ao seu trabalho (Silvestre, 2023).

No estudo conduzido por Amorim e Moda (2020) foi exposta a dinâmica laboral que se estabelece entre os trabalhadores e as empresas de aplicativos. No decorrer da pesquisa, foram minuciosamente examinados três mecanismos de controle de trabalho empregados pela empresa Uber: a aceitação automática de passageiros, a precificação variável e as promoções. O resultado desse estudo destaca de que maneira a relação entre a Uber e seus motoristas se solidifica como um exemplo de autoridade característica da era digital, indo além de ser simplesmente uma intermediação entre os motoristas e os usuários do serviço (Amorim; Moda, 2020).

Com a uberização, a organização do trabalho se molda de tal maneira que os mecanismos de controle se automatizam e incorporam de forma natural, simultaneamente adquirindo uma amplitude, profundidade e intensidade (Han, 2015; Amorim; Moda, 2020). Essas formas de controle não se limitam a influenciar somente os trabalhadores durante a execução de suas tarefas, mas também orquestram toda a estrutura que constitui a empresa. Como resultado, as plataformas assumem as responsabilidades de gestão do trabalho, assegurando que todas as atividades sejam realizadas conforme seus critérios de produtividade e eficiência, acentuando assim a sujeição dos trabalhadores aos interesses da organização (Silvestre, 2023).

A uberização adota a força de trabalho da pessoa, contando com a sua disponibilidade, todavia, esta utilização é realizada apenas quando necessário, de forma automatizada e controlada. É a empresa que gerencia e controla a oferta de trabalho e a demanda, que também são medidas e subordinadas pelo aplicativo (Abílio, 2020).

No caso das empresas que fornecem as plataformas, todos os processos de trabalho são estabelecidos virtualmente, antes mesmo que o trabalhador tenha acesso às informações de quem está demandando o serviço. Diante disso, são estimados pelo aplicativo os valores do

serviço e da mercadoria, em função da distância e do tempo gasto para percorrê-la, sem que o trabalhador tenha como questioná-la, dada a impessoalidade inerente ao funcionamento do aplicativo e de sua condição de vida que lhe impõe aceitar o que lhe proporciona renda no curto prazo (Fonseca, 2017).

Han (2015) faz um paralelo entre o modelo imunológico de sociedade, caracterizado pela vigilância externa e controle descritos por Foucault, e um modelo neuronal de sociedade, onde o controle é interiorizado. No trabalho por aplicativo, esse controle interiorizado é evidente. As plataformas utilizam algoritmos para monitorar e avaliar o desempenho dos trabalhadores, criando uma forma de vigilância que não é visível, mas que impõe uma disciplina constante. Os trabalhadores, na busca por melhores avaliações e mais oportunidades de trabalho, internalizam essa vigilância e se autoimpõem padrões elevados de produtividade e disponibilidade.

Desse modo, a sensação de liberdade do processo de trabalho é uma necessidade transvestida – dramaticamente – em seu contrário, como se fosse liberdade (Fontes, 2017), assim como a segurança de estar trabalhando na plataforma, já que o trabalhador não é responsável por nenhuma escolha, muito pelo contrário, ele apenas reproduz tudo o que é determinado pelo aplicativo, enquanto os consumidores avaliam o serviço como forma de controle da qualidade pelo serviço prestado pelo trabalhador.

Em relação às condições de trabalho por aplicativo, os acadêmicos e a literatura têm apontado experiências comuns entre os trabalhadores. No entanto, Schor et al. (2020), em seu estudo abordando diferentes plataformas, identificaram uma heterogeneidade expressiva de experiências tanto entre trabalhadores quanto dentro das plataformas. Os autores argumentam que essa heterogeneidade é resultado da fraca institucionalização do trabalho nas plataformas, o que leva a uma variação na satisfação, autonomia e rendimento dos trabalhadores, por isso, os autores alegam que as interpretações dominantes sobre o tema são insuficientes.

Outro resultado do estudo conduzido por Schor et al. (2020) é a constatação de que as plataformas estão hierarquicamente organizadas em relação aos ganhos potenciais, condições de trabalho e habilidade de proporcionar satisfação aos trabalhadores. Por isso, os autores criticam a tendência do “ubercentrismo” na literatura, onde grande parte dos estudos são baseados em dados da plataforma Uber. Os autores defendem a necessidade de realizar estudos em múltiplas plataformas para obter uma compreensão mais abrangente do fenômeno.

Além disso, os resultados do estudo de Schor et al. (2020) revelaram uma força de trabalho heterogênea no trabalho por aplicativo, com uma grande variação nas condições de trabalho e, por consequência, nos níveis de precarização. Essa heterogeneidade decorre, em

parte, do “recuo” pela empresa do controle de horas de trabalho, programação e processo de trabalho, uma mudança facilitada pela tecnologia (Schor et al., 2020).

A uberização do trabalho afeta a identidade da classe trabalhadora de forma objetiva e subjetiva. Isso ocorre não apenas devido ao avanço tecnológico e à substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto, mas também pela transformação da natureza dos empregos, pelo enfraquecimento do reconhecimento social, pela intensa individualização e subsequente fragmentação da classe trabalhadora, além da ausência de responsabilidade trabalhista por parte das plataformas digitais (Flausino et al., 2022).

Diante do exposto, fica evidente que o ambiente laboral está em constante evolução devido às crises inerentes à estrutura do capitalismo, que sempre geram mudanças. Nesse sentido, é importante observar que as dinâmicas de trabalho na era do capitalismo de plataforma, impulsionado por startups e suas plataformas digitais, continuarão a se transformar. No entanto, como aponta Flausino et al. (2022), as soluções apresentadas pelas TICs não representam uma resposta eficaz ao desemprego; ao contrário, podem desencadear novos ciclos de desemprego e promover a criação de empregos precários e subjugados, o que reforça a sensação de fracasso individual entre os trabalhadores, devido à exploração do sistema capitalista (Han, 2015).

Considerando o exposto, torna-se claro como os trabalhadores no capitalismo de plataforma são desprovidos de direitos e enfrentam condições precárias. As TICs permitem acesso à mão de obra em grande escala, sem grandes custos e pagamento apenas pela atividade realizada. No entanto, as empresas conseguem desenvolver suas atividades sem abrir mão do controle e gerenciamento do trabalho, seja pela dependência econômica do trabalhador ou pelo sistema de reputação presente nas plataformas. A expansão do trabalho uberizado acelera a redução dos padrões de proteção trabalhista, comprometendo ainda mais as condições dos trabalhadores (Kalil, 2019).

## **2.2 (Des)Proteção Social Estatal e Precarização do Trabalho**

O Estado como provedor da Proteção Social diz respeito ao papel desempenhado pelas instituições governamentais na criação e implementação de políticas e programas destinados a proteger os cidadãos contra diversos riscos e adversidades ao longo de suas vidas (Filgueiras, 2017). Esses riscos podem incluir desemprego, doenças, incapacidades, envelhecimento e outros eventos que possam comprometer a segurança financeira e o bem-estar das pessoas.

A evolução da seguridade social no Brasil teve um marco importante com a promulgação da Constituição Federal de 1988 (CF-88), que estabeleceu um sistema abrangente de proteção social (Peruzzo, 2002; Pereira, 2009). A Seguridade Social, conforme definido pela CF-88, refere-se ao “conjunto de ações de iniciativa do poder público e da sociedade que asseguram direitos à previdência social, à saúde e à assistência social, tendo no direito previdenciário a proteção estatal do trabalhador” (Lopes, 2022, p. 20). Porém, Sposati (2018), argumenta que existe uma desarticulação entre essas três bases, que faz com que essa proteção não seja integrada e acessível a todos. E além dessa questão, a autora aponta para o fato de que a seguridade é afetada pelo “poder conservador da sociedade capitalista brasileira, pautado pela orientação neoliberal, que se opõe à concepção constitucional em garantir a cobertura da proteção social a todos os brasileiros” (Sposati, 2018, p. 2316).

A proteção social no Brasil teve início com o regime de bem-estar social em 1988, cuja concepção começou na década de 1970, durante o enfrentamento da ditadura militar (Cohn, 2020). Esse período coincidiu com a fase fordista do capitalismo. Nesse contexto, as medidas de proteção social voltadas para os trabalhadores foram predominantemente direcionadas aos inseridos no mercado formal de trabalho. Naquela época, a atenção estava centrada em amparar as categorias profissionais oficialmente reconhecidas e que estavam em regime assalariado (Fagnani, 2017).

Apesar dos avanços proporcionados pela CF-88 em relação aos direitos à saúde e assistência social, o terceiro componente, a previdência, ainda deixa uma grande parte da população exposta à desproteção social (Pereira, 2009). Esta parcela corresponde às pessoas que estão inseridas no mercado informal de trabalho (Filgueiras, 2017).

A partir dos anos 1990, observou-se uma transformação na configuração da classe trabalhadora do Brasil. Essa mudança (uma resposta à reorganização internacional das atividades produtivas) se traduziu na redução do contingente de vagas de emprego no setor industrial, que havia sido o principal empregador até o final do século XX, e na ampliação do setor de serviços na economia (Antunes, 2018).

Em contraste com os países europeus que possuem estados de bem-estar social fortes, no Brasil a classe trabalhadora historicamente se desenvolveu em meio a condições precárias (Sposati, 2018). Isso contribuiu para a configuração da realidade brasileira, caracterizada por informalidade e precarização do trabalho, com impactos diretos na proteção social dos trabalhadores.

A previdência social brasileira foi estruturada com base no princípio contributivo. Os critérios que determinam o acesso aos benefícios favorecem os trabalhadores vinculados ao

setor formal, os quais obtêm os benefícios através das contribuições descontadas de seus salários (Cordero, 2005). Conforme salientado por Filgueiras (2019), o emprego formal regulamentado, reconhecido e apoiado pelo Estado, tem sido e, em grande medida, continua sendo a principal porta de entrada (assim como um obstáculo) para as pessoas alcançarem a proteção social. Isso se aplica tanto à abrangência de riscos sociais decorrentes das atividades laborais (como seguro contra acidentes de trabalho, auxílio-desemprego e licença-maternidade) quanto às situações de inatividade (Fagnani, 2017).

Devido à configuração do sistema de proteção social brasileiro, ter a carteira de trabalho assinada é considerado um “bilhete para a cidadania” (Antunes, 2018). No entanto, devido a grandes taxas de desemprego, o emprego informal passou a ser visto como uma chance para a empregabilidade e para a subsistência. Com base nisso, a realidade é que o progresso de uma economia deve ter como base o trabalho efetivo, e nesse contexto, o papel do Estado é importante, não apenas para garantir a existência de empregos, mas também para proteger os direitos sociais dos trabalhadores. Todavia, há uma série de dificuldades a serem enfrentadas pelos trabalhadores, pelo Estado e pelos sindicatos, na elaboração de respostas para essas novas configurações de trabalho (Fagnani, 2017).

O crescimento dos trabalhos informais, impulsionado pelo aumento do emprego sob demanda por meio de aplicativos, representa um problema de longo prazo. Isso ocorre porque a maioria dos trabalhadores de plataformas digitais não está incluída nos sistemas de previdência, o que contribui para o alto índice de informalidade. Esses trabalhadores enfrentam uma “zona de exceção trabalhista permanente” (Carvalho; Pereira; Sobrinho, 2020).

Essa situação terá impactos na sociedade e suas consequências serão sentidas no médio prazo (Vasconcelos; Pereira, 2020). Essas pessoas buscarão a aposentadoria, o que levanta a questão: como será possível o Estado garantir isso? O governo está potencialmente criando uma bomba-relógio em termos de financiamento da previdência social nos próximos anos (Fagnani, 2017).

Essa situação ocorre porque a expansão acelerada das plataformas digitais aconteceu sem espaço para uma reflexão adequada sobre o impacto que poderia ter na sociedade e nas relações trabalhistas (Vasconcelos; Pereira, 2020). Por isso, é importante o diálogo entre o governo e a sociedade, visando à reestruturação dos sistemas de proteção social. Tal reconfiguração é necessária no cenário laboral contemporâneo para assegurar a continuidade da proteção social, garantindo-a de maneira inclusiva e abrangente para todos os cidadãos.

O Estado detém o poder de intervir nesse processo por meio da elaboração e regulamentação de leis trabalhistas que reflitam as demandas e necessidades da sociedade (Ravenelle, 2019). Através da aplicação de leis que promovam relações de trabalho justas e equitativas, o Estado pode mitigar as disparidades socioeconômicas e proteger os trabalhadores contra a exploração.

Neder et al. (2023) afirmam que existe uma conexão entre as inclinações políticas e as perspectivas de mundo resultantes da intensificação dos modelos de negócios competitivos, da prevalência do livre mercado e de uma forma de empreendedorismo altamente individualista. Para estes autores a retórica conservadora tanto influencia quanto é influenciada pelo ambiente do capitalismo de plataforma, que opera dentro do contexto do neoliberalismo, aproveitando-se das novas dinâmicas sociais moldadas pela ausência de proteção social do Estado (Neder et al., 2023).

As plataformas exercem controle sobre a economia digital, sendo predominantemente operadas por grandes corporações e empresários (Silvestre, 2023). Essa predominância foi facilitada pela fragilização do tecido social, resultado de políticas governamentais que negligenciaram o bem-estar dos trabalhadores e suas famílias, afetando os estratos mais desfavorecidos da sociedade (Fontes, 2017). Além disso, no âmbito do mundo do trabalho, observamos uma crescente precarização, com o aumento do desemprego e da subocupação, consequência direta da flexibilização das leis trabalhistas (Antunes, 2018).

Esse cenário contribui para uma maior desigualdade social e econômica, com os impactos recaídos sobre os grupos mais vulneráveis. Essa interseção entre o domínio das plataformas digitais e as políticas de desregulamentação demonstra a necessidade de medidas que promovam condições de trabalho dignas e com proteção social para todos os trabalhadores (Fontes, 2017).

O Brasil tem se revelado um ambiente propício para o crescimento de plataformas digitais que se apresentam como uma alternativa para o desemprego (Ravenelle, 2019). Isso se deve à presença de um grande grupo de trabalhadores em situação vulnerável, buscando alternativas de renda para assegurar sua sobrevivência, combinado com um vasto contingente de pessoas disponíveis para adquirir serviços a preços acessíveis (Antunes, Druck; 2015). Temos assim uma atualização e consolidação de traços históricos de conformação da classe trabalhadora, marcados pela informalidade do trabalho e também pela fragilidade das leis trabalhistas, que ficam ainda mais evidentes através do trabalho intermediado pelas empresas de aplicativos (Ravenelle, 2019).

Nos governos do presidente Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010), a formalização do mercado de trabalho foi uma das suas ações, sendo implementada uma política direcionada a este fim. Nesse período, milhões de brasileiros tiveram suas carteiras de trabalho registradas, nesse período a taxa de formalização atingiu a marca de 68,1% em 2012, representando um aumento de mais de 10% ao longo de uma década (Pochmann, 2012).

No entanto, essa política não se manteve efetiva ao longo do tempo. Em 2017, o grupo de trabalhadores classificados como “por conta própria” ou ocupando posições sem contrato formal voltou a superar aqueles com vínculo empregatício formal (Amorim e Moda, 2020). Isso pode ser explicado pelo fato de que, no Brasil, os impactos da recessão econômica global de 2008 só começaram a ser realmente sentidos a partir de 2014, coincidindo com a entrada da Uber no mercado brasileiro, o que teve repercussões diretas sobre a classe trabalhadora (Silvestre, 2023).

No ano de 2014, a taxa de desemprego entre a população economicamente ativa registrava um nível de 6,8%. No entanto, esse índice subiu para 12% em 2016, e essa tendência de aumento continuou nos anos seguintes. Isso levou a uma situação em que a maioria dos desempregados passou a procurar alternativas de renda como meio de assegurar sua subsistência. Esse contexto resultou em grande parte da população dependendo de ocupações que não eram oficialmente regulamentadas pelo Estado, ao mesmo tempo em que outra parte estava envolvida em empregos que ofereciam direitos trabalhistas, porém com níveis de remuneração reduzidos (Amorim; Moda, 2020).

O ano de 2016 não apenas testemunhou a destituição da então Presidente da República, Dilma Rousseff, mas também marcou o início de um período de austeridade que teve seu prelúdio em 2015 (Cohn, 2020). Esse momento não apenas alterou drasticamente a trajetória política, econômica e social do Brasil, mas também inaugurou uma fase de implementação radical de uma agenda neoliberal no país, como apontam Krein e Colombi (2019).

O tema da flexibilização, que havia ganhado proeminência no Brasil durante a conjuntura política dos anos 90, retorna a partir de 2016, com a queda do governo constitucional e o retorno ao ideário neoliberal, culminando na reforma trabalhista de 2017 (Landy; Oliveira, 2022). Destacam-se as leis nº 13.429 e nº 13.467, que tratam, respectivamente, da terceirização e da reforma trabalhista, ambas sancionadas em 2017. Dentre as principais alterações, destaca-se a fragilização das representações sindicais, a prevalência do negociado sobre o legislado, que permite a redução de direitos garantidos por

lei com a anuência sindical, além do fim da contribuição sindical obrigatória (Galvão et al., 2019).

A reforma também introduziu o contrato de trabalho intermitente, uma modalidade que permite a contratação de empregados para trabalhar de forma esporádica, sendo remunerados apenas pelas horas efetivamente trabalhadas. Ainda, a reforma facilitou a contratação de trabalhadores como autônomos ou via pessoa jurídica, permitindo que empresas contratem profissionais para prestar serviços sem a necessidade de estabelecer um vínculo empregatício tradicional.

A reforma trabalhista se apoia na flexibilização das relações de trabalho, na fragilização das instituições de proteção e na individualização dos riscos (transferência dos riscos para os trabalhadores), em detrimento da proteção social aos trabalhadores, e na intensificação da informalidade e da precarização nas condições de trabalho (Marcelino; Galvão, 2020). As reformas implementadas durante esse período visaram promover a lógica de empregabilidade e empreendedorismo, em detrimento da proteção social associada ao emprego assalariado (Filgueiras; Lima; Souza, 2019). Essas mudanças são vistas como um retrocesso nas relações trabalhistas e na proteção social (Galvão et al., 2019; Klein, 2018), além de representarem uma ameaça às conquistas e direitos obtidos através das lutas trabalhistas (Lima; Sales, 2022).

Além disso, estas alterações promovidas por estas leis podem gerar um entrave na formação dos recursos públicos destinados ao respaldo da política social da seguridade. A promoção da terceirização, a prevalência de contratos atípicos, a proliferação da “pejotização”, a adoção de remunerações não equivalentes a salários e o incremento da intermitência terão repercussões sobre as fontes de financiamento da previdência social, a qual se encontra vinculada à folha de pagamento (Klein, 2018). Consequentemente, essas reformas enfraquecem a capacidade do Estado de proporcionar proteção às parcelas da sociedade que necessitam das políticas da previdência social (Krein, 2018).

Nos anos seguintes, a ausência de uma estrutura governamental e a retirada de importantes mecanismos de mediação, como a extinção do Ministério do Trabalho e da Previdência em 2019, criaram um vácuo que permitiu aos empresários impulsionar ainda mais o capitalismo de plataforma (Christo, 2023). Esse movimento deixou o Brasil em uma posição de fragilidade diante da tendência global de precarização do trabalho, desequilibrando as relações entre trabalhadores e empregadores (Canettieri, 2023). A medida também removeu a pauta trabalhista do núcleo do poder executivo, interrompendo um processo de construção e valorização que remonta à década de 1930 (Vasconcelos; Pereira, 2020).

O Ministério do Trabalho, com mais de 80 anos de história, sobreviveu até mesmo à ditadura militar, representando um símbolo de proteção e promoção dos direitos dos trabalhadores. A extinção dessa pasta resultou na subordinação de milhões de trabalhadores a um modelo de negócio baseado na precarização e desregulamentação, facilitado pela tecnologia de algoritmos, que servem como uma fachada tecnológica para a reativação de práticas de exploração ultrapassadas (Zamora; Augustin; Souza, 2021).

Com o retorno do Presidente Lula ao poder em 2023, as alterações legislativas promovidas pela reforma trabalhista de 2017, cuja revogação parece estar cada vez mais distante do horizonte do seu governo, permanecem como retrocessos que ampliam a precarização dos trabalhadores de aplicativos (Pereira, 2024). Nesse sentido, Pereira (2024) argumenta que o discurso de autonomia dos trabalhadores esconde o vínculo de subordinação com as plataformas, o que impede uma compreensão jurídica e política clara, tanto por parte das instituições quanto pelos próprios trabalhadores, sobre a possibilidade de acesso pleno aos direitos sociais e trabalhistas. As empresas alegam promover a liberdade e a flexibilidade das jornadas para negar seu vínculo empregatício com os trabalhadores. Essa tese não só deixou de ser contestada pelo governo do Partido dos Trabalhadores, como também passou a ser incorporada e incentivada por ele (Pereira, 2024).

Farrell e Greig (2017) concluem que a taxa de crescimento do trabalho em plataformas é influenciada pelas condições do mercado de trabalho tradicional. Por isso, o trabalho nas plataformas digitais deve ser compreendido no contexto holístico do mercado de trabalho. Muitos trabalhadores optam por esse tipo de emprego porque não conseguem encontrar empregos tradicionais. As plataformas digitais estão inseridas nesse mercado mais amplo, e a disponibilidade e qualidade dos empregos convencionais influenciam diretamente as experiências dos trabalhadores das plataformas (Schor 2017). Em outras palavras, as plataformas digitais se aproveitam de momentos de crise e baixos níveis de emprego para expandir sua atuação.

Conforme Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 230) “a precarização passou a ser um atributo central do trabalho contemporâneo e das novas relações de trabalho, apresentando múltiplas faces e dimensões”. O trabalho por aplicativo é marcado por diversos elementos que refletem essa precarização. Um dos principais elementos é a falta de garantias trabalhistas e a ausência de benefícios sociais, o que contribui para uma sensação de insegurança entre os trabalhadores, que se veem vulneráveis a flutuações econômicas e à arbitrariedade das plataformas (Antunes, 2018).

As empresas de plataformas utilizam brechas na legislação para se eximirem de responsabilidades trabalhistas. Essa falta de reconhecimento jurídico do vínculo empregatício impede que os trabalhadores acessem apoio legal e proteção contra retaliações das plataformas (Godim, 2020). Isso enfraquece a capacidade de organização e mobilização, pois os trabalhadores não têm uma base legal sólida para reivindicar direitos ou contestar abusos (Zamora, 2024).

Essa precarização torna-se ainda mais clara quando se considera a crescente automação de processos e a rápida evolução tecnológica, que ameaçam ainda mais a estabilidade desses trabalhadores e reforçam a sensação de incerteza em relação ao futuro do trabalho (Abílio, 2020; Zamora; Augustin; Souza, 2021). Além disso, os trabalhadores são monitorados e avaliados por algoritmos que determinam a distribuição de tarefas e a remuneração, sem transparência ou possibilidade de contestação. Essa dependência tecnológica dos aplicativos cria uma dinâmica de controle e monitoramento que inibe a mobilização (Han, 2015). Nesse sentido, Canettieri (2023) conclui que a precarização do trabalho informal e o desenvolvimento tecnológico estão entrelaçados de tal forma que um não pode se realizar sem o outro, formando uma simbiose que molda o presente e o futuro do trabalho.

A falta de segurança é outro aspecto que denota a precarização desse tipo de trabalho. Os trabalhadores estão expostos a riscos constantes de acidentes de trânsito, assaltos e violência urbana, sem que os aplicativos ofereçam segurança adequada ou qualquer tipo de proteção (Christo, 2023). Além disso, os ganhos dos trabalhadores por aplicativo são muito variáveis e dependem de fatores como a demanda por serviços, as taxas pagas pelas plataformas e a disponibilidade de trabalho em diferentes horários e dias da semana.

Dessa forma, segundo Lopes (2022), a existência de regras próprias e a função do Direito do Trabalho no contexto capitalista reside na proteção. Em uma sociedade baseada na troca entre capital e trabalho, em que o trabalho não é apenas um meio de realização humana, mas também uma forma de subsistência física, a ausência de uma proteção adequada pode resultar na transformação do trabalhador em mera mercadoria durante o tempo de trabalho.

### **2.3 Mobilização e Organização Coletiva dos Trabalhadores Uberizados**

As longas jornadas de trabalho, a remuneração insuficiente e variável e a ausência de direitos e proteção social caracterizam a precarização do trabalho nas plataformas de aplicativos, remetendo às condições enfrentadas no início do período industrial e

representando um retrocesso em relação aos direitos sociais trabalhistas conquistados com muito esforço e luta (Vasconcelos; Pereira, 2020; Zamora; Augustin; Souza, 2021; Canettieri, 2023). Nesse contexto, será abordada a importância da organização coletiva como instrumento para reivindicar direitos, destacando a necessidade de os trabalhadores em plataformas de aplicativos se unirem para que seja possível combater a precarização do trabalho.

Historicamente, percebemos que desde o advento da revolução industrial, os trabalhadores têm travado batalhas importantes que resultaram na imposição de regras e regulamentações legais sobre os empregadores (Antunes, 2018; Vasconcelos; Pereira, 2020). Estas normas foram incorporadas aos contratos de trabalho para restringir, ainda que parcialmente, os sistemas de remuneração baseados na produção por peças<sup>3</sup> (Fontes, 2017). Além disso, esses contratos passaram a garantir um conjunto de direitos aos trabalhadores, tais como férias remuneradas, décimo terceiro, aposentadoria, licenças médicas, entre outros. Paralelamente, houve também avanços na educação e na assistência de saúde pública, refletindo a importância destes movimentos de lutas para o desenvolvimento das condições sociais e econômicas da época (Fontes, 2017).

Entretanto, o desemprego continuou representando a maior ameaça para aqueles privados das condições básicas de subsistência. Ele permaneceu como uma manifestação clara do poder opressivo do capital, utilizado como meio de disciplinar as massas da sociedade (Fontes, 2017). O desemprego é resultado, principalmente, da persistência da expropriação, que aumenta o número de pessoas necessitadas de vender sua força de trabalho em um mercado cada vez mais competitivo, e da introdução de tecnologias que substituem mão de obra humana (Antunes, 2018).

No período de crescimento da industrialização, as fábricas concentravam grandes contingentes de trabalhadores em locais de trabalho compartilhados, todos subordinados ao mesmo empregador, o que gerava considerável tensão para o capital (Sanson, 2021). Esses trabalhadores não apenas compartilhavam o local de trabalho, mas também seus modos de

---

3 A produção por peças, também conhecida como pagamento por peça ou remuneração por produção, é um sistema em que os trabalhadores são pagos com base na quantidade de unidades que produzem ou nas tarefas que completam, em vez de receberem um salário fixo por hora ou mensal. Esse modelo de remuneração incentiva os trabalhadores a aumentarem sua produtividade, pois seus ganhos estão diretamente ligados ao volume de produção. A produção por peças tornou-se prevalente durante a Revolução Industrial, quando a produção em massa substituiu as formas artesanais de produção. Esse sistema permitiu que as fábricas aumentassem sua eficiência e produtividade às custas dos trabalhadores, que enfrentavam jornadas extenuantes e condições de trabalho precárias.

vida e moradia, estabelecendo uma conexão direta entre sua rotina diária e a subordinação ao sistema capitalista.

Essa contradição fundamental dentro da estrutura capitalista, que envolvia a socialização dos processos produtivos e a concentração da propriedade dos resultados dessa atividade, também evidenciava a submissão coletiva dos trabalhadores (Fontes, 2017). Essa situação contribuiu para o surgimento de sindicatos e partidos políticos representativos da classe trabalhadora (Galvão et al., 2019). Contudo, as estruturas de controle para reprimir reivindicações e protestos estavam inicialmente enraizadas no próprio ambiente empresarial, incluindo supervisores e métodos de controle do tempo de trabalho, com o respaldo policial estatal para situações que fugissem do controle dentro das fábricas (Fontes, 2017).

Dentro desse contexto, o conceito de trabalho abrange mais do que simples relações técnicas de produção. Envolve uma complexa rede de interações sociais, identitárias, individuais e, principalmente, coletivas (Antunes, 2018). Portanto, trabalhadores e organizações como os sindicatos têm desempenhado um papel importante na instigação de mudanças, pois têm a capacidade de reinventar suas abordagens e garantir a concretização de direitos para a classe trabalhadora.

Retornando para o cenário atual, a uberização tem grande impacto sobre a negociação coletiva e a representação dos trabalhadores, uma vez que os trabalhadores independentes não têm a mesma estrutura sindical tradicional para proteger seus interesses (Godim, 2020). Fato que contribui para o desequilíbrio do poder de barganha entre trabalhadores e as empresas de aplicativos. Porém, ela não impede que haja conflitos entre os trabalhadores e os aplicativos, como podemos constatar com as diversas greves que têm ocorrido no país desde a paralisação em 2020, que ficou nacionalmente conhecida como “Breque dos apps” (Strecker et al., 2021).

Nesse sentido, Franco e Ferraz (2019), argumentam que as insatisfações e conflitos entre trabalhadores e empresas de aplicativos não podem ser completamente resolvidos, uma vez que a regulamentação das relações de trabalho melhora apenas a convivência social dentro do sistema capitalista, mas não elimina a contradição fundamental entre capital e trabalho (Franco; Ferraz, 2019).

Em um contexto político neoliberal, intensificado no país desde 2016, a regulamentação do trabalho e a capacidade de representação e negociação das entidades sindicais estão sendo gradualmente enfraquecidas, especialmente após a reforma trabalhista de 2017 (Vasconcelos; Pereira, 2020). A estratégia sindical enfrenta o desafio de preservar sua natureza de classe e sua capacidade de proteger e lutar por direitos e pela proteção social (Galvão et al., 2019).

Aliada a esses fatores, a ascensão da uberização tem redefinido as formas tradicionais de regulação do trabalho, desafiando as estruturas que historicamente protegeram os direitos dos trabalhadores. Esse fenômeno está destruindo o modelo convencional de regulação, que se baseia em acordos e regulamentações destinados a garantir os direitos trabalhistas conquistados desde 1943 (Vasconcelos; Pereira, 2020).

Em relação à organização coletiva dos trabalhadores, Galvão et al. (2019) ressaltam a necessidade de revitalização do sindicalismo após a reforma trabalhista de 2017, uma preocupação que é compartilhada tanto por pesquisadores quanto por líderes sindicais. Antes da reforma, já se debatia a perda de influência do sindicalismo na sociedade e o enfraquecimento de sua eficácia na ação coletiva, devido às mudanças estruturais no mundo do trabalho (Bridi; Braga; Santana, 2018).

Nesse contexto, a organização do trabalho em plataformas digitais demonstra que sua organização não é apenas influenciada pela tecnologia, mas também pelas relações sociais historicamente estabelecidas (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021). Embora essas novas relações de trabalho sejam marcadas pelo individualismo, os trabalhadores conseguem criar estratégias de mobilização, muitas vezes utilizando grupos nas redes sociais como espaços de auto-organização (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021). Portanto, é fundamental compreender os limites e potenciais dessas iniciativas para entender a evolução das lutas de classes nos próximos anos (Abílio, 2020; Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

Nesse cenário, a resistência política dos trabalhadores está voltada para a melhoria das condições de trabalho e a redução da exploração, levando em conta as desafiantes condições sociais e econômicas (Amorim; Moda, 2020). Como demonstrado ao longo desta pesquisa, os trabalhadores de aplicativos são expropriados de direitos trabalhistas. Nesse aspecto, a mobilização desempenha um papel importante na busca pela garantia de condições de trabalho dignas, equiparando seus direitos aos dos trabalhadores formais (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

Em uma pesquisa realizada por Godim (2020), foram analisadas as percepções dos trabalhadores de aplicativos em relação ao novo modelo de negócio e à nova relação de trabalho propiciada pelas plataformas digitais. O estudo argumenta que, em vários países, os trabalhadores de aplicativos têm se manifestado contra as condições precárias de trabalho e a baixa remuneração que recebem. Para isso, eles têm utilizado redes sociais e realizado encontros em locais públicos durante seus turnos de trabalho, desenvolvendo métodos de resistência.

De acordo com Zamora (2024, p.71) “por resistência, entende-se a organização de ações coletivas que, ao ser tomadas pelos trabalhadores, desafiam as relações de dominação presentes no local de trabalho”. Essa resistência se manifesta não apenas como uma reação, mas também como uma forma de construir solidariedade entre os trabalhadores, fortalecendo sua identidade coletiva (Conde; Felix; Moreira, 2023). Ao questionar as estruturas de poder estabelecidas pelas plataformas digitais, os trabalhadores buscam reconfigurar a relação de trabalho, reivindicando maior autonomia, melhores condições de trabalho e um papel mais ativo na determinação das regras que governam suas atividades (Zamora, 2024).

Essas ações, mesmo que muitas vezes improvisadas, resultaram na exposição pública dos problemas enfrentados por estes trabalhadores e chamaram a atenção da mídia, sindicatos e outros grupos interessados, o que resultou em um início de visibilidade desta categoria de trabalhadores que até então estavam apagados (Godim, 2020). Neste sentido, conforme apontado por Stefano (2016, p.23), a “organização coletiva dos trabalhadores é essencial para que o trabalho em plataformas digitais não ocorra em condições precárias e para o aumento da conscientização dos trabalhadores sobre os seus direitos”.

O surgimento do movimento de luta entre os trabalhadores por aplicativos é um fenômeno recente. Os primeiros aplicativos começaram a operar no Brasil em 2014, e apenas seis anos depois as reivindicações dos trabalhadores se tornaram explícitas por meio de paralisações (Santos; Rosi, 2021). As primeiras manifestações ocorreram em 2019, culminando com o emblemático “Breque dos Apps” em 2020, evento que amplificou a visibilidade desse movimento. Esse marco representou o verdadeiro ponto de partida para uma onda crescente de mobilização e organização dos trabalhadores de aplicativos (Strecker et al., 2021).

Inicialmente, o trabalho por aplicativo era visto pela maioria dos trabalhadores como uma chance de conquistar liberdade financeira, graças à flexibilidade que ofereciam. Contudo, à medida que o tempo avançava, uma parte dos trabalhadores começaram a perceber a precariedade e a exploração subjacentes a essas atividades. Esse discernimento foi o catalisador para o início da mobilização e protesto contra as plataformas, buscando condições de trabalho mais justas (Harris; Degama; Ravishankar, 2020). Esse curto intervalo de tempo entre o início das operações das empresas e as manifestações dos trabalhadores deve-se à natureza intrinsecamente precária desse modelo de trabalho desde o seu surgimento. O trabalho por aplicativo não se deteriora ou piora ao longo do tempo; ele já nasce com essas características. Em sua essência, é um trabalho precarizado (Santos; Rosi, 2021).

Nacionalmente, têm ocorrido inúmeras manifestações e paralisações organizadas pelos trabalhadores de aplicativos, que buscam reivindicar melhores condições de trabalho, direcionando suas demandas diretamente para as empresas de aplicativos (Zamora, 2024). No entanto, aponta-se para a ausência de reivindicações desses trabalhadores quanto à sua condição jurídica de assalariado, e, conseqüentemente, à obtenção de direitos trabalhistas e de seguridade social (Godim, 2020; Christo, 2023).

Durante as primeiras manifestações e mobilizações dos trabalhadores de aplicativos, o governo federal se manteve alheio a essa questão, não adotando medidas concretas em resposta. Com a troca de governo, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva (PT) demonstrou interesse na regulamentação do trabalho por aplicativos desde sua campanha eleitoral. Após sua eleição em 2022, e com a intenção de cumprir suas promessas, seu governo criou, em maio de 2023, um grupo de trabalho dedicado à discussão da regulamentação do trabalho por aplicativo e à definição e garantia dos direitos desses trabalhadores. Esse grupo tripartite, composto por representantes do governo, das plataformas e dos trabalhadores, foi formado com o objetivo de combater a precarização desse tipo de trabalho por meio de uma regulamentação federal.

A proposta do grupo de trabalho deveria ter sido finalizada e encaminhada ao Congresso Nacional no início de outubro de 2023. No entanto, as empresas não conseguiram chegar a um acordo sobre as demandas dos trabalhadores. Questões como a remuneração por hora trabalhada, a alíquota de contribuição para a Previdência Social, a natureza jurídica dos aplicativos e o tipo de vínculo entre essas empresas e os trabalhadores apresentavam impasses.

O grupo terminou suas atividades sem nenhum resultado concreto, embora publicamente tenha afirmado que as discussões serviriam de base para uma proposição consensual (Pereira, 2024). De acordo com o ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, a negociação do grupo foi encerrada em novembro. De novembro até por volta de fevereiro, foi elaborada a redação (Pereira, 2024).

Finalmente, no dia 4 de março de 2024, o governo federal apresentou o Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024 que visa regulamentar o trabalho dos motoristas de aplicativos no país. O PLP 12/2024 é direcionado especificamente aos motoristas de aplicativos, excluindo entregadores e outras categorias (Brasil, 2024). Intitulada “Autonomia com Direitos”, a proposta busca garantir a autonomia dos trabalhadores na gestão de suas jornadas de trabalho, ao mesmo tempo que oferece alguns direitos sociais, especialmente relacionados à contribuição para a previdência social (Pereira, 2024).

A proposta vinda do presidente, ironicamente do Partido dos Trabalhadores, ignora o reconhecimento formal do vínculo empregatício. Essa omissão é um obstáculo, pois a ausência desse vínculo impede que os trabalhadores acessem uma série de proteções trabalhistas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), perpetuando a precariedade das condições de trabalho no setor. A proposta, que deveria representar um avanço na regulamentação do trabalho por aplicativo, acaba, portanto, por reforçar a fragilidade da posição desses trabalhadores em relação às plataformas, limitando os direitos que lhes são garantidos.

A proposta foi enviada para o Congresso e será avaliada pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal<sup>4</sup> para debates e votação. De acordo com o texto do PLP 12/2024, o trabalhador que prestar serviços via aplicativo será considerado trabalhador autônomo por plataforma e terá alguns benefícios trabalhistas, conforme descrito no Quadro 1.

Quadro 1 - Direitos e Obrigações Previstos pelo PLP 12/2024

<b>Aspectos</b>	<b>Descrição</b>
Período Máximo de Conexão na Plataforma	O trabalhador não poderá ultrapassar 12 horas diárias de conexão a uma mesma plataforma.
Remuneração Mínima	A remuneração mínima será proporcional ao salário-mínimo.
	Fixada em R\$ 32,10 por hora trabalhada.
Composição da Remuneração	Retribuição pelos serviços prestados: R\$ 8,03
	Ressarcimento pelos custos do trabalhador na prestação do serviço: R\$ 24,07
Contribuições Previdenciárias	Trabalhadores: 7,5% do salário de contribuição
	Empresas de aplicativos: 20% do salário de contribuição
Direitos Previdenciários para Mulheres	Acesso aos direitos previdenciários mínimos previstos para as seguradas do INSS.

Fonte: Elaborado a partir do PLP 12/2024 (Brasil, 2024).

Além disso, a plataforma deverá apresentar, mensalmente, ao motorista um relatório detalhando todas as corridas, bem como todos os eventos ocorridos na relação de trabalho durante esse período, visando maior transparência do trabalho (Calcini; Moraes, 2024).

A proposta de regulamentação do trabalho gerou controvérsias devido à falta de consenso entre as partes envolvidas e à postura neutra do governo (Pereira, 2024). O PLP 12/2024 alinha-se a leis que favorecem a terceirização e a pejotização, descaracterizando a relação de subordinação no trabalho. Essas leis reduzem ou eliminam o acesso dos trabalhadores aos direitos sociais e trabalhistas, legitimando condições de trabalho precarizadas sob o pretexto de oferecer autonomia e segurança jurídica para as empresas (Moncau, 2024).

---

4 A última tramitação foi no dia 02/07/2024 com a retirada do PLP 12/2024 de pauta por acordo.

Diversos pesquisadores, ativistas e lideranças de organizações coletivas têm advertido que o PLP 12/2024 representa um risco ao emprego formal e ao acesso aos direitos previstos na CLT (Pereira, 2024). Eles argumentam que a criação desta forma de contratação inferior poderá incentivar a adoção do mesmo modelo em outros setores, como já ocorreu após a aprovação das legislações de terceirização e reforma trabalhista (Krein; Colombi, 2019).

O PLP 12/2024 também tem sido alvo de muitas críticas por parte dos motoristas. Greves, carreatas e motociatas contra o PLP 12/2024 ocorreram em diversas cidades, incluindo Belo Horizonte, Goiânia, Rio de Janeiro, São Paulo e Campina Grande (Moncau, 2024). Ao mesmo tempo, pesquisadores como Vladimir Safatle, Virgínia Fontes, Ricardo Antunes e Ruy Braga, juntamente com parlamentares do PSOL, como Luiza Erundina e Sâmia Bomfim, lançaram um manifesto contra o projeto proposto pelo governo Lula. O manifesto argumenta que “o PLP 12/2024, ao definir motoristas de aplicativos como ‘trabalhadores autônomos por plataforma’, não apenas ignora a realidade da relação de trabalho e subordinação existente entre as grandes plataformas digitais e seus trabalhadores, mas legitima uma precarização sem precedentes” (Moncau, 2024).

As principais críticas dos motoristas ao PLP 12/2024 focam na baixa remuneração estabelecida, na ausência de artigos sobre segurança e na falta de representação dos trabalhadores por associações (Lang, 2024). O projeto é visto como uma ameaça direta à renda dos motoristas, negligenciando suas necessidades. Além disso, os motoristas apontam que o PLP 12/2024 mantém o poder nas mãos das plataformas de forma obscura, especialmente em relação à Uber, que é acusada de tratar a relação com motoristas e passageiros de forma não transparente (Lang, 2024).

Apesar de o projeto apresentar termos de uso, a decisão final sempre cabe à plataforma, permitindo que continue manipulando e controlando os destinos dos motoristas e passageiros conforme sua conveniência. Quanto ao andamento do projeto no Congresso, reconheceu-se a força inicial do PLP 12/2024, mas a pressão dos trabalhadores fez o governo recuar (Lang, 2024). O projeto perdeu força quando o governo decidiu retirar a urgência constitucional, inicialmente atribuída, devido à pressão dos motoristas e das entidades representativas. A ausência de participação dos motoristas nas negociações iniciais colocou o governo em uma situação difícil, destacando a importância de ouvir a voz dos motoristas.

Diante do panorama atual, torna-se necessário os trabalhadores prosseguirem em sua mobilização na busca por melhores condições de trabalho e garantia de proteção social. Além disso, os trabalhadores precisam reforçar sua representatividade, seja através de sindicatos ou mesmo a criação de novas organizações, para tornar mais robustas as formas de negociação

por seus interesses perante as empresas de aplicativos e as autoridades governamentais (Harris; Degama; Ravishankar, 2020).

Em um estudo realizado por Han (2023), ela identifica que além das campanhas de conscientização pública, trabalhadores de aplicativo e seus apoiadores têm utilizado estratégias diversas, como a formação de cooperativas, estabelecimento de alianças internacionais e o desenvolvimento de aplicativos alternativos. Essas abordagens refletem a crescente mobilização dos trabalhadores de aplicativos em sua busca por trabalho digno e seguro, por transparência na tomada de decisões mediada por algoritmos, por representação e até mesmo por reconhecimento global (Zamora, 2024). Assim, reforçam sua identidade como uma classe que luta pela defesa de seus direitos e pela dignidade de seu trabalho.

É consenso que a organização e ação coletiva são ferramentas fundamentais na luta contra a precarização das condições de trabalho em plataformas digitais. No entanto, sua atuação enfrenta diversos desafios, que vêm sendo discutidos por vários autores (Wood et al., 2019; Kalil, 2020; Schor et al., 2020; Luna; Oliveira, 2022; Zamora, 2024). Em primeiro lugar, a legislação atual desencoraja a sindicalização desses trabalhadores, limitando o reconhecimento de representação apenas aos sindicatos por categoria (Galvão et al., 2019; Vasconcelos; Pereira, 2020). Além disso, a heterogeneidade dos trabalhadores nessas plataformas dificulta o estabelecimento de laços de solidariedade, uma vez que muitos não compartilham o mesmo espaço físico de trabalho simultaneamente (Wood et al., 2019).

O individualismo promovido pela ideologia neoliberal e pelas parcerias com empresas-plataforma também representa um desafio à organização coletiva dos trabalhadores. Além disso, a falta de apoio técnico e financeiro para a formação de organizações coletivas e a escassez de legislação adequada às demandas específicas desses trabalhadores exacerbam a situação (Antunes, 2018).

Para Kalil (2020) a organização e ação coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma são de difícil operacionalização. O fato de os trabalhadores serem considerados como autônomos pelas empresas dificulta o reconhecimento de sua identidade de trabalhador e a percepção de vivência das mesmas condições de trabalho, além de demandar a superação de entender os demais como concorrentes.

Neste sentido, Luna e Oliveira (2022) reforçam que existe uma intensificação dos processos de precarização da força de trabalho, que resultam em uma crescente individualização e um sentimento de desvinculação da classe trabalhadora, já que a atual organização do mercado de trabalho contribui para a fragmentação da organização coletiva (Luna; Oliveira, 2022).

E esse ponto é preocupante, pois como afirma Santos e Rosi (2021) a cooperação entre os trabalhadores é imprescindível para proteger seus interesses em contextos de precarização. A organização coletiva não apenas busca melhorar as condições de trabalho, mas também fortalece a consciência de classe e os direitos dos trabalhadores (Santos; Rosi, 2021).

Ainda, a vinculação do trabalhador à figura do autônomo coloca obstáculos em reconhecer a empresa como responsável pelas condições laborais (Kalil, 2020). Outro aspecto relevante é a falta de abordagem coletiva das demandas dos trabalhadores por parte das empresas plataforma (Schor et al., 2020). Apesar desses obstáculos e do aumento da precarização do trabalho, os trabalhadores por aplicativo têm buscado alternativas para a organização coletiva (Godim, 2020). Eles têm utilizado espaços virtuais, como fóruns online, redes sociais e aplicativos de comunicação instantânea, como meio de coordenação e mobilização (Han, 2023).

Contudo, a reconfiguração do ambiente de trabalho por essas empresas não só contribui para a precarização dos trabalhadores nas plataformas, mas também dificulta sua capacidade de se organizar e resistir às diversas formas de exploração, resultantes da intensa competição promovida pelo modelo de negócio baseado em plataformas digitais (Friedman, 2014; Schor et al., 2020). De acordo com Luna e Oliveira (2022), um dos desafios que dificultam a organização coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais é a dispersão geográfica. Os trabalhadores se deslocam por toda a cidade, sem locais físicos fixos para se encontrarem, o que reduz a sociabilidade e leva à fragmentação do grupo. As autoras ressaltam que é nesses momentos cotidianos que os trabalhadores conseguem se mobilizar mais rapidamente diante dos ataques dos empregadores à classe trabalhadora.

A invisibilidade dos trabalhadores como sujeitos de direito é outro fator relevante. Esse fenômeno pode ser compreendido através do conceito de “trabalho amador” associado aos trabalhos em plataformas. Abílio (2020) descreve que o “trabalho amador” é como uma atividade que se assemelha ao trabalho profissional, porém não confere uma identidade profissional clara, não se consolidando como uma profissão definida e apresentando alta maleabilidade e flexibilidade em sua caracterização. Essa invisibilidade e perda de identidade, de acordo com Luna e Oliveira (2022), são consequências da falta de regulamentação das empresas em relação aos seus trabalhadores, que têm liberdade para conduzir suas atividades de acordo com sua própria vontade.

Além desses pontos apresentados, Gondim (2020) identifica diversos desafios adicionais para a organização coletiva dos trabalhadores em plataformas, tais como:

(i) a constante conectividade das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), que possibilita às empresas monitorar os trabalhadores e desencorajar atividades de ativismo; (ii) a relutância dos trabalhadores em exercer direitos coletivos devido ao receio de prejudicar sua reputação; e (iii) o aumento do temor de retaliação por parte das empresas, que podem encerrar facilmente o vínculo de trabalho através de uma simples desativação ou exclusão (Gondim, 2020, p. 477).

Além disso, é importante considerar que existem trabalhadores que realizam suas atividades em plataformas apenas para complementar sua renda, o que contribui para a heterogeneidade desse grupo (Wood et al., 2019; Schor et al., 2020). Essa diversidade de vínculos com diferentes aplicativos dificulta a formação de uma consciência de classe entre os trabalhadores das plataformas.

A tentativa de institucionalizar a representação coletiva desses trabalhadores, seja integrando-os a sindicatos existentes ou criando novas entidades, também enfrenta desafios devido às características da estrutura sindical brasileira (Vasconcelos; Pereira, 2020). Esta estrutura, que inclui a representação majoritária de trabalhadores assalariados registrados na CLT, a restrição à diversidade sindical com a unicidade sindical, e o desestímulo à sindicalização devido aos benefícios e direitos garantidos a todos os trabalhadores, sindicalizados ou não, incluindo o imposto sindical, contribui para um sindicalismo geralmente pouco ativo, o que gera insatisfação entre sua base com as lideranças sindicais (Galvão; Krein, 2019).

Segundo Vasconcelos e Pereira (2020), a unicidade sindical e a representação por categoria dificultam a formação espontânea de coletivos mais representativos dos interesses dos trabalhadores. Esse quadro corporativista do sindicalismo cria uma cultura que rejeita o espontaneísmo nas lutas coletivas, favorecendo os sindicatos que detêm a representação formal da categoria e limitando outras formas de organização dos trabalhadores. Essa dinâmica pode explicar por que muitos motoristas de aplicativos não veem os sindicatos como entidades representativas legítimas do trabalho por aplicativo, além de se considerarem autônomos e, em muitos casos, empreendedores (Rosenblat, 2018).

Luna e Oliveira (2022) defendem que apesar da disseminação da mentalidade empreendedora e da integração das TICs nas formas de trabalho associadas à uberização, grande parcela dos trabalhadores de aplicativos estão engajados em lutas importantes. Isso indica que há indícios do surgimento de uma nova etapa na organização coletiva da classe trabalhadora. Em outras palavras, esses trabalhadores estão se unindo e resistindo às condições precárias impostas pelo modelo de trabalho uberizado, demonstrando uma

conscientização crescente sobre seus direitos e buscando formas de melhorar suas condições de trabalho através da ação coletiva (Godim, 2020; Han, 2023). Essa dinâmica sugere um potencial de mudança e fortalecimento do movimento trabalhista em resposta aos desafios impostos pelo capitalismo de plataforma e pela precarização do trabalho (Luna; Oliveira, 2022).

É importante ressaltar que a participação dos trabalhadores de aplicativos nessa mobilização requer um compromisso diário, a fim de garantir a continuidade na luta pela organização coletiva contra as condições precárias de trabalho impostas pelos aplicativos. O movimento “Breque dos Apps” trouxe à luz, de forma rápida e contundente, a precarização das condições de trabalho resultante da combinação entre a ideologia neoliberal e a adoção de um novo modelo de negócios que, utilizando a tecnologia como aliada, busca contornar os direitos trabalhistas em prol do capital (Fontes, 2017; Luna; Oliveira, 2022).

Em seu estudo, Santos e Rosi (2021) trazem relatos de motoristas do Uber em março de 2021, quando ocorreram manifestações em várias cidades brasileiras devido às consideráveis dificuldades enfrentadas pela categoria no desempenho de suas atividades laborais. Os manifestantes apresentaram demandas relacionadas tanto a questões já levantadas em paralisações anteriores, como segurança e remuneração mais justa por viagem, quanto a novos desafios, incluindo o aumento do preço dos combustíveis. Uma motorista compartilhou sua experiência ao ingressar no aplicativo, quando a taxa mínima era de R\$ 3,75 e o preço da gasolina era de R\$ 2,70; no entanto, na época da paralisação, o valor das corridas permanecia o mesmo, apesar do preço da gasolina ter ultrapassado os R\$ 5,00. Esses relatos revelam que os motoristas estão enfrentando a necessidade de trabalhar até 16 horas por dia para garantir sua subsistência (Santos; Rosi, 2021).

Os autores destacam uma das ações mais notáveis durante as manifestações dos motoristas de Uber: a paralisação de seis dias na cidade de São José dos Campos - SP (Santos; Rosi, 2021). Durante esse período, os trabalhadores conduziram uma assembleia para deliberar sobre os rumos de suas reivindicações e elegeram seus próprios representantes. Realizaram bloqueios em restaurantes e alertaram outros trabalhadores que chegavam para retirar pedidos, forçando esses estabelecimentos a desativarem suas plataformas de entrega e criando um vazio dentro dos aplicativos. Além disso, os grevistas se organizaram em grupos para fornecer alimentos e água aos participantes do bloqueio, ao mesmo tempo em que lançaram campanhas virtuais para arrecadar fundos (Santos; Rosi, 2021).

Segundo Canettieri (2023) o cenário de poucos avanços nas condições de trabalho e socioeconômicas dos trabalhadores de aplicativo indica que a organização e ação coletiva são

essenciais para promover mudanças. No entanto, há consideráveis obstáculos (Kalil, 2020). Na pesquisa de Kalil (2020), são observadas ações sindicais conduzidas por motoristas da Uber em países como Estados Unidos, Índia e França, levantando questionamentos sobre a ausência de iniciativas de sindicalização dos trabalhadores no Brasil, apesar de ser um dos maiores mercados da plataforma. A hipótese sugerida pelo autor, embasada em entrevistas com trabalhadores e relatos veiculados na mídia, é que o temor de retaliação por parte da Uber dissuade os motoristas de se envolverem com entidades sindicais (Kalil, 2020).

Em um esforço para mapear os tipos de organizações dos trabalhadores de aplicativos, Zamora (2024) classifica essas organizações em três tipos, de acordo com suas estratégias de luta:

a) coletivos informais por afinidade, geralmente vinculados a alguma rede social, com o objetivo de cuidado mútuo; b) organizações formais, geralmente na forma de associações, que oscilam entre o apoio mútuo e a assimilação de pautas de defesa da categoria; e c) organizações que reconhecem os motoristas e entregadores como trabalhadores, assimilando pautas sindicais e, em alguns casos, classistas (Zamora, 2024, p. 66).

O primeiro grupo refere-se a trabalhadores escolhidos por afinidade, cujo objetivo é prestar apoio nas necessidades mais imediatas, como assistência em acidentes, troca de informações sobre o trânsito e recomendações sobre onde adquirir insumos a preços mais baixos. O segundo grupo inclui coletivos formais que, devido à necessidade de negociar com o poder público, decidiram formalizar sua atuação na forma de associações. O terceiro grupo abrange organizações que adotam táticas sindicais, com uma pauta de reivindicações direcionada às empresas proprietárias das plataformas, incluindo questões salariais e melhorias nas condições de trabalho. Algumas dessas organizações buscam o reconhecimento formal como sindicato da categoria (Zamora, 2024).

A história nos ensina que a organização coletiva dos trabalhadores desempenha um papel indispensável no estabelecimento das condições dignas de trabalho. Quando os trabalhadores se unem em sindicatos e movimentos sociais, têm o poder de pressionar por mudanças em termos de direitos trabalhistas e proteção social (Landy; Oliveira, 2022). Portanto, a organização e mobilização desses trabalhadores é fundamental não apenas para enfrentar os desafios imediatos, mas também para construir um futuro mais justo e equitativo para a classe trabalhadora.

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

#### **3.1 Caracterização da Pesquisa**

Neste estudo, será adotada uma abordagem qualitativa e descritiva, descrevendo um fenômeno social. Nesse tipo de abordagem, às questões investigadas são formuladas com o objetivo de estudar fenômenos em toda a sua complexidade, considerando seu contexto (Meirinhos; Osório, 2010).

A pesquisa qualitativa direciona os aspectos da investigação para casos ou fenômenos em que as condições contextuais são desconhecidas ou não controladas. Partindo do princípio de que a realidade não pode ser descoberta, mas sim interpretada e construída, amplia-se a questão para os processos de realização da pesquisa, onde não existe descoberta de conhecimento, mas sim construção de conhecimento (Stake, 1999).

A investigação aqui realizada consiste em um fenômeno contemporâneo, dado a relevância de se analisar a organização e mobilização coletiva dos trabalhadores de aplicativos. Com o crescimento das plataformas digitais e a ascensão do capitalismo de plataforma, trabalhadores de aplicativos como motoristas e entregadores enfrentam uma nova dinâmica de trabalho (Kalil, 2019).

#### **3.2 Contexto da Pesquisa**

Nesse estudo, buscamos investigar a mobilização e organização dos trabalhadores de aplicativos dada a precarização dessas ocupações. A cidade de Viçosa-MG revelou um cenário pertinente para essa pesquisa por algumas razões. A introdução de empresas de aplicativos de serviços sob demanda na cidade, a partir de abril de 2019, foi um marco importante. Um fator que tornou essa oportunidade de trabalho de aplicativo muito atrativa foi a fragilidade da estrutura econômica de Viçosa, com poucas empresas na cidade gerando empregos.

Em um cenário onde a economia local é dependente da Universidade Federal de Viçosa (UFV), as opções de emprego e renda para os residentes e para a numerosa população estudantil são limitadas, considerando que Viçosa é uma cidade universitária de grande renome. Com a implementação da Lei nº 12.711/2012, conhecida como Lei de Cotas, as universidades passaram a receber alunos de diferentes perfis socioeconômicos. Nesse contexto, as empresas de aplicativos emergiram como uma alternativa para a geração de emprego e renda na cidade.

Porém, a chegada dessas plataformas não ocorreu sem controvérsias. Conflitos surgiram com os taxistas locais, resultando em audiências públicas ao longo de 2019 e na assinatura do Decreto nº 5.349 em agosto daquele ano pelo então Prefeito Ângelo Chequer (Câmara Municipal de Viçosa, 2019). O Decreto estabelece diretrizes para a operação de serviços de transporte individual privado remunerado de passageiros, intermediado por aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede, delineando as responsabilidades e obrigações dos motoristas, bem como as penalidades aplicáveis em caso de infrações.

Além do Decreto nº 5.349/2019, outros decretos foram promulgados para regular o transporte de aplicativos em Viçosa, incluindo o Decreto nº 5.379/2019, que estabelece diretrizes para o uso do sistema viário urbano no contexto do transporte privado remunerado intermediado por aplicativos, e o Decreto nº 5.579/2020, que trata do cadastramento de veículos e motoristas envolvidos nesse serviço. A tarefa de registrar e supervisionar os aplicativos de transporte é de responsabilidade da Diretoria de Trânsito (Diretran), que opera sob a égide da Superintendência de Gestão Pública e Governança. O cadastro do motorista tem validade de 12 meses, e para se cadastrar o motorista deve cumprir uma série de critérios estabelecidos pela prefeitura (Viçosa, 2023).

Além desses decretos, após audiências públicas e discussões na Câmara Municipal, um projeto de lei foi aprovado, culminando na promulgação da Lei nº 2.948/2022, que também disciplina o uso do sistema viário urbano para a exploração do transporte individual privado remunerado intermediado por aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede. Essa lei entrou em vigor na cidade a partir de abril de 2022, consolidando o arcabouço regulatório que orienta esse setor em Viçosa.

Até o momento, a regulamentação vigente na cidade tem a finalidade de definir diretrizes para o serviço de transporte por aplicativos, estabelecendo normas e obrigações para os trabalhadores. No entanto, é importante observar que essas regulamentações não asseguram aos trabalhadores qualquer forma de proteção ou direitos, tampouco impõem às plataformas medidas que garantam condições de trabalho dignas para esses profissionais. Essas regulamentações buscam estruturar o serviço, mas não regulam o trabalho em si, nem trata de proteções trabalhistas aos motoristas, nem impõem às plataformas responsabilidades claras quanto às condições de trabalho.

Portanto, a escolha de Viçosa para este estudo se justifica não apenas pela sua inserção no contexto emergente de economia de plataformas, mas também pela relevância das questões locais relacionadas à regulamentação e socioeconômicas dessas novas formas de trabalho na cidade.

### 3.3 Coleta de Dados

Utilizamos na pesquisa entrevistas semiestruturadas com os trabalhadores inseridos no modelo de trabalho sob demanda, como os que atuam em plataformas de aplicativos. Através dessas entrevistas, busca-se aprofundar a compreensão das condições de trabalho, percepções e ações desses profissionais. Além disso, espera-se capturar uma visão abrangente das experiências, desafios e perspectivas desses trabalhadores, para que possa ser feita uma análise da realidade dessa categoria de trabalho emergente.

Os participantes da pesquisa são trabalhadores de aplicativos ativos na cidade de Viçosa-MG. O critério de inclusão é que estejam atualmente trabalhando com alguma plataforma de aplicativo disponível na cidade, excluindo aqueles que já trabalharam, mas não estão mais ativos.

A pesquisa concentra-se na análise da atuação dos trabalhadores dentro do modelo de uberização na cidade, abrangendo serviços prestados por empresas de aplicativos locais. O estudo investigou a organização e mobilização desses trabalhadores para reivindicar melhores condições de trabalho.

Os dados primários foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas com os próprios trabalhadores. As entrevistas serão direcionadas a trabalhadores envolvidos em serviços de transporte de passageiros e entregas de alimentos e outros mediados por aplicativos. A seleção dos participantes foi baseada nestas características.

No presente estudo, optamos por incluir tanto os trabalhadores de aplicativos de entrega quanto os trabalhadores de transporte de passageiros. Ambos os grupos operam dentro do modelo de capitalismo de plataforma, caracterizado pela prestação de serviços por meio de aplicativos (Kalil, 2019). Comparar e contrastar suas experiências pode revelar aproximações e distanciamentos na organização do trabalho, nas condições laborais e nas estratégias de mobilização e organização coletiva. Em termos sociais e econômicos, tanto os motoristas de quanto os entregadores enfrentam questões críticas como condições de trabalho, remuneração, segurança e regulação governamental (Guimarães Junior; Carrara; Rocha, 2022). A inclusão de ambos os grupos na pesquisa amplia a representatividade do estudo, englobando uma variedade maior de experiências e perspectivas deste modelo de trabalho.

A técnica de definição dos sujeitos da pesquisa foi a bola de neve. “Esta técnica de amostragem é como a de um bom repórter que rastreia as ‘pistas’ de uma pessoa para outra” (Coleman, 1958, p. 29). Nesta técnica de amostragem é solicitado aos participantes indicações de novas pessoas que possuam as características necessárias para o estudo.

Este método de amostragem é especialmente relevante em situações em que a população amostral é oculta e seu tamanho total não pode ser determinado. Esse é o caso dos trabalhadores de aplicativos, que não estão incluídos em nenhuma lista oficial publicamente disponível e, na cidade de Viçosa, não há estatísticas oficiais sobre quantos trabalhadores desse tipo existem.

A coleta de dados para este estudo envolveu a gravação das entrevistas por meio da captação de áudio, posteriormente transcritas e analisadas. O roteiro de perguntas foi elaborado a partir de aspectos contemplados no referencial teórico e está disponível no Apêndice A.

O roteiro de entrevistas foi estruturado para atingir os objetivos específicos da pesquisa, dividido em quatro blocos principais. O primeiro bloco visava coletar informações sobre o perfil dos trabalhadores; o segundo, sobre suas condições de trabalho; o terceiro bloco focava na percepção do trabalho pelos participantes da pesquisa; e o quarto e último bloco visava identificar às ações dos trabalhadores uberizados na busca por direitos e melhorias.

Em relação ao número de participantes, este não foi definido a priori. Como argumenta Duarte (2002, p. 143), “numa metodologia de base qualitativa o número de sujeitos que virão a compor o quadro das entrevistas dificilmente pode ser determinado a priori – tudo depende da qualidade das informações obtidas em cada depoimento, assim como da profundidade e do grau de recorrência e divergência destas informações”.

Em complemento, o trabalho conta com uma pesquisa documental, sendo o *corpus* de análise documentos oficiais do poder legislativo de Viçosa, como os decretos nº 5.379/2019 e nº 5.579/2020, e a lei nº 2.948/2022, que são documentos diretamente ligados ao tema e problema de pesquisa. Além disso, as atas de reuniões da Câmara Municipal de Viçosa que tiveram como pauta o trabalho por aplicativo, entre 2019 e 2023, são objetos de análise dessa dissertação.

Durante as entrevistas, os entregadores mencionaram a existência de um perfil no Instagram criado por eles para registrar suas lutas e reivindicações. Este espaço digital emergiu como um ponto focal para a troca de experiências e a expressão das demandas da categoria. Diante da relevância e da função desse perfil na mobilização e visibilidade das questões enfrentadas pelos entregadores, decidimos incluí-lo no *corpus* de análise desta dissertação. A análise do conteúdo desse perfil permitiu uma compreensão mais abrangente das estratégias de organização e comunicação dos trabalhadores, bem como das dinâmicas de suas reivindicações e experiências no contexto do trabalho por aplicativo na cidade de Viçosa.

### 3.4 Técnica de Análise de Dados

A análise de dados tem como objetivo “organizar e resumir as informações coletadas de forma a possibilitar respostas ao problema investigado [...] conectando-as com conhecimentos já estabelecidos” (GIL, 1999, p. 168). Com o intuito de facilitar a visualização e compreensão do nosso processo metodológico, apresentamos no Quadro 2. os dados que foram coletados para atingir cada objetivo e qual análise de dados será empregada para alcançar os objetivos propostos.

Quadro 2 - Processos Metodológicos

<b>Objetivo Geral:</b> Analisar as manifestações de precarização no trabalho por aplicativo em plataformas locais da cidade de Viçosa-MG e as formas de mobilização e organização coletiva adotadas pelos trabalhadores a partir de suas próprias perspectivas.		
<b>Objetivos específicos</b>	<b>Fonte de dados</b>	<b>Técnica de análise</b>
Descrever o perfil dos trabalhadores	Entrevistas	Análise descritiva
Investigar as condições de trabalho enfrentadas pelos trabalhadores de aplicativos	Entrevistas	Análise de Conteúdo
	Decretos nº 5.379/2019 e nº 5.579/2020, e a Lei Municipal nº 2.948/2022	Análise Documental
Verificar a percepção dos participantes sobre o seu trabalho na plataforma de aplicativos	Entrevistas	Análise de Conteúdo
Identificar se estes trabalhadores têm realizado ações de mobilização e organização coletiva na cidade de Viçosa-MG.	Entrevistas	Análise de Conteúdo
	Atas das reuniões da Câmara Municipal, notícias dos jornais locais e perfis das redes sociais.	Análise Documental

Fonte: Elaboração Própria.

Uma das técnicas utilizadas foi a análise de conteúdo proposta por Bardin (1977), que emprega procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. A análise de conteúdo é reconhecida e aplicada como um método de pesquisa científica que se baseia em procedimentos destinados a extrair inferências dos conteúdos verbais, visuais ou escritos, permitindo a descrição, quantificação e interpretação de fenômenos com base em seus significados, intenções, consequências ou contextos (Bardin, 2016; Sampaio; Lycarião, 2021).

A análise de conteúdo envolve três etapas distintas com características específicas que orientam o processo de análise da investigação. Essas etapas são apresentadas no Quadro 3.

Quadro 3 - Etapas da Análise de Conteúdo

<b>Etapas da Análise de Conteúdo</b>	
Pré-análise	Constituição do corpus: O corpus de dados é formado levando em consideração a exaustividade, representatividade, homogeneidade e pertinência das respostas.
Exploração do material	Codificação: As respostas são submetidas a um processo de codificação, em que são atribuídas categorias às unidades de análise. Esse processo permite identificar temas recorrentes, conceitos-chave e relações entre os dados.

<b>Etapas da Análise de Conteúdo</b>	
	Categorização: As respostas são agrupadas em categorias com base nas similaridades temáticas identificadas durante a codificação. Essas categorias são criadas de forma a facilitar a análise e a interpretação dos resultados.
Tratamento dos resultados, inferências e interpretação	Arcabouço teórico: A análise dos resultados é embasada no referencial teórico construído no estudo, que servirá de base na interpretação dos dados, e na construção de inferências sobre o objetivo do estudo e a realidade apresentada.
	Tratamento dos resultados: Os resultados são analisados e organizados de maneira sistemática, buscando identificar as relações entre as categorias estabelecidas. Essa análise permite chegar a considerações e interpretações acerca do estudo.

Fonte: Elaboração Própria de Acordo com Bardin (2016).

O *corpus* do estudo é constituído pelas respostas obtidas nas entrevistas. Foram realizadas 18 entrevistas semiestruturadas, com duração média de 30 minutos cada. Destas, 17 foram conduzidas por meio da plataforma Google Meet, e 1 foi realizada presencialmente, conforme a preferência do participante. As entrevistas ocorreram nos meses de abril, maio e junho de 2024 e abrangeram pessoas com idades entre 18 e 59 anos.

Durante os meses de abril, maio e junho de 2024, as universidades federais, incluindo a UFV, estiveram em greve. Essa paralisação foi motivada por diversas questões, entre elas reivindicações por aumento salarial e mais recursos para as instituições. A greve não afetou apenas a comunidade acadêmica, mas também trouxe impactos para a economia local de Viçosa, que é dependente do funcionamento da universidade. A suspensão das atividades acadêmicas e administrativas reduziu muito a circulação de estudantes, professores e funcionários, diminuindo muito a demanda por serviços de aplicativos, como transporte e entrega.

Entramos em contato com 52 trabalhadores, incluindo motoristas e entregadores. O convite foi feito através do WhatsApp, com cada trabalhador indicando contatos de colegas de trabalho, conforme a técnica de bola de neve. Também realizamos um levantamento a campo, visitando os pontos onde esses trabalhadores costumam ficar, conforme indicado pelos participantes da pesquisa. A pesquisadora foi a esses locais em quatro ocasiões diferentes para convidar os trabalhadores pessoalmente.

Ao todo, foram convidados 52 trabalhadores, sendo que 18 concordaram em participar da pesquisa. Essa situação nos leva a refletir sobre as possíveis razões para a recusa da maioria. Uma possível razão para a baixa adesão pode estar relacionada ao receio de represálias. Em uma cidade pequena, onde as identidades dos participantes podem ser mais facilmente identificáveis, mesmo com a garantia de sigilo, os trabalhadores podem temer retaliações de empregadores ou colegas. Esse medo é justificado pela natureza do trabalho por aplicativo, que envolve uma relação de trabalho informal e precária, tornando os trabalhadores mais vulneráveis a pressões externas. Outras razões podem incluir a falta de

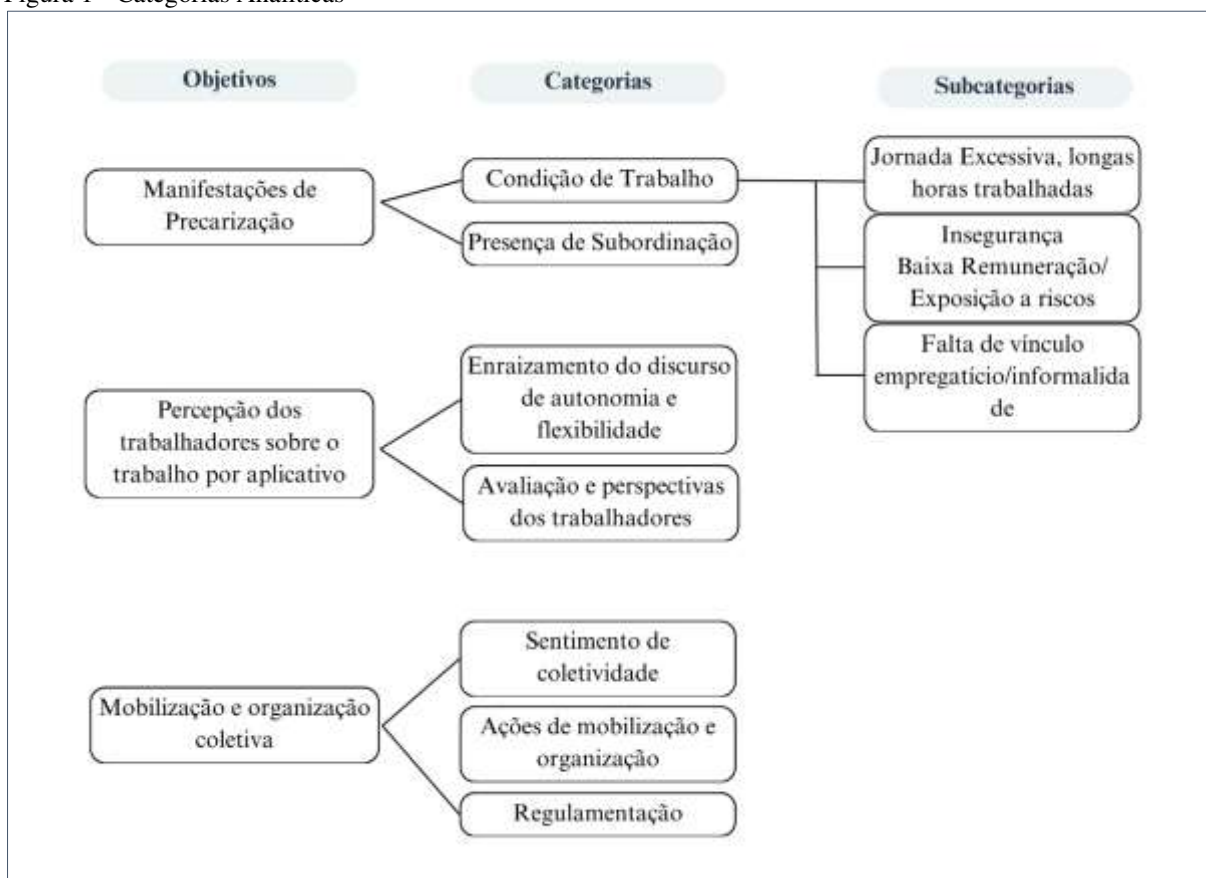
tempo, o trabalho por aplicativo exige horários irregulares e imprevisíveis, deixando pouco tempo livre para outros compromissos, como participar de uma pesquisa.

No primeiro bloco da entrevista, foi realizada uma análise descritiva sobre o perfil dos trabalhadores de aplicativo que será apresentado na primeira seção do capítulo 4. Nos três blocos subsequentes, foi realizada a análise de conteúdo (Bardin, 1977) e análises documentais que serão apresentados nas seções 4.2, 4.3 e 4.4 do capítulo de resultados.

As respostas das entrevistas foram organizadas de forma a agrupar as respostas de todos os participantes para cada pergunta, permitindo uma visualização clara de cada resposta por pergunta. As informações provenientes das entrevistas foram examinadas com base em uma categorização estabelecida a posteriori. Definimos como código frases e trechos de inteiro sentido semântico que foram agrupados em categorias, criadas de acordo com o agrupamento dos códigos e o referencial teórico. As categorias foram então analisadas e relacionadas ao referencial teórico deste estudo, possibilitando uma compreensão dos dados coletados e sua conexão com o fenômeno da Uberização.

A análise de conteúdo envolveu uma leitura aprofundada dos dados das entrevistas, seguida pela decomposição dos textos e agrupamento conforme critérios semânticos, baseados em isotopias (expressões com sentido idêntico que apareceram ao longo das respostas). Este processo resultou em um inventário de categorias bases que está apresentado na Figura 1.

Figura 1 - Categorias Analíticas



Fonte: Elaboração Própria.

Essas categorias possibilitaram construir um quadro completo das diversas dimensões envolvidas na mobilização e organização dos trabalhadores de aplicativos. Com a classificação em categorias foi possível visualizar o que incentiva a união dos trabalhadores, os desafios enfrentados no processo e os resultados obtidos, proporcionando uma compreensão holística da realidade desses trabalhadores em um contexto de trabalho precário. Cada categoria será apresentada e discutida no capítulo de resultados, onde será possível visualizar os trechos que deram origem a cada categoria.

Os documentos, por sua vez, foram tratados de maneira diferente. Fizemos um levantamento das atas de reuniões da Câmara Municipal de Viçosa (MG), com o objetivo de verificar a participação dos trabalhadores de aplicativos. Esse levantamento foi conduzido através do site da Câmara Municipal de Viçosa<sup>5</sup>, analisando as pautas das atas disponibilizadas no site. Foram consideradas atas do período de 2019 a 2024, com foco nas pautas de cada reunião, especialmente no tópico Tribuna Livre, que é o momento destinado ao cidadão para emitir opiniões ou fazer reivindicações de interesse coletivo. Foram identificadas

<sup>5</sup> <https://www.vicosa.mg.leg.br/>

as pautas que mencionaram algum ponto sobre o trabalho por aplicativo. Esse recorte temporal foi definido porque foi em 2019 que os aplicativos de transporte começaram a operar na cidade de Viçosa. No entanto, não foram encontradas, nas pautas de 2019 e 2020, quaisquer referências ao trabalho por aplicativo.

Após esse levantamento, foi solicitada à Câmara Municipal de Viçosa a disponibilização dessas atas específicas. Com a obtenção dos documentos, foi realizada a leitura de cada ata, seguida das devidas análises. Em seguida, foram identificados os trechos relevantes que correspondiam aos temas e categorias estabelecidas. Esses trechos serão analisados juntamente com as categorias já formadas a partir das entrevistas, permitindo uma análise complementar entre os dados obtidos das entrevistas e dos documentos. A combinação dessas fontes fortalece e torna mais robustas as conclusões do estudo.

Durante o período analisado, foram identificadas 28 reuniões nas sessões da tribuna da Câmara Municipal em que algum ponto sobre trabalho por aplicativo foi mencionado, conforme pautas disponíveis no site da Câmara. No Quadro 4, apresentamos esta relação, incluindo o ano e os assuntos abordados.

Quadro 4 - Reuniões da Câmara Municipal (2021-2024)

Ano	Assuntos discutidos nas reuniões da câmara
2021	Os debates na Câmara concentraram-se principalmente em dois projetos de lei: o Projeto de Lei nº 061/2020 e o Projeto de Lei nº 014/2021. O primeiro refere-se à exploração de serviços de transporte individual privado remunerado de passageiros por aplicativos e foi aprovado ao longo do ano. O segundo, também aprovado, estabeleceu o dever de notificação aos motoristas cadastrados em aplicativos de transporte individual remunerado de passageiros, em caso de suspensão ou exclusão.
2022	O destaque das discussões de 2022 foi a formação de uma Cooperativa de Motoristas de Transporte de Aplicativos. Além disso, houve a presença constante de motoboys em diversas reuniões, solicitando a inclusão na pauta de um projeto de lei para permitir o serviço de mototáxi em Viçosa, por meio de empresas de aplicativos.
2023	As reuniões de 2023 abordaram principalmente o Projeto de Lei nº 029/2023, que visava à implementação do serviço de transporte de passageiros por motocicletas, bem como do transporte remunerado de pequenas cargas no município. A presença constante de motoboys marcou as sessões, reiterando a demanda pela regulamentação do mototáxi na cidade. Entretanto, o projeto foi vetado.
2024	As discussões de 2024, até junho, concentraram-se no Projeto de Lei nº 011/2024, que propõe a regulamentação das entregas de encomendas por trabalhadores de aplicativos em condomínios verticais, com notificação expressa nas plataformas digitais de delivery ou por telefonema. Novamente, a presença de motoboys foi expressiva, manifestando apoio ao projeto e também reivindicando a inclusão na pauta de um projeto de lei para permitir o trabalho de mototáxi por aplicativo na cidade.

Fonte: Elaboração Própria.

Em Viçosa, há regulamentação apenas para o trabalho de transporte de passageiros por aplicativos, sem legislação específica para os entregadores por aplicativos. A legislação existente para o transporte de passageiros inclui os decretos nº 5.379/2019 (Viçosa, 2019) e nº 5.579/2020 (Viçosa, 2020), e a lei nº 2.948/2022 (Viçosa, 2022). Para analisar esses documentos, realizamos uma leitura completa de cada um, identificando as seções e artigos

mais relevantes. Esse processo nos permitiu conhecer as regulamentações e os requisitos impostos pelos decretos e pela lei, relacionando-os aos dados coletados nas entrevistas com trabalhadores uberizados de Viçosa. Dessa forma, pudemos compreender as implicações dessas regulamentações na vida e organização desses trabalhadores. Apresentamos no Quadro 5 a compilação dessas legislações.

Quadro 5 - Normas Municipais para o Trabalho por Aplicativo

Lei/Decreto	Artigo	Aspectos
Decreto nº 5.379/2019	Art. 1º	Regula o uso do sistema viário para transporte privado individual por aplicativos em Viçosa.
	Art. 7º	Requisitos para motoristas incluem inscrição no cadastro municipal, certidões criminais, seguros obrigatórios e capacitação.
	Art. 15º	Proíbe o uso de motocicletas e vans no serviço de transporte privado por aplicativo.
Decreto nº 5.579/2020	Art. 2º	Cadastramento de motoristas e veículos deve ser feito de forma virtual no site da Prefeitura de Viçosa.
	Art. 4º	Prestadores de serviço sem autorização após prazo de cadastramento serão penalizados conforme lei e Código de Trânsito.
Lei nº 2.948/2022	Art. 3º, §1	Considera-se abusiva a exclusão ou desligamento arbitrário ou desmotivado do motorista pela empresa operadora do aplicativo.
	Art. 3º, §2	Em casos de justa causa, a empresa deve notificar o motorista com antecedência mínima de 30 dias.
	Art. 3º, §3	Para crimes, a empresa pode afastar o motorista imediatamente e comunicar à polícia; reintegração permitida em caso de absolvição.
	Art. 3º, §4	O motorista tem direito à transparência e acesso às informações sobre si, incluindo provas e evidências.
	Art. 3º, §5	A empresa deve responder de forma fundamentada aos pedidos de esclarecimentos do motorista em até 30 dias.
	Art. 4º, §3	A empresa deve disponibilizar no site os critérios de preços aplicados a motoristas e passageiros.
	Art. 4º, §4	No ato da corrida, a empresa deve informar preço estimado, destino final e cálculo do valor final ao motorista e passageiro.
	Art. 7º	Estabelece os requisitos para cadastramento de motoristas, incluindo inscrição no INSS, certidão negativa, CNH remunerada e seguro de Acidentes Pessoais de Passageiros (APP).
	Art. 11º	Proíbe práticas de concorrência desleal, como aliciamento de passageiros em pontos públicos e uso de meio diverso de aplicativos.
	Art. 15º	Empresas infratoras podem receber advertência, multa ou suspensão, conforme reincidência; direito ao contraditório garantido.
Art. 20º	Proíbe o uso de motocicletas, vans ou similares para prestação de serviço de transporte por aplicativo.	

Fonte: Elaboração Própria com Base nas Legislações Municipais.

No capítulo de resultados, discutiremos os aspectos dessas legislações, correlacionando-os com os resultados das entrevistas. Essa análise nos permitirá compreender se existe conformidade por parte dos trabalhadores, bem como se eles aderem a essas normas.

### **3.5 Aspectos Éticos**

A presente pesquisa foi submetida ao conselho do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP) da Universidade Federal de Viçosa, em concordância com a resolução CNS nº 510 de 2016, Normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Após a aprovação do projeto pelo comitê de ética (Parecer Consubstanciado do CEPUFV nº 6.753.431, de 09/04/2024) a coleta de dados foi iniciada.

As entrevistas foram realizadas de forma virtual, utilizando a plataforma Google Meet, e uma foi conduzida presencialmente. Os participantes foram selecionados com base em conveniência e disponibilidade, sendo contatados via WhatsApp e pessoalmente para o convite às entrevistas.

Os participantes receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), disponível no Apêndice B, que informava sobre a pesquisa e seus procedimentos, e foram informados também de que a participação na pesquisa é voluntária. Solicitou-se aos participantes que manifestassem expressamente sua concordância após o esclarecimento de eventuais dúvidas.

As entrevistas foram gravadas com a autorização dos participantes e, posteriormente, transcritas para análise.

#### 4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados desta pesquisa estão organizados nas seguintes seções: Perfil dos participantes da pesquisa, Manifestações de precarização no trabalho por aplicativo, Percepção dos trabalhadores sobre o trabalho por aplicativo, e Reflexões sobre a mobilização e organização coletiva dos trabalhadores. A interpretação dos resultados é conduzida com base nas categorias analíticas estabelecidas, em conformidade com as respostas dos participantes, correlacionando-as com as normas legislativas, as atas das reuniões da Câmara Municipal.

Em Viçosa, a presença de aplicativos multinacionais ou de grande abrangência nacional, como Uber e iFood, é notavelmente ausente no que diz respeito à mediação e realização de serviços de entrega. Embora o iFood esteja presente na cidade, sua função se limita a atuar como uma plataforma de mediação para restaurantes e lanchonetes, facilitando a realização de pedidos e a gestão das vendas. Contudo, o iFood não oferece serviços de entrega direta aos clientes em Viçosa. Essa lacuna no serviço de entrega é preenchida por aplicativos locais específicos da cidade. Esses aplicativos regionais, desenvolvidos para atender às necessidades de entrega em Viçosa, são responsáveis pela logística e pela execução das entregas. A ausência de grandes plataformas multinacionais no processo de entrega reflete uma realidade local onde a infraestrutura e os serviços são adaptados às particularidades e demandas da cidade.

Para obter uma compreensão completa do fenômeno da uberização em Viçosa, realizamos um levantamento das informações das empresas de aplicativos locais e regionais que operam na cidade. No entanto, por serem aplicativos de pequeno porte, essas empresas não disponibilizam muitas informações na internet. A maioria delas nem possui um site, utilizando apenas redes sociais como Facebook e Instagram, muitas vezes com pouca atividade. Algumas das informações apresentadas aqui foram fornecidas diretamente pelos trabalhadores. Atualmente existem dois aplicativos de entregas e cinco aplicativos de transporte de passageiros em operação em Viçosa. Desde abril de 2019, surgiram diversos aplicativos, alguns não conseguiram se estabelecer e, eventualmente, encerraram suas atividades (Jornal De Viçosa, 2020). Portanto, focaremos na descrição apenas dos aplicativos que estão em funcionamento no momento.

A empresa Bikers Go foi fundada em 2019 na cidade de Viçosa-MG, tendo como um dos sócios fundadores um entregador, conforme relato de um dos entregadores participantes da pesquisa:

Mas eu vou passar para o pessoal, sim, principalmente para o Estevão<sup>6</sup>, tenho certeza de que ele vai ajudar. Ele é um dos sócios do aplicativo. Só que ele também é entregador. E aí ele vai passar para os motoboys mais velhos de casa lá, com certeza ele tem mais acesso ao pessoal do que eu<sup>7</sup> (Entregador 9).

A atuação do Bikers Go é apenas na cidade de Viçosa e sua principal atividade é a intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral (Canal Brenda Santunioni, 2024). Bikers Go oferece serviços de entrega originalmente concebidos para serem realizados por bicicleta, mas que atualmente também incluem entregas por motocicleta.

Na cidade, também está presente o aplicativo de entrega Click Boy. Embora o site<sup>8</sup> da empresa disponha de poucas informações, é possível verificar que a Click Boy opera em Viçosa. Analisando os perfis da empresa no Facebook<sup>9</sup> e Instagram<sup>10</sup>, observa-se que as primeiras publicações datam de outubro de 2021 e setembro de 2021, respectivamente. Com base nessas informações, é razoável inferir que o Click Boy atua em Viçosa desde pelo menos essa data. De acordo com dados das redes sociais, a empresa opera exclusivamente na cidade e conta com aproximadamente 50 entregadores cadastrados na plataforma.

Na modalidade de transporte de passageiros, o aplicativo Livre opera em seis cidades mineiras: Caratinga, Manhuaçu, Manhumirim, Muriaé, Ponte Nova e Viçosa, conforme indicado no site<sup>11</sup> da empresa. Em Viçosa, o aplicativo iniciou suas atividades em abril de 2019 (Jornal De Viçosa, 2020). No entanto, o site da empresa é básico e oferece informações limitadas sobre a origem do aplicativo e a cidade onde foi fundado, disponibilizando apenas o Termo de Uso e a Política de Privacidade. Além disso, ao consultar o CNPJ da empresa, constata-se que sua sede está localizada em Belo Horizonte.

O aplicativo Let's Go Car opera nas cidades de Muriaé, Viçosa e Visconde do Rio Branco, e está em expansão, com mais de 300 motoristas cadastrados (Guia Muriaé, 2023). De acordo com o perfil no Facebook<sup>12</sup>, o aplicativo está em operação pelo menos desde fevereiro de 2021, conforme indicam as publicações. O aplicativo não possui um site oficial, o que dificulta obter informações sobre a cidade onde foi fundado e a data de início das operações.

---

6 Nome fictício para manter o sigilo sobre a identidade do entregador.

7 Este trecho é uma resposta ao pedido que fiz para que um entregador me fornecesse contatos de outros entregadores, a fim de convidá-los para participar da entrevista.

8 <https://clickboy.com.br/>

9 <https://www.facebook.com/p/Clickboyvicosa-100076626308307/>

10 <https://www.instagram.com/clickboyvicosa/>

11 <https://www.somoslivre.com/>

12 <https://www.facebook.com/LetsGoCar2020>

Alguns motoristas mencionaram o aplicativo JP Viçosa na cidade (Motorista 2 e Motorista 4). No entanto, não conseguimos encontrar nenhum site ou perfil em redes sociais relacionado a esse aplicativo, o que dificulta a determinação do tempo de operação na cidade. O Motorista 4 afirma: “Eu tô trabalhando pra quatro plataformas. Em Viçosa tem o Livre, né, mas eu tô trabalhando pra Let’s Go, pra Viçosa App, JP Viçosa. E o mais recente agora é o UaiPede.” Já o Motorista 2 relata que:

A JP está com muita dificuldade em emplacar. Ela não tem solicitação de chamada via satélite, via aplicativo mesmo, plataforma. Eles têm a plataforma, eles usam, abrindo corrida, como se fosse táxi, eles pegam a plataforma nos celulares dos motoristas e o dono dela trabalha no posto [...] então ele capta muitos clientes ali e chama os motoristas e os motoristas abrem corrida. Eu entendo que não deu certo a plataforma deles, porque a proposta de plataforma de serviço não é essa, e a lei também não permite essa abertura de corrida. Todas as plataformas abrem corrida [...] mas não é permitido pela lei. Então, uma plataforma que só faz isso, eu entendo que ela fracassou (Motorista 2).

O aplicativo UaiPede atua no setor de transporte e entrega, mas não se limita a esses serviços, oferecendo também serviços de diversos profissionais como advogado, médico, eletricitista, encanador, faxineiro, esteticista entre outros, conforme especificado no seu site<sup>13</sup>. O site do UaiPede não fornece informações específicas sobre a atuação em outras cidades ou sobre a data de início das operações. No entanto, com base nas publicações no Instagram<sup>14</sup> do aplicativo, é possível inferir que o UaiPede esteja em operação em Viçosa pelo menos desde fevereiro de 2024.

Por último, temos o aplicativo Viçosa App, que originalmente se chamava Vou de App. Este aplicativo foi desenvolvido pela Cooperativa de Transporte de Passageiros e Transporte por Aplicativo de Viçosa e Região (Cooptra), uma cooperativa fundada em 2022 por motoristas de aplicativo da cidade de Viçosa (Primeiro a Saber, 2022).

Durante a pesquisa, os motoristas participantes mencionaram superficialmente a existência de uma associação ou cooperativa de motoristas, mas nenhum conseguiu fornecer informações específicas sobre o funcionamento ou desdobramentos da Cooptra. Além disso, nenhum dos motoristas relatou ter participado da cooperativa. O aplicativo foi vendido e/ou transferido para novos proprietários, que alteraram seu nome para Viçosa App, mantendo os motoristas previamente cadastrados. Segundo o motorista 2:

[...] foi uma cooperativa há algum tempo, não posso afirmar que ela ainda é, mas existiu uma cooperativa com esses clientes iniciais. Quando a cooperativa foi desfeita, foi criada uma empresa privada com um novo CNPJ, e os clientes foram

---

13 <https://www.uaipede.com/>

14 [https://www.instagram.com/uaipede\\_app/](https://www.instagram.com/uaipede_app/)

mantidos, utilizando a mesma plataforma e importando os registros da cooperativa anterior (Motorista 2).

Em relação à Cooptra, encontramos duas notícias na internet, ambas publicadas pelo Jornal Primeiro a Saber, um veículo de comunicação local de Viçosa. A primeira notícia<sup>15</sup>, datada de março de 2022, relata que motoristas de aplicativo de Viçosa se reuniram para fundar a primeira cooperativa de transporte por aplicativo na cidade. O encontro contou com a presença de cerca de 30 pessoas e visava criar uma estrutura cooperativa que permitisse aos motoristas gerenciar suas operações de forma mais colaborativa e local, oferecendo uma alternativa ao modelo tradicional dos aplicativos de transporte. Após a reunião, foi formada uma comissão de sete profissionais encarregados de elaborar o estatuto da cooperativa, que seria submetido a votação em uma assembleia posterior.

A segunda notícia<sup>16</sup>, de abril de 2022, relata a Assembleia Geral de Constituição da primeira cooperativa de transporte por aplicativo em Viçosa. O evento marcou a formalização da Cooptra. Durante a assembleia, foram discutidos e aprovados os estatutos da cooperativa, e os motoristas presentes elegeram a primeira diretoria. Contudo, a Cooptra operou por apenas um ano, encerrando suas atividades em 2023.

#### 4.1 Perfil dos participantes da pesquisa

A amostra do nosso estudo é composta por trabalhadores de aplicativos da cidade de Viçosa-MG, englobando tanto entregadores quanto motoristas. Para garantir a confiabilidade dos dados e o sigilo da identidade dos participantes, optamos por não identificar a plataforma à qual cada trabalhador está vinculado. Essa abordagem permite uma análise mais centrada nas características gerais e condições de trabalho desses indivíduos, sem expor informações sigilosas. No Quadro 6, apresentamos um panorama do perfil dos trabalhadores, considerando variáveis como idade, sexo, cor, nível de escolaridade e o tipo de veículo utilizado na prestação de serviço.

Quadro 6 - Participantes da Pesquisa

Participante	Idade	Sexo	Cor	Nível de Escolaridade	Veículo
Entregadora 1	20	Feminino	Parda	Cursando Ensino Superior	Moto
Entregador 2	24	Masculino	Preto	Cursando Ensino Superior	Moto
Entregador 3	18	Masculino	Preto	Cursando Ensino Superior	Bicicleta

15 <https://primeiroasaber.com.br/2022/03/15/associacao-se-movimenta-para-implantar-em-vicosa-1a-cooperativa-de-transporte-por-aplicativo/>

16 <https://primeiroasaber.com.br/2022/04/05/assembleia-geral-de-constituicao-da-cooperativa-de-transporte-por-aplicativo-aconteceu-hoje-05-em-vicosa/>

Participante	Idade	Sexo	Cor	Nível de Escolaridade	Veículo
Entregador 4	48	Masculino	Pardo	Ensino Fundamental Incompleto	Moto
Entregador 5	20	Masculino	Preto	Cursando Ensino Superior	Bicicleta
Entregador 6	24	Masculino	Branco	Cursando Ensino Superior	Moto
Entregador 7	22	Masculino	Pardo	Ensino Médio Completo	Moto
Entregador 8	24	Masculino	Branco	Cursando Ensino Superior	Bicicleta
Entregador 9	41	Masculino	Branco	Ensino Superior Completo	Bicicleta
Motorista 1	35	Masculino	Branco	Ensino Médio Completo	Carro
Motorista 2	52	Masculino	Branco	Ensino Superior Completo	Carro
Motorista 3	47	Masculino	Branco	Ensino Superior Completo	Carro
Motorista 4	47	Masculino	Branco	Ensino Superior Completo	Carro
Motorista 5	59	Masculino	Branco	Ensino Fundamental Completo	Carro
Motorista 6	58	Masculino	Branco	Ensino Fundamental Incompleto	Carro
Motorista 7	34	Masculino	Branco	Cursando Ensino Superior	Carro
Motorista 8	39	Masculino	Branco	Ensino Médio Completo	Carro
Motorista 9	40	Masculino	Pardo	Ensino Médio Completo	Carro

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A maioria dos entregadores é jovem, com idades variando entre 18 e 24 anos, exceto pelos entregadores 4 e 9, cuja idade é de 48 anos e 41 anos respectivamente, sendo a média de idade dos entregadores de 27,9 anos. Já a maioria dos motoristas está situada numa faixa etária mais avançada, variando entre 34 e 59 anos, sendo a média de idade dos motoristas de 45,7 anos. O fato de os entregadores serem mais jovens que os motoristas indicam que o trabalho de entrega é uma ocupação temporária ou uma atividade complementar, na maioria dos casos para estudantes, conciliada com estudos, enquanto o trabalho de motorista pode ser visto como uma fonte de renda mais estável ou de longo prazo em comparação ao trabalho de entrega.

A amostra é predominantemente masculina, com apenas uma participante do sexo feminino. Este resultado não é surpreendente, pois a literatura indica que o trabalho de entrega por aplicativos e transporte de passageiros é majoritariamente realizado por pessoas do sexo masculino (Balaram; Warden; Wallace-Stephens, 2017; Moraes; Oliveira; Accorsi, 2019; Zamora; Augustin; Souza, 2021).

Diversos fatores podem contribuir para essa predominância masculina no trabalho por aplicativo. As normas de gênero e expectativas sociais historicamente associam trabalhos que envolvem maior exposição a riscos e estereotipadas como sendo características masculinas, o que pode fazer com que tais ocupações sejam vistas como mais adequadas para homens. Além disso, o trabalho de entrega e transporte de passageiros pode ser percebido como mais arriscado devido à exposição a acidentes e violência, o que pode desencorajar a participação

feminina, que é mais sensível a preocupações com segurança (Colodetti; Melo, 2021; Sousa et al., 2023).

A alta jornada de trabalho exigida por esses trabalhos, muitas vezes combinada com responsabilidades domésticas desproporcionais às mulheres, também pode limitar a capacidade delas de participar em maior número (Colodetti; Melo, 2021; Sousa et al., 2023). Por fim, o estigma associado a trabalhos em setores de transporte e logística, considerados menos prestigiosos, pode reforçar a percepção de que esses empregos são mais adequados para homens (Colodetti; Melo, 2021; Sousa et al., 2023). Esses são alguns dos fatores que podem explicar a predominância masculina observada no trabalho por aplicativos.

Em relação à cor dos trabalhadores, há diversidade racial entre os entregadores, com participantes identificando-se como pardos, pretos e brancos. Entre os motoristas há um predomínio de brancos, com um participante que se identifica como pardo. Ou seja, percebemos uma maior diversidade racial entre os entregadores comparado aos motoristas, o que pode ser reflexo de diferentes barreiras e oportunidades de acesso entre os dois tipos de trabalho. Para entender melhor essas dinâmicas, recomendamos que futuras pesquisas explorem se essas diferenças na composição racial dos trabalhadores de aplicativos também ocorrem em outros contextos.

A maioria dos trabalhadores possui um bom nível de escolaridade. Esse resultado indica que o trabalho por aplicativo não atrai apenas trabalhadores com baixa qualificação, mas também aqueles com níveis mais altos de educação. Essa realidade pode ser explicada pela falta de oportunidades em suas áreas de formação, levando esses profissionais a procurarem empregos alternativos em face do desemprego. Isso indica que a uberização do trabalho está afetando não apenas os menos qualificados, mas também indivíduos com formação acadêmica, que buscam meios de sustento em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e restrito.

Em relação aos entregadores, seis estão cursando ensino superior, o que corresponde a 66,7% da amostra. Um entregador possui ensino superior completo, um possui ensino médio completo e outro possui ensino fundamental incompleto. Isso mostra que a maioria dos entregadores está cursando o ensino superior, indicando um perfil mais jovem e em formação acadêmica. A presença de apenas um entregador com ensino fundamental incompleto sugere que, apesar da diversidade no nível de escolaridade, a maioria dos entregadores possui formação universitária.

Em relação aos motoristas, observa-se uma maior diversidade nos níveis de escolaridade. Um motorista está cursando o ensino superior, enquanto um possui o ensino

fundamental completo e outro o ensino fundamental incompleto. Três motoristas têm o ensino médio completo e três têm o ensino superior completo. Essa distribuição indica que os motoristas apresentam um perfil educacional mais variado, com uma proporção considerável já tendo concluído o ensino superior. Este resultado indica que os motoristas enfrentam dificuldades em encontrar empregos em suas áreas de formação, devido à escassez de oportunidades de trabalho na cidade. As falas dos motoristas demonstram esse cenário, quando perguntados sobre o motivo de terem começado a trabalhar no aplicativo:

Primeiro, porque aqui em Viçosa a gente não tem tanta oportunidade de emprego assim, né? E pela facilidade, né? Tanto para começar a trabalhar, você só cadastra e trabalha. Você não tem que correr atrás de emprego, fazer entrevista, entregar currículo é só cadastrar e começa a trabalhar e pronto (Motorista 1).

A minha opinião é que a oferta de emprego CLT está muito pequena, muito escassa, enquanto o aplicativo, se o motorista arrumar um carro, ele vai conseguir se cadastrar e vai trabalhar em qualquer lugar assim, e aí vai depender do trabalho dele, das horas que ele pode ficar, da capacidade de trabalhar, se desenvolver, mas é muito simples o aplicativo não precisa ser gênio (Motorista 2).

[...] eu tinha um restaurante né aí meio que eu ia vender aí eu fiquei sem ter uma opção né, aí eu caí aqui aí no aplicativo [...] (Motorista 3).

Por falta de oportunidade de emprego, porque eu morei em São Paulo, né, nasci e morei em São Paulo muitos anos, né, eu vim pra cá em 2017 e lá eu mexia com a área de TI, a área de rede de computadores, né, e os equipamentos, a tecnologia que eu trabalhava lá, aqui não tem. Então eu não consegui, assim, um emprego na minha área, né, do que eu fazia lá, aí uma opção foi trabalhar com o aplicativo, porque o salário, vamos dizer assim, o valor é equivalente ao que eu ganhava lá (Motorista 4).

Viçosa é uma cidade universitária conhecida pela grande população estudantil, e muitos desses estudantes dependem de algum tipo de emprego para se sustentar e concluir seus estudos. Essa situação revela assimetrias entre os estudantes das instituições de ensino superior (Ganam; Pinezi, 2021). Estudantes de famílias de baixa renda muitas vezes não têm a opção de focar exclusivamente nos estudos e precisam conciliar trabalho e estudo para se manterem (Pereira; Coutrim, 2020). Isso contrasta com colegas que, por possuírem suporte financeiro adequado, conseguem dedicar-se integralmente à vida acadêmica, aproveitando melhor as oportunidades de aprendizado e desenvolvimento oferecidas pela universidade (Ganam; Pinezi, 2021).

Nossa amostra revelou que o trabalho por aplicativo, especialmente na área de entregas, atrai muitos estudantes que buscam uma fonte de renda rápida para se manterem na cidade enquanto estudam. A entrada nesse tipo de trabalho é fácil, exigindo apenas um celular com internet e uma bicicleta ou motocicleta.

No entanto, para esses estudantes, o trabalho por aplicativo serve apenas como um trampolim – uma solução temporária até que completem seus estudos e consigam um emprego na sua área de formação. Esse caráter provisório do trabalho contribui para a falta de formação de identidade de trabalhador e falta de engajamento desses trabalhadores em ações coletivas para reivindicar melhorias. Para eles, a prioridade continua sendo o estudo e não o trabalho em si.

Por outro lado, os motoristas tendem a encarar o trabalho por aplicativo como uma ocupação mais permanente, fundamental para o seu sustento e de suas famílias. Portanto, esse grupo demonstra uma maior necessidade de ser mais ativo na mobilização. No entanto, a mobilização e a organização desses trabalhadores são influenciadas por diversos fatores, que serão explorados nas seções seguintes.

As duas categorias de trabalhadores, entregadores e motoristas de aplicativo, apresentam perfis distintos conforme as variáveis apresentadas. Uma outra diferença consiste nas condições materiais de entrada no serviço de aplicativo. Para os entregadores, principalmente aqueles que utilizam bicicletas, os custos de entrada e operação são baixos. A aquisição e a manutenção de uma bicicleta são mais acessíveis quando comparadas ao investimento em um veículo motorizado. No entanto, para os entregadores que optam por motos, os custos aumentam devido ao preço de compra, ao combustível e às despesas com manutenção. Além disso, esses trabalhadores precisam de um smartphone com acesso à internet e de uma mochila térmica, embora esses custos adicionais sejam menores em comparação com os enfrentados pelos motoristas.

Por outro lado, os motoristas enfrentam um custo de entrada muito mais elevado. Investir em um veículo automotor envolve um alto investimento, incluindo manutenção, combustível e seguro. Esses custos representam um desafio financeiro e moldam a percepção de estabilidade e retorno do trabalho para essa categoria. A necessidade de manter o veículo em boas condições e gerenciar despesas operacionais cria uma pressão constante, resultando em uma sensação de sobrecarga financeira. A fala do Motorista 7 exemplifica essa situação:

A gente vê que quem tá lá realmente é porque tá necessitado, né? Arriscou muita coisa na vida. Largou o emprego. Fez dívida, né? Comprou o carro. Aí tá aí pagando, né? Prestação de carro. Aí vem a pandemia, né? A pandemia muita gente ficou quebrada na cidade. Não só aqui, né? No Brasil todo, mas aqui quebrou muita gente. Então, é todo mundo na mesma situação, né? Todo mundo buscando uma melhoria. E todo mundo assim, pelo menos até hoje, conheço bastante gente. Tem a mesma ideia, sabe? É tentar ter uma melhora de vida e poder ter um dinheirinho no bolso, né?

Essas diferenças nas condições materiais de entrada afetam não apenas a percepção dos trabalhadores sobre suas ocupações, mas também a forma como cada categoria se

mobiliza e se organiza. As particularidades de cada grupo influenciam suas estratégias de organização e mobilização, refletindo as diferentes naturezas dos desafios que enfrentam no trabalho por aplicativo.

## 4.2 Manifestações de precarização no trabalho por aplicativo

Grande parte da literatura sobre o trabalho uberizado caracteriza o trabalho por aplicativo como intrinsecamente precário, inserido em uma tendência mais ampla de precarização do trabalho (Collier, Dubal e Carter, 2017; Kalleberg e Vallas, 2017; Antunes, 2018; Ravenelle, 2019; Abílio, 2020; Canettieri, 2023). Embora possa ser percebido como um fenômeno novo, o trabalho por aplicativo reproduz elementos tradicionais da precarização, como jornadas extensas (Kalil, 2019; 2020; Zamora; Augustin; Souza, 2021; Silvestre 2023), ausência de vínculos trabalhistas e informalidade (Abílio, 2020), além de oferecer baixa remuneração e expor os trabalhadores à vulnerabilidade (Collier, Dubal e Carter, 2017; Kalleberg e Vallas, 2017; Ravenelle, 2019).

A maioria das pesquisas realizadas consideram o trabalho por aplicativo em grandes plataformas nacionais e multinacionais (Collier; Dubal; Carter, 2017; Schor et al., 2020). Esta pesquisa, no entanto, se diferencia ao abordar um fenômeno também presente na uberização: a criação e a atuação de aplicativos locais e regionais em cidades de pequeno e médio porte (Souza, 2022). Nesta seção, apresentaremos os resultados das manifestações de precarização dentro do recorte adotado nessa dissertação.

A análise será estruturada em torno de duas categorias principais: Condições de Trabalho e Presença de Subordinação. A primeira categoria é subdividida em três subcategorias: Jornada Excessiva, Insegurança, e Falta de Vínculo Empregatício/Informalidade. No Quadro 7, são apresentados os códigos que originaram cada uma dessas categorias.

Quadro 7 - Categorias Analíticas

Categoria	Subcategorias	Trechos
Condição de trabalho	Jornada Excessiva	<p>Eu trabalho de, eu trabalho na verdade todos os dias, menos quinta e aí tem semana que eu trabalho mais tem semana que eu trabalho menos, entende? Se eu fosse fazer uma média por dia, umas 9 ou 10 horas por aí (Entregador 7).</p> <p>[...] tem final de semana que eu trabalho, tem final de semana que eu não trabalho. Aí, no final de semana, eu costumo trabalhar à noite. Aí, não tenho uma hora certa para poder largar, nem muito menos para começar, sabe? Então, assim, é meio complicado. Mas é uma média aí, se for ver mais ou menos, aí entre 9 e 10 horas por dia (Motorista 1).</p>

Categoria	Subcategorias	Trechos
		<p>Eu trabalho os 7 dias, eu trabalho em torno de 98 horas por semana. 14 horas diárias, mais ou menos, e a gente não pode falar que tem interrupção, porque as nossas interrupções são nosso descanso, o nosso descanso ele está distribuído na jornada de trabalho, porque a gente vive descansando (Motorista 2).</p> <p>No aplicativo a minha jornada diária é de seis horas até às cinco e meia da tarde, domingo até sexta-feira. Eu não trabalho sábado (Motorista 3).</p> <p>Ah, olha. Vão pô aí. Dá umas 60 horas, 60, 70 horas trabalhadas. Ultimamente eu tenho trabalhado todos os dias, já faz um bom tempo, seis meses mais ou menos todos os dias (Motorista 4).</p> <p>Eu trabalho de domingo a domingo (Motorista 5).</p> <p>Em média, trabalho mais ou menos 50 horas mais ou menos no aplicativo durante a semana (Motorista 6).</p> <p>Então, eu vou ter que fazer a conta, né, porque tipo assim, eu pego 6 horas da manhã. E paro 4 horas da tarde, com uma hora, dependendo, uma hora de almoço (Motorista 8).</p> <p>Em média oito, oito a dez horas. Por dia, exceto domingo (Motorista 9).</p>
	Insegurança	<p>Da forma que eu trabalho, é uma incógnita. Eu posso receber um salário e no outro mês outro tipo de dinheiro, a mais ou a menos, aí é muito imprevisível. Depende do tanto que eu vou trabalhar mesmo (Entregador 3).</p> <p>Eu faço [entregas] de moto, já fiz de bicicleta também. Já fiz até a pé. A bicicleta quebrou, fui fazer a pé (Entregador 7).</p> <p>[...] o serviço motoboy é um serviço desgastante, por mais que eu goste, é um serviço desgastante, entende? É muito barulho, você acaba se expondo ao perigo, né, de andar ali, né, trafegar na via e tudo mais (Entregador 7).</p> <p>[...] agora eu acho que os contras seriam mais a questão de não ter uma seguridade por eu não pagar o MEI, por não ter nenhuma previdência privada, então eu acho que isso é complicado porque, por exemplo, se eu adoecer, como já aconteceu, eu ganho por produtividade, então se eu adoecer, se acontecer alguma coisa comigo, eu não vou estar assegurado, mas assim, eu sei disso porque eu arrisco a não ainda, por enquanto, pagar o MEI, por eu não achar ainda, é, colocar assim, viável, sabe, pela quantidade que eu trabalho e pela renda que eu tenho, entende? (Entregador 7).</p> <p>Eu recebo um pouco mais comparando com o pessoal da CLT. A desvantagem é que eu não tenho nenhuma garantia (Entregador 09).</p> <p>Se adoecer fica sem trabalhar (Motorista 02).</p> <p>[...] também questão de segurança, eu to aqui exposto a qualquer tipo de roubo, de assalto, de sequestro [...] (Motorista 3).</p>

Categoria	Subcategorias	Trechos
		<p>[...] o grande problema que eu vejo é a questão dos reajustes que não tem, que não saem nunca. tem quatro anos que é exatamente o mesmo preço, enquanto isso, subiu o supermercado, o carro sobe de preço, combustível sobe de preço né tudo sobe e nosso fica ali parado, sem nenhum reajuste, não é justo com esses tanto de aumentos aí né (Motorista 3).</p> <p>[...] não tem uma segurança, você não tem um FGTS, você não tem ali uma cobertura (Motorista 4).</p> <p>A gente não tem a comodidade de ter um salário, de ter um final de semana livre, né? Porque desde quando eu entrei, Se eu tive dois finais semanas aí que eu não trabalhei, foi muito. Dois, três finais semanas, sabe? [...] O aumento de corridas é gerado mais no final de semana, né? E dia de semana é bem mais fraco (Motorista 7).</p> <p>É um trabalho que é muito, muito incerto, porque você pode sair de casa, ganhar 1000 hoje, mas você pode sair de casa e ganhar 100 (Motorista 09).</p>
	Falta de Vínculo empregatício/informalidade	<p>É como se fosse um bico (Entregadora 1).</p> <p>Então até era pra existir. Teve uma época em que teve essa conversa, só que eu não cheguei a concordar, então não tenho um contrato de trabalho formalmente com o aplicativo (Entregador 2).</p> <p>Mais informal mesmo, né? Não é uma coisa assim que eu levo como uma carreira profissional, entende? (Entregador 3).</p> <p>[...] eu não tenho MEI [...] Não. Não tem contrato (Entregador 3).</p> <p>Não, não tenho MEI e não estou contribuindo não [com a previdência]. Eu contribui um tempo atrás quando eu tinha carteira assinada, mas, agora no momento não (Entregador 7).</p> <p>[...] não, já faz uns cinco, seis anos já que eu não contribuo não [com a previdência] (Motorista 3).</p> <p>E aí você tem que fazer seu próprio salário, você tem que fazer tipo um caixa 2 para você pôr lá, vou separar uma grana aqui que seria tipo o meu FGTS [...] Dividir, pegar o seu valor do dinheiro ali, dividir para uma maior emergência futura, você está ali com o seu caixa 2 ali (Motorista 4).</p> <p>A plataforma coloca a gente como... É... Deixa eu ver se eu lembro da palavra que eles usam, É... Colaborador, sabe? Eles não colocam a gente como servidor deles ou empregado deles, né? Inclusive, para fazer esse negócio lá no diretran, né? Eles pedem um vínculo empregatício com a empresa. Aí eu entrei em contato com a empresa lá, pedi um vínculo e eles foram e falaram não, a gente não tem vínculo empregatício. Você é parceiro, eles chamam gente de parceiro. Você é apenas um parceiro nosso [...] Esse vínculo de seguridade do emprego, né? A gente não tem nenhuma, né? (Motorista 7).</p>
Presença de Subordinação		Eu não chego a ser autônomo, autônomo, porque eu dependo de, não sei qual a palavra certa, mas eu dependo tanto dos estabelecimentos

Categoria	Subcategorias	Trechos
		<p>quanto do meu patrão [dono do aplicativo] [...] eu não tenho contato direto com o meu patrão mesmo. Raramente eu tenho que entrar em contato com ele [...] Na verdade a gente conversa mais, acho que assim, coisas informais mesmo, do que realmente coisa do trabalho. Muito pouco mesmo, tudo é bem desenvolvido já no aplicativo já e funciona meio que sozinho. (Entregador 2).</p> <p>Meu patrão prega muito por isso. Desde que tenha respeito, você pode conversar sobre qualquer coisa. Lá tem uma interação bem grande (Entregador 2).</p> <p>E problemas relacionados com clientes ou estabelecimentos também têm todo um protocolo lá que a gente tem que seguir. É entrar em contato com o estabelecimento, se eles demorarem alguns minutos, a gente entra em contato com o suporte [do aplicativo], eles tentam resolver e, determinado tempo, a gente está meio que liberado naquela situação [...] dentro de 10 minutos, se não resolveu, a gente grava para provar que a gente esteve no lugar, que a gente tocou o interfone, buzinou, chamou, dependendo do local que for, e aí você está, entre aspas, liberado para retornar, sem prejuízo para você (Entregador 2).</p> <p>Talvez até não consegue [agendar horário para trabalhar], a gente trabalha com a fila de agendamento, tem vez que consegue agendar pra dois horários, tem vez consegue só um (Entregador 4).</p> <p>Então, é porque lá o agendamento é, tipo, é quatro horas de trabalho, sabe? Aí você agenda, tipo, cinco às nove, ou de seis às dez, ou de sete às onze, entendeu? Aí é quatro horas o mínimo que você tem que trabalhar (Entregador 6).</p> <p>[...] às vezes o patrão, ele quer ser gente boa demais, faz muita gente, né, passar por cima, sair roubando entrega, sair fazendo merda, né, você vê gente fazendo merda até com entrega de cliente, tudo isso porque o patrão, ele é bonzinho demais, ele conversa 8 vezes antes de mandar você embora. Quando o mano vai embora, também reclama (Entregador 8).</p> <p>[...] você fica a mercê da plataforma, tipo tem já quatro anos que não tem um pequeno reajuste pra gente, entendeu, é aquele mesmo preço a quatro anos. então é uma autonomia limitada, não é uma autonomia 100% (Motorista 3).</p> <p>[...] e se o trabalhador bater de frente com a plataforma, o que que a plataforma vai fazer? Vai tirá-lo, vai desconectá-lo, [a plataforma vai dizer] vai para a outra, foi bom trabalhar com você enquanto durou, é assim que vai acontecer, como já aconteceu com alguns motoristas (Motorista 4).</p> <p>[...] o aplicativo colocou uma taxa abusiva lá e aquilo fica por isso mesmo, não tem ninguém por nós (Motorista 8).</p> <p>Nós temos um grande problema hoje no aplicativo Livre, que é a questão do pagamento duplicado. Ou seja, o passageiro ele coloca no cartão, e às vezes o próprio passageiro, ele induz, nos induz a errar [...] Infelizmente a empresa aplica uma multa aos motoristas que faz isso. [...] já passei pela situação, eu procurei entrar em contato com o passageiro e fazer assim um acerto, fazendo a devolução do dinheiro,</p>

Categoria	Subcategorias	Trechos
		para que isso não gere conflito, para que não chegue na plataforma.

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A seguir, cada uma dessas categorias será analisada com foco nos principais aspectos destacados pelos participantes, bem como em suas implicações para o dia a dia do trabalho e para as relações laborais no contexto da uberização.

#### 4.2.1 Condições de Trabalho

Um dos objetivos desta dissertação é investigar as condições de trabalho por aplicativo em Viçosa, uma vez que essa compreensão pode revelar a precarização do trabalho por aplicativo na cidade. Além disso, condições adversas, como destaca Godim (2020), servem como um ponto de partida para a mobilização e organização dos trabalhadores.

Os dados obtidos nas entrevistas refletem a heterogeneidade abordada por Schor et al. (2020). Nosso estudo, conduzido em Viçosa, focou em aplicativos locais e regionais, que apresentam características distintas em comparação com empresas multinacionais, como a Uber, e outros aplicativos de abrangência nacional. Como resultado, as condições de trabalho e as experiências dos trabalhadores nesses contextos podem variar em alguns aspectos.

Essa variação corroborou a tese de Schor et al. (2020) sobre a existência de uma hierarquia entre os diferentes tipos de plataformas, o que influencia a percepção dos trabalhadores, bem como suas relações e condições de trabalho. Portanto, é importante a realização de estudos e pesquisas com outras plataformas, a fim de obter uma compreensão mais abrangente e holística do trabalho por aplicativos.

Talvez você ficou sabendo porque ficou aparecendo pra todo lado, eu tive um acidente, tipo dia 10 do mês passado. Eu bati a cabeça na PH Rolfs e tive que ser atendido de Samu. Aí, por causa da hemorragia, eu tive uma pequena hemorragia, e tal. Aí eu fiquei mais ou menos um mês parado quase. No meu caso, eu até recebi um pouquinho parado, mas assim, o que eu falei, com o IFood não recebe nada. Com o IFood não ganha nada [...] Foi, foi do aplicativo. Foi da empresa, recebi um pouquinho (Entregador 8).

Neste trecho o próprio trabalhador destaca a precariedade das condições oferecidas por diferentes plataformas de entrega, comparando sua experiência do aplicativo em que trabalha com a do iFood. Durante um período de afastamento devido a um acidente, ele menciona ter recebido uma pequena compensação da empresa do aplicativo em que trabalha, o que contrasta com o que aconteceria caso estivesse trabalhando para o iFood, onde, segundo ele, não teria recebido nada. Essa comparação evidencia a falta de suporte financeiro e de

segurança oferecidos por plataformas de entrega, refletindo a precarização do trabalho uberizado e a vulnerabilidade dos trabalhadores diante de situações de acidente ou doença. A percepção negativa em relação ao iFood, destaca a insatisfação com a ausência de mecanismos de proteção social e suporte financeiro, elementos essenciais para a dignidade e segurança no trabalho.

[...] nem todo o aplicativo tem um ponto de apoio igual nós temos aqui. Muitos aí, das cidades grandes, por exemplo, no Rio de Janeiro, o motoboy dos outros aplicativos fica na rua, almoça na rua, sentado na praça, entendeu? Isso aí, trairia a regulamentação, obrigaria o aplicativo a fazer um ponto de apoio, essas coisas, entendeu? É porque aqui nas cidade de Viçosa, a realidade é um pouco diferente, a gente sabe que nessas cidades maiores, que tem aplicativos como Uber, a situação é diferente, de como é aqui (Entregador 4).

[...] o patrão entende a gente, conversa. Já teve muita coisa, inclusive estabelecimento. Tem estabelecimento que pra biker é um pouquinho fora de rota. A base de conversa o patrão chegou, foi lá e tirou o estabelecimento. Uns concordaram, outros não. Voto da maioria teve. Então a gente conversa, tem essa união (Entregador 8).

Esses trechos das entrevistas revelam alguns aspectos sobre as condições de trabalho dos entregadores em Viçosa em comparação com grandes cidades e destacam a dinâmica entre trabalhadores e empregadores. Na primeira fala é possível perceber que existe uma diferença na infraestrutura de apoio disponível para os trabalhadores em Viçosa em relação a grandes cidades, como o Rio de Janeiro, que é citado pelo participante.

Conforme relato dos próprios entregadores, em Viçosa existe um ponto de apoio estruturado para os bikers e motoboys, oferecendo um local para descanso e refeições. Em contraste, em cidades maiores, conforme apontado pelo participante, os trabalhadores ficam na rua, sem um espaço adequado para essas atividades. O participante sugere que a regulamentação poderia obrigar os aplicativos a estabelecerem pontos de apoio semelhantes ao de Viçosa em outras localidades, o que melhoraria as condições de trabalho e garantiria uma estrutura de suporte mais organizada e adequada para todos os trabalhadores. Esse contraste entre a realidade local e as grandes cidades destaca as diferenças na atuação desses aplicativos.

Na segunda fala, é possível perceber como é o relacionamento entre os trabalhadores e o dono do aplicativo em Viçosa. O patrão é descrito como compreensivo e aberto ao diálogo, indicando uma certa proximidade entre os trabalhadores e a plataforma. Algumas decisões são tomadas de forma coletiva, como demonstrado pelo exemplo em que os estabelecimentos mais distantes, que exigem maior quilometragem para os bikers, foram removidos após votação entre os trabalhadores. Esse processo de decisão com a participação dos entregadores

e a comunicação aberta com o aplicativo refletem um nível de envolvimento dos trabalhadores nas questões que afetam seu trabalho. Essa característica é distinta em relação aos aplicativos de abrangência nacional e multinacional.

Em relação às horas trabalhadas, a literatura indica que o trabalho por aplicativo muitas vezes requer jornadas extensas para garantir uma renda adequada, especialmente quando essa atividade é a principal fonte de sustento (Lima, Bridi, 2019; Oliveira, 2021). Quando é o caso, os trabalhadores se veem compelidos a estender suas horas de trabalho além do horário comercial convencional, incluindo fins de semana e até tarde da noite (Lopes, 2022), conforme relato do motorista:

A gente não tem a comodidade de ter um salário, de ter um final de semana livre, né? Porque desde quando eu entrei, se eu tive dois finais semanas aí que eu não trabalhei, foi muito. Dois, três finais semanas, sabe? [...] Pela cidade ser pequena e ser também a cidade totalmente dependente da universidade, né? A cidade educadora e tal. Então, acaba que as corridas ficam muito restritas. O aumento de corridas é gerado mais no final de semana, né? [...] Trabalhar no final de semana, perder sábado e domingo não é fácil (Motorista 7).

Os dados das entrevistas revelaram uma diversidade de situações em relação à jornada de trabalho entre os motoristas e entregadores. Enquanto a maioria dos motoristas adotam jornadas extensas, chegando a trabalhar até 98 horas semanais, os entregadores, em geral, possuem jornadas menos extenuantes. Com exceção de dois casos específicos, a maioria dos entregadores relatou jornadas relativamente curtas. O Quadro 8 ilustra a distribuição das jornadas semanais para cada grupo de trabalhadores, destacando essas diferenças.

Quadro 8 - Carga Horária Semanal de Trabalho em Horas e Tempo de Trabalho

Participante	Idade	Nível de Escolaridade	Jornada de trabalho Semanal	Tempo que trabalha no aplicativo
Entregadora 1	20	Cursando Ensino Superior	16 horas	2 meses
Entregador 2	24	Cursando Ensino Superior	9 horas	2 anos
Entregador 3	18	Cursando Ensino Superior	16 horas	2 meses
Entregador 4	48	Ensino Fundamental Incompleto	48 horas	4 anos
Entregador 5	20	Cursando Ensino Superior	22 horas	2 anos
Entregador 6	24	Cursando Ensino Superior	20 horas	2 anos
Entregador 7	22	Ensino Médio Completo	60 horas	1 ano
Entregador 8	24	Cursando Ensino Superior	25 horas	2 anos
Entregador 9	41	Ensino Superior Completo	40 horas	4 anos
Motorista 1	35	Ensino Médio Completo	50 horas	4,5 anos
Motorista 2	52	Ensino Superior Completo	98 horas	2 anos
Motorista 3	47	Ensino Superior Completo	77 horas	5 anos
Motorista 4	47	Ensino Superior Completo	70 horas	8 meses
Motorista 5	59	Ensino Fundamental	56 horas	5 anos

Participante	Idade	Nível de Escolaridade	Jornada de trabalho Semanal	Tempo que trabalha no aplicativo
		Completo		
Motorista 6	58	Ensino Fundamental Incompleto	50 horas	3 anos
Motorista 7	34	Cursando Ensino Superior	45 horas	2 anos
Motorista 8	39	Ensino Médio Completo	63 horas	4 anos
Motorista 9	40	Ensino Médio Completo	70 horas	5 anos

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Os dados das entrevistas mostram que, em Viçosa, a média de horas trabalhadas pelos entregadores é de 28,44 horas por semana. Esse número contrasta com a tendência apontada pela literatura, que caracteriza o trabalho por aplicativo por longas jornadas de trabalho (Kalil, 2019; Santos; Rosi, 2021). Esse desvio pode ser explicado pelo perfil dos participantes da pesquisa, muitos dos quais são estudantes universitários. Para esses estudantes, o trabalho por aplicativo é uma forma de complementar a renda, aproveitando a flexibilidade para conciliar o trabalho com os horários de aula e estudo. Nessa perspectiva, o trabalho por aplicativo é visto como uma solução temporária para sustentar financeiramente o período de graduação. Quando perguntado ao Entregador 6 sobre a possibilidade de trocar o trabalho no aplicativo por outro emprego, sua resposta ilustra bem essa situação:

Se fosse ano passado a resposta seria outra, mas agora como eu estou estudando na UFV, isso é uma prioridade para mim, entendeu? Então, vai ser difícil arrumar uma outra área que tenha tanta flexibilidade quanto essa, sabe? Bem difícil, e que me pague o mesmo que eu recebo nessa área. Então, eu não penso em sair por agora, antes de formar (Entregador 6).

Confirmando este argumento, a fala do Entregador 2 destaca que a flexibilidade de horários proporcionada pelo aplicativo é o fator principal para os estudantes que estão cursando a graduação permanecerem nesse tipo de trabalho:

Eu comecei a querer trabalhar com aplicativo porque comecei a estudar [...] a flexibilidade do aplicativo me ajudou bastante porque eu não consegui ter um emprego de CLT ou mesmo que não fosse CLT, mas que fosse com horários fixos por causa das muitas coisas que eu tenho que fazer na universidade. Aí pelo aplicativo eu consigo escolher qual o horário que eu trabalho, qual que eu deixo de trabalhar, né, no caso e se acontecer imprevistos eu simplesmente não ir trabalhar em algum dia (Entregador 2).

Por outro lado, os motoristas apresentam jornadas de trabalho mais longas, com uma média semanal de 64,33 horas. Esses dados estão alinhados com a literatura, que destaca as jornadas extenuantes como uma característica marcante do trabalho por aplicativo entre motoristas (Kalil, 2019; Santos; Rosi, 2021). Essa alta carga horária reflete a pressão econômica que muitos motoristas enfrentam, impulsionados pela necessidade de maximizar seus ganhos em um ambiente de trabalho competitivo e precário. Além disso, a ausência de

uma regulamentação do trabalho acarreta na falta de garantias trabalhistas que contribuem para que esses profissionais sejam forçados a adotar longas jornadas, colocando em risco sua saúde e bem-estar (Abílio, 2020). Ao ser perguntado sobre sua jornada semanal de trabalho, um motorista perguntou se a semana se referia a cinco ou sete dias, pois ele não tirava nenhum dia de descanso e trabalhava os sete dias consecutivos.

Deixa eu só fazer uma continha aqui então, rapidinho. Você inclui quantos dias na semana 5 ou 7? Porque o aplicativo trabalha todos os dias focados. Eu trabalho os 7 dias, eu trabalho em torno de 98 horas por semana. 14 horas diárias, mais ou menos, e a gente não pode falar que tem interrupção, porque as nossas interrupções são nosso descanso, o nosso descanso ele está distribuído na jornada de trabalho, porque a gente vive descansando. A gente aceita uma corrida, muitas vezes espera uma hora para outra (Motorista 2).

Fica evidente, então, a diferença nas jornadas de trabalho entre os dois grupos de trabalhadores: os motoristas tendem a trabalhar mais horas por semana do que os entregadores. Essa disparidade reflete as distintas demandas e condições de trabalho enfrentadas por cada categoria na cidade.

Essas diferenças na carga horária semanal entre motoristas e entregadores não apenas destacam as particularidades de cada função, mas também evidenciam as desigualdades estruturais presentes no trabalho por aplicativo. A intensidade da jornada de trabalho está diretamente relacionada às condições financeiras e às estratégias de sobrevivência de cada trabalhador (Schor et al., 2020). Além disso, essa situação reflete uma característica peculiar de Viçosa, uma cidade universitária que abriga um grande contingente de estudantes, muitos dos quais se tornam mão de obra barata e disponível para o trabalho em aplicativos.

Os trabalhadores relataram que sua jornada semanal pode variar, com períodos em que trabalham mais ou menos, como exemplificado pelo Entregador 3 “Depende muito, tem semana que eu trabalho mais, semana que eu trabalho menos, mas geralmente umas quatro vezes por semana. Aí, cada dia eu trabalho umas quatro horas” (Entregador 3). Muitas vezes, os trabalhadores gostariam de trabalhar mais, mas são limitados pelo sistema de agendamento do aplicativo, conforme descrito pelo entregador:

Ah, tá batendo em 48 horas. Tem semana que bate mais, que eu dobro, né? Trabalho de dia e de noite, tem semana que eu não consigo, né? Talvez até não consegue ... a gente trabalha com a fila de agendamento, tem vez que consegue agendar pra dois horários, tem vez consegue só um. Tem semana que a gente tá mais cansado, né? (Entregador 4).

Outros relatos de dois motoristas ilustram bem a questão da variação na jornada de trabalho:

Então, é porque assim, eu não tenho uma jornada fixa de horas, porque assim, eu trabalho de semana normal, de 7 da manhã às cinco da tarde. Acho que umas 10, entre 9 e 10 horas de trabalho semanal. Só que tem final de semana que eu trabalho, tem final de semana que eu não trabalho. Aí, no final de semana, eu costumo trabalhar à noite. Aí, não tenho uma hora certa para

poder largar, nem muito menos para começar, sabe? Então, assim, é meio complicado (Motorista 1).

De 8 a 10 por dia, né? Depende muito. Depende se tiver em semana de prova, aí eu trabalho menos, trabalho umas 4, 5 horas por dia. Agora, quando tá no começo de período, tem muita festa, né? Que é o que gera bastante corrida pra gente, são as festas. Então, aí acaba que eu trabalho até mais 12, 14 horas por dia, sabe? Aí não tem exatamente uma meta, assim não, mas no mínimo 40, 45 horas por semana (Motorista 7).

Em Viçosa, uma característica peculiar, que pode ser comum em cidades menores, é a prática de clientes que, após utilizarem o serviço, salvam o contato direto dos motoristas para solicitar corridas futuras sem recorrer ao aplicativo. Essa prática, embora vedada pela legislação municipal, ocorre constantemente, como indicado por alguns motoristas. Essa situação não apenas quebra as regras estabelecidas pela regulamentação local, mas também pode afetar a dinâmica e a segurança do trabalho dos motoristas.

Ultimamente eu tenho trabalhado todos os dias, já faz um bom tempo, seis meses mais ou menos todos os dias. Porque eu conheço, eu tenho muito cliente particular também, né, então quando não chama no aplicativo, a pessoa entra em contato via o WhatsApp, e manda, tem como me buscar em tal lugar, me levar em tal lugar. Então isso acaba, né, ocupando todo o tempo (Motorista 4).

Nas cidades pequenas, existe obviamente o hábito dos passageiros pegar os telefones dos motoristas, entrar em contato com os motoristas, e os motoristas chegam e abrem a corrida. Isso é uma coisa que é, como eu posso dizer, aos olhos da fiscalização fazem vista grossa. Por que não pode! Então fazem vista grossa [...] Então acaba que não existe descanso, a pessoa desliga a plataforma e recebe ligação, mensagem: Você está trabalhando, você pode me buscar? [...] Na cidade pequena, como Viçosa, as plataformas que não têm tantas chamadas, é claro que os motoristas simulam essa chamada pelo WhatsApp, trabalham com isso porque muitas vezes salva o dia. Muitas vezes ele recebe cinco solicitações via a plataforma e realiza seis corridas por conta de pessoas que o chamaram no WhatsApp [...] é um outro hábito que não existe nas cidades grandes, 99, Uber [...] aqui tem muitos motoristas que nem põem a primeira, nem ligam o carro sem falar com o passageiro. Ele aceita a corrida na plataforma e já procura falar com o passageiro, porque tem o telefone dele lá ou tem o chat, e aí o passageiro, se ele ligar, o passageiro salva o número deles (Motorista 2).

É possível perceber a quebra das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, pois a uberização tem levado a uma total indefinição e ausência de limites em relação à jornada de trabalho. Esse fato se reflete na ausência real de distinção entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho dos motoristas (Silvestre, 2023). Mesmo quando se desconectam da plataforma, eles podem ser contactados informalmente pelos clientes para realizar corridas fora do aplicativo. Isso compromete a separação entre vida profissional e pessoal, mantendo os motoristas disponíveis para trabalho a qualquer momento, o que resulta em um desgaste contínuo e dificuldade para estabelecer períodos efetivos de descanso e tempo para as demais dimensões da vida (Silvestre 2023).

Outro aspecto discutido nas entrevistas é o tempo de serviço dos trabalhadores nos aplicativos. A maioria dos participantes trabalha exclusivamente com um único aplicativo, com exceção do Motorista 4, que trabalha em quatro aplicativos diferentes. No Quadro 8 também pode ser visualizado o tempo de atuação de cada participante.

Embora para muitos trabalhadores o trabalho por aplicativo seja a única fonte de renda, eles não possuem um vínculo formal de emprego. Como resultado, oferecem sua força de trabalho sem a garantia de direitos trabalhistas e sem qualquer certeza quanto ao tempo, local, distância ou remuneração que enfrentarão enquanto estão ativos e disponíveis para o trabalho (Silvestre, 2023).

O tempo de trabalho dos entregadores varia entre 2 meses e 4 anos. Entre os nove participantes, dois possuem apenas 2 meses de experiência, o que indica que ainda estão em uma fase inicial no trabalho por aplicativo. O Entregador 7 tem 1 ano de experiência no aplicativo. A maioria dos entregadores, quatro deles, tem 2 anos de experiência, o que é um período relativamente curto. Dois entregadores possuem 4 anos de experiência. O Entregador 4 já atuava como motoboy antes de ingressar no trabalho por aplicativo, conforme relatou:

Sou um mineiro criado no Rio de Janeiro, mas minha família é daqui, da cidade vizinha, Porto Firme. Por falta de emprego, voltei para cá. Como eu já estava nessa profissão, resolvi continuar na mesma profissão. Desde 2001 que eu trabalho como motoboy (Entregador 4).

O Entregador 9, também com 4 anos de experiência, era professor e, durante a pandemia, perdeu seu emprego. Inicialmente, entrou no trabalho por aplicativo de forma provisória, mas continua atuando como entregador até hoje. Em suas palavras:

Em agosto de 2020, comecei. E estou até agora. Foi na pandemia [...] porque na época eu trabalhava no colégio e saí de lá porque estavam mandando o pessoal embora, perdeu aluno, não estava tendo aula direito [...] aí, acabei entrando por indicação de colegas que já estavam trabalhando no aplicativo (Entregador 9).

Esses dados corroboram a literatura, que identifica o trabalho por aplicativo como uma atividade temporária, marcada por alta rotatividade e volatilidade (Ravenelle, 2019; Lopes, 2022). Esse fenômeno se relaciona com o conceito de “trabalho amador” descrito por Abílio (2020), que caracteriza essas atividades como semelhantes ao trabalho profissional, mas sem conferir uma identidade profissional clara.

Um fator que reforça essa visão é a composição da amostra, que inclui muitos estudantes universitários que utilizam o trabalho como fonte de renda enquanto estudam. Isso é evidenciado no relato do Entregador 8:

Porque os bikers, todos os bikers que existem na empresa, todo mundo tá provisório. Ninguém vai ficar por mais tempo, ninguém fica por sei lá, 3, 6

anos. Bikers, geralmente, os bikers todo mundo tá estudando e trabalhando. [...] todo mundo tem o objetivo de sair, ou seja, ninguém vai ficar muito tempo com o biker.... trabalhar com o biker. Tem seu lado positivo, mas não é o que a gente quer (Entregador 8).

Em média, os motoristas têm mais tempo de serviço nos aplicativos do que os entregadores em Viçosa. Os motoristas entrevistados relataram tempos de trabalho que variam de 8 meses a 5 anos, com dois deles possuindo 4 anos de experiência e outros três com 5 anos de atuação. Isso sugere que esse grupo enxerga o trabalho como uma opção de longo prazo. Apesar das variações entre entregadores e motoristas, a análise indica uma tendência de permanência no trabalho por aplicativo para a maioria dos participantes, com muitos relatando 2 anos ou mais de serviço. Essa continuidade pode ser explicada tanto pela flexibilidade que esse tipo de trabalho oferece quanto pela escassez de outras oportunidades de emprego formal na cidade de Viçosa. Mesmo sem vínculos formais de emprego, muitos trabalhadores permanecem nesse mercado, possivelmente por falta de alternativas mais seguras ou mais vantajosas em termos de renda e condições de trabalho.

Em relação à dependência do aplicativo como principal fonte de renda, a maioria dos trabalhadores, 15 dos participantes, confirmaram que o aplicativo é sua principal fonte de sustento. Apenas três afirmaram que o aplicativo não é a principal fonte de renda: a Entregadora 1, que possui um trabalho de carteira assinada; o Motorista 6, que é trabalhador rural; e o Entregador 8, que, apesar de atualmente não depender mais do aplicativo, mencionou que, até pouco tempo atrás, ele era sua principal fonte de renda, conforme trecho da sua entrevista:

**Pesquisadora:** Além do aplicativo, você tem algum outro tipo de trabalho ou o aplicativo é sua principal fonte de renda?

**Entregador 8:** Cara, atualmente eu estou fazendo uns negócios de computador, fazendo uns sites também, estou jogando. Formatando uns computadores.

**Pesquisadora:** Mas qual a sua principal fonte de renda, o aplicativo ou esses outros trabalhos?

**Entregador 8:** Cara, atualmente está sendo os outros. Mas antigamente era o aplicativo, uns meses atrás era aplicativo.

No Quadro 9, apresentamos a dependência financeira de cada participante em relação ao aplicativo, bem como outras fontes de renda que eles possuem.

Quadro 9 - Fonte de renda dos trabalhadores

Participante	Principal fonte de renda	Outra renda
Entregadora 1	Não	Carteira Assinada
Entregador 2	Sim	Bolsa da UFV
Entregador 3	Sim	-
Entregador 4	Sim	-

Entregador 5	Sim	-
Entregador 6	Sim	Freelancer Restaurante
Entregador 7	Sim	Aula de Música
Entregador 8	Não	Trabalhos com computador
Entregador 9	Sim	Bolsa da UFV
Motorista 1	Sim	-
Motorista 2	Sim	-
Motorista 3	Sim	-
Motorista 4	Sim	Operações de Day Trade
Motorista 5	Sim	Entregas
Motorista 6	Não	Trabalhador Rural
Motorista 7	Sim	Lava Jato
Motorista 8	Sim	-
Motorista 9	Sim	-

Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

Embora sete participantes tenham afirmado que o aplicativo é sua principal fonte de renda, eles ainda desempenham outras funções para complementar seus ganhos. Entre os entregadores, dois recebem bolsa da UFV, um dá aulas de música e outro trabalha como freelancer em um restaurante. Entre os motoristas, um opera com Day Trade, outro realiza entregas de carro e o outro trabalha em um lava-jato, devido ao período de greve na UFV. A dependência econômica dos trabalhadores de aplicativo em relação a essas plataformas é um aspecto crítico que revela a fragilidade de sua situação financeira. Quando o trabalho via aplicativo se torna a principal fonte de renda, esses trabalhadores ficam sujeitos a uma série de incertezas e instabilidades. Essa situação é exemplificada pelo relato do Motorista 7:

Ela [plataforma] é a principal [fonte de renda], porém, com esse período de greve aí, eu tô fazendo outros tipos de serviços também. Eu tinha um lava jato, aí voltei, entrei em contato com alguns clientes, porque a cidade tá muito vazia, né? Então acaba que o tempo que eu gastava na época que tinha aula, eu conseguia estudar, trabalhar e pagar minhas contas e ainda ter uma renda boa, né? Agora sem aula, né? Com a greve aí, não tô conseguindo manter meu ritmo de gasto, né? Aí tô, até o final da greve aí eu tô aumentando meu leque de opções. Voltando à greve, eu fico só de motorista mesmo, que aí dá pra pagar todas as contas (Motorista 7).

A renda é variável e imprevisível, dependendo da demanda pelos serviços, das taxas impostas pelas plataformas e de outras condições de mercado que estão fora do controle dos trabalhadores (Kalil, 2019; 2020). Essa variabilidade pode causar dificuldades na gestão financeira pessoal e familiar, tornando difícil planejar e sustentar um padrão de vida estável. Além disso, qualquer mudança nas políticas dos aplicativos, como alterações nas taxas de comissão, nas regras de uso ou até na própria disponibilidade do trabalho, pode ter um impacto direto e imediato na capacidade dos trabalhadores de se sustentarem. Isso cria uma

situação de vulnerabilidade econômica e dependência extrema, onde a autonomia dos trabalhadores é limitada.

Os participantes que combinam o trabalho no aplicativo com outras atividades ainda enfrentam desafios consideráveis. Mesmo com fontes adicionais de renda, a necessidade de equilibrar múltiplas ocupações pode levar a jornadas de trabalho extensas e exaustivas, afetando a saúde física e mental dos trabalhadores (Abílio, 2020; Gregory, 2021). Por exemplo, a Entregadora 1, apesar de trabalhar sob o regime CLT, também se encontra empregada pelo aplicativo, e cursando a faculdade, gerando uma rotina exaustiva e sobrecarregada que reflete a ausência de uma verdadeira autonomia na gestão de seu tempo e trabalho. Podemos perceber essa sobrecarga também nos relatos do Entregador 6:

Eu trabalho, às vezes, no restaurante, no almoço, que é tipo, lá eu recebo por fora, né? Mas aí eu só trabalho de terça, quinta e sábado, porque segunda, quarta e sexta eu tenho aula e não dá. Aí no almoço eu trabalho lá e de noite eu trabalho no aplicativo todo dia. Quase todos que eu não tenho aula de noite. Dá a noite eu consigo ir mais todo dia, mas eu também não vou todo dia, porque senão também a gente não vive, né? (Entregador 6).

Os trabalhadores de aplicativos enfrentam uma constante insegurança financeira, uma vez que não possuem um salário fixo garantido ao final do mês. Sua remuneração é variável, dependendo não apenas das horas que dedicam ao trabalho, mas também da demanda pelos serviços que oferecem. Como são pagos por entrega ou corrida realizada, a renda mensal desses trabalhadores pode oscilar.

De acordo com Gregory (2021), o sistema de “pagamento por entrega” torna o risco financeiro ainda mais complexo, pois incentiva os entregadores a equilibrar os riscos que estão dispostos a assumir com o salário que esperam ou precisam ganhar. Além disso, os trabalhadores que consideram o trabalho por aplicativo como uma ocupação temporária tendem a minimizar os riscos financeiros de longo prazo associados ao trabalho por aplicativo.

A instabilidade financeira dos trabalhadores de aplicativos é agravada pela incerteza algorítmica, conforme apontado por Gregory (2021). Além de não terem um salário fixo, esses trabalhadores enfrentam a imprevisibilidade das regras de trabalho, que são definidas e modificadas por algoritmos de forma opaca. Essa incerteza algorítmica aumenta os riscos e reforça a sensação de insegurança, uma vez que os trabalhadores não têm controle sobre as condições que determinam sua remuneração e a disponibilidade de trabalho. A renda variável e a falta de garantias trabalhistas, como carteira assinada e benefícios, são preocupações relatadas pelos participantes.

A remuneração dos trabalhadores por aplicativo é ainda mais reduzida devido à necessidade de arcar com diversos custos operacionais, como a manutenção do veículo, combustível, além de despesas com celular e internet. Esses gastos, que recaem integralmente sobre os trabalhadores, corroem os ganhos, tornando a atividade menos lucrativa e exacerbando a precariedade das condições de trabalho.

[...] o grande problema que eu vejo é a questão dos reajustes que não tem, que não saem nunca. Tem quatro anos que é exatamente o mesmo preço, enquanto isso, subiu o supermercado, o carro sobe de preço, combustível sobe de preço né tudo sobe e nosso fica ali parado, sem nenhum reajuste, não é justo com esses tanto de aumentos aí né (Motorista 3).

Além do risco financeiro, o trabalho por aplicativo expõe os trabalhadores a outros riscos, como acidentes de trânsito, insegurança nas ruas e violência, além dos impactos psicológicos e emocionais decorrentes da interação com clientes. Lidar com clientes difíceis, mal-educados ou exigentes, bem como enfrentar cancelamentos de corridas sem aviso prévio, pode afetar tanto o bem-estar psicológico quanto emocional dos trabalhadores. Esses fatores não apenas aumentam a complexidade e a carga do trabalho, mas também contribuem para uma experiência laboral estressante e desgastante.

Eu não gosto de ser maltratado pelos clientes. É difícil falar dessa parte, mas, entendeu, já fui muito humilhado, falta de educação, entendeu? (Entregador 4).

[...] o serviço motoboy é um serviço desgastante, por mais que eu goste, é um serviço desgastante, entende? É muito barulho, você acaba se expondo ao perigo, né, de andar ali, né, trafegar na via e tudo mais (Entregador 7).

[...] também questão de segurança, eu to aqui exposto a qualquer tipo de roubo, de assalto, de sequestro [...] (Motorista 3).

Nesse contexto, o trabalhador assume cada vez mais a responsabilidade pela manutenção de seu emprego, o que implica em uma adaptação constante às exigências da organização do trabalho, muitas vezes a qualquer custo. Ao mesmo tempo, o trabalhador se vê fragilizado pela ameaça do desemprego, pelo medo de não alcançar metas de produtividade, pela superexposição a riscos e pela intensificação do trabalho (Guimarães Junior et al., 2022).

Alguns entregadores mencionam que o aplicativo de entregas oferece um seguro para seus trabalhadores. No entanto, conforme os relatos, os entregadores não têm clareza sobre como esse benefício funciona na prática:

Não, eu acho que é tudo simples, porque é a própria empresa que paga, então, eles não cobram diretamente da gente, tem um tempo que fez, que teve essa conversa, só que acho que não é um seguro tão elaborado quanto um CLT tem, quanto talvez MEI. Mas já é alguma coisa para uma empresa, partindo dela mesmo, a iniciativa do próprio Estevão. Então, já é alguma coisa para os motoboys. Mas eu acredito que tem até uma questão burocrática é meio complicada, para você pegar o seguro, tem que ter tantos dias, que você tem

que estar parado, você machucou, ficou só cinco dias, não cobre, sabe? Tem que ficar mais tempo. Mas para eu te dar certeza desses números e tal, só se eu conversar com o Estevão mesmo (Entregador 2).

Além da falta de clareza sobre os detalhes do seguro oferecido pelo aplicativo, os entregadores também não têm certeza se estão realmente cobertos por esse benefício. Esse sentimento de incerteza é percebido nos relatos dos trabalhadores:

Então, a princípio, eu creio que estou sim, porque eu participei de toda a conversa, do processo, que ele propôs lá, né, que a empresa ia ter o seguro e tal. Então, assim, eu tava no meio da conversa. Então, eu acredito que sim, que eu estou nessa questão, eu estou no seguro. Eu não sei dizer o que é o seguro, exatamente, sabe? Eu imagino que deva ser um seguro coletivo, né? Para todas as pessoas (Entregador 2).

É, eu nunca precisei dele, espero nunca precisar, mas até onde eu entendi, sim, qualquer pessoa que bater trabalhando no aplicativo, o aplicativo vai te assegurar por um tempo, vai te dar uma ajuda de custo, não sei por quanto tempo. Eu não lembro direito, tem que olhar lá nos contratos, eu sei que se você bater, você vai ficar um tempo recebendo pelo aplicativo (Entregador 6).

Esses depoimentos refletem uma falta de comunicação por parte da empresa, que deveria fornecer informações acessíveis sobre o funcionamento do seguro e as condições de cobertura. A incerteza dos entregadores não só revela uma lacuna na compreensão dos benefícios, mas também uma fragilidade na relação entre trabalhadores e plataforma. Sem a garantia de que estão protegidos em caso de acidente, os trabalhadores ficam em uma posição de vulnerabilidade e incerteza, o que pode afetar sua segurança e tranquilidade durante o trabalho.

Durante o período em que as entrevistas foram realizadas, a UFV estava em greve. Esse cenário levou muitos estudantes a retornarem para suas cidades de origem, o que resultou em uma redução da população local e, conseqüentemente, na demanda por serviços de aplicativos. Vários participantes destacaram essa situação como preocupante, porque reflete diretamente nas suas rendas. Com a diminuição no número de serviços solicitados, os trabalhadores experimentaram uma queda nos ganhos, evidenciando a vulnerabilidade de suas atividades, que estão fortemente atreladas às flutuações no movimento da cidade e à presença dos estudantes, um dos principais públicos-alvo desses serviços. Isso reforça a precariedade e a instabilidade das condições de trabalho desses profissionais, cuja renda pode ser afetada por eventos externos, como greves ou períodos de férias universitárias.

[...] como os professores entraram em greve, né, ali na UFV, então acaba que Viçosa dá uma parada, então está com pouca entrega, então acaba que a maioria do tempo a gente fica esperando entrega, então assim, para não ir para casa, às vezes eu moro perto, mas para quem mora mais longe, o pessoal chega lá, senta lá e a gente vai bater papo, conversar, esperar o movimento, né (Entregador 6).

[...] o aplicativo, além do financeiro dele conseguir te manter, você ainda tem toda a flexibilidade que eu falei. É lógico que nem todo mês você consegue fazer uma renda que você faz no mês bom. Por exemplo, esse período de greve agora que a gente está passando. É um período que economicamente falando, não é bom. Então são os altos e baixos (Motorista 1).

Essa questão, todo mundo tá reclamando, né? Que diminuiu muitas corridas, por causa da greve, né? Da UFV e, sei lá, não tem data pra acabar, né? (Motorista 4).

Uma problemática central do trabalho por aplicativo é a ausência de vínculo empregatício entre o trabalhador e a plataforma. Como juridicamente ainda não há consenso, o que tem prevalecido na prática é o não reconhecimento desse vínculo, deixando para o próprio trabalhador a responsabilidade de se definir profissionalmente. Entre os participantes, cinco entregadores se consideram autônomos, enquanto a Entregadora 1, que possui um emprego formal, vê o trabalho por aplicativo como um “bico”, uma complementação de renda. Já os Entregadores 2 e 8 não se consideram nem autônomos nem informais, conforme suas falas:

Eu não chego a ser autônomo, autônomo, porque eu dependo de, não sei qual a palavra certa, mas eu dependo tanto dos estabelecimentos quanto do meu patrão. Então assim, é difícil explicar (Entregador 2).

Cara, bico não tem como ser. Eu considero um trabalho normal como qualquer um, empreendedor não tem como ser não. O empreendedor trabalhando de aplicativo tem que ser muito, sei lá, não é. A gente é uma classe trabalhadora, que é até pior (Entregador 8).

Quando o Entregador 8 afirma que o trabalho de aplicativo não pode ser considerado um empreendimento, ele rejeita a narrativa dominante de que os trabalhadores de aplicativos são autônomos ou empreendedores. Ao se identificar como parte da classe trabalhadora, ele expressa uma compreensão crítica de sua posição social e das suas condições de trabalho. Essa autoidentificação reflete a percepção de que a precariedade enfrentada não representa uma oportunidade de empreendedorismo ou autonomia. Ao reconhecer e rejeitar essa ideia de empreendedorismo, o entregador revela uma consciência de classe. O trabalhador de aplicativo reconhece que suas condições podem ser ainda piores do que as dos trabalhadores assalariados, uma vez que enfrentam a falta de direitos trabalhistas e de benefícios básicos. Em vez de aceitar o discurso de que são empresários de si mesmos, esses trabalhadores percebem que o controle exercido pelas plataformas os coloca em uma situação de dependência e vulnerabilidade, mais semelhante ao trabalho precário do que ao empreendedorismo.

Dos nove motoristas participantes, apenas um, o Motorista 2, se identifica como empreendedor; os outros sete se consideram autônomos. Esse entendimento reflete a

influência da retórica neoliberal, que desvaloriza as relações tradicionais de trabalho e promove a ideia de independência individual. Sob essa perspectiva, os trabalhadores não se percebem como subordinados às plataformas, mas como agentes autônomos, desassociados de uma identidade de classe coletiva (Amorim et al., 2022).

Essa percepção, no entanto, pode mascarar a realidade de uma subordinação disfarçada, onde a aparente liberdade de escolha é limitada pelas regras impostas pelas plataformas. A ausência de um vínculo empregatício e o discurso de empreendedorismo individual dificultam a formação de uma consciência de classe entre esses trabalhadores, enfraquecendo a mobilização por direitos e melhores condições de trabalho (Grohmann, 2020). Assim, a retórica neoliberal contribui para a manutenção de um sistema em que os motoristas, mesmo se vendo como independentes, permanecem em uma posição de vulnerabilidade e dependência em relação às plataformas.

Dos nove entregadores participantes, apenas o Entregador 6 possui registro como Microempreendedor Individual (MEI). A Entregadora 1 tem carteira assinada, enquanto os outros sete entregadores não contribuem nem como MEI, nem de forma autônoma com a previdência. Entre os motoristas, a situação é oposta: apenas dois não contribuem como MEI ou de forma autônoma para a previdência. O Motorista 6, por exemplo, contribui com o sindicato rural, pois também trabalha como agricultor.

Os motoristas de aplicativo em Viçosa são obrigados a se cadastrar na Diretran da Prefeitura Municipal, conforme estabelecido pelo Decreto 5.579/2020 e pela Lei nº 2.948/2022. Dos nove motoristas, três não realizaram o cadastro. O Motorista 6, por exemplo, fez o cadastro inicialmente e obteve sua autorização, mas não conseguiu renová-la, como relatou:

[...] é eu fiz o meu cadastro lá e peguei minha autorização, só que eu não consegui mais renovar ela porque pediram para mim contribuir com INSS, da primeira vez fez sem a contribuição do INSS, aí como eu não posso envolver com INSS eu não renovei o meu cadastro não.

O Motorista 6 vê o trabalho por aplicativo como um bico, uma forma de complementar sua renda, e pretende se aposentar como trabalhador rural, razão pela qual contribui com o sindicato rural e trabalha atualmente sem a autorização da prefeitura. A legislação vigente prevê penalidades para motoristas que forem autuados trabalhando sem a devida autorização. Os outros motoristas que não possuem a autorização expedida pela prefeitura são o Motorista 1 e o Motorista 3. O Motorista 1, inclusive, afirma que não pretende se cadastrar:

**Pesquisadora:** Você é cadastrado na Diretran da Prefeitura Municipal de Viçosa?

**Motorista 1:** Não, nem vou.

Com exceção desses motoristas, os demais cumprem as exigências legais e se preocupam em manter o registro como MEI. No entanto, entre os entregadores, prevalece a informalidade. Essa situação revela a vulnerabilidade dos trabalhadores de aplicativos, que, por estarem na informalidade, não têm acesso a benefícios como férias remuneradas, 13º salário, licenças médicas e aposentadoria. Além disso, a falta de direitos trabalhistas significa que esses trabalhadores não têm proteção contra demissões arbitrárias, nem podem reivindicar melhores condições de trabalho ou um salário-mínimo garantido (Abílio, 2020).

O cenário de informalidade é agravado pela falta de contribuições para a seguridade social, o que deixa os trabalhadores desprotegidos em casos de acidentes de trabalho ou doenças. A falta de cobertura previdenciária também compromete o futuro financeiro desses indivíduos, pela ausência da garantia de uma aposentadoria digna. Portanto, percebemos que a dependência crescente de aplicativos para obtenção de renda, aliada à ausência de regulamentação, perpetua a precarização das relações de trabalho (Kalleberg; Vallas, 2017). Esses trabalhadores estão à mercê das plataformas, que podem alterar unilateralmente os termos de serviço, pagamentos e condições de trabalho, sem qualquer tipo de negociação com os trabalhadores ou consulta prévia.

Essa situação se enquadra no contexto mais amplo da precarização do trabalho, conforme apontado por Kalleberg e Vallas (2017), a precariedade do trabalho não é uma novidade, mas sim o resultado de uma condição sócio estrutural que historicamente transformou a força de trabalho em mercadoria (Fontes, 2017). Esse fenômeno, inserido em um contexto de luta de classes e correlação entre força, capital e trabalho, ganha novas dimensões com o avanço das tecnologias e a uberização. A transformação do capital, conforme apontado por Standing (2014), visa fazer da instabilidade uma característica habitual no mundo do trabalho, em contraste com a estrutura estável anteriormente comum nas empresas. A introdução das plataformas digitais e empresas-aplicativo exemplifica essa dinâmica, intensificando a precarização ao promover a flexibilização extrema e a informalidade, convertendo trabalhadores em prestadores de serviços sem garantias laborais tradicionais.

#### **4.2.2 Presença de subordinação**

Os dados da pesquisa revelam uma clara subordinação no trabalho por aplicativos, conforme comprovado pelos relatos dos próprios trabalhadores. Embora os aplicativos ofereçam uma aparência de autonomia, eles não eliminam o controle da plataforma sobre a rotina do trabalhador.

Então, é porque lá o agendamento é, tipo, é quatro horas de trabalho, sabe? Aí você agenda, tipo, cinco às nove, ou de seis às dez, ou de sete às onze, entendeu? Aí é quatro horas o mínimo que você tem que trabalhar. Se você quiser trabalhar mais, você pode. É quatro horas por turno, na verdade, né? Se você quiser, você pode trabalhar, tipo, é, porque, tipo assim, você agenda hoje pra você trabalhar amanhã no caso. Aí se você quiser, você pode trabalhar no almoço e na janta, ou se você não quiser, que é o meu caso, eu não quero, eu trabalho só de noite (Entregador 6).

Essa estrutura demonstra um nível de controle que limita a flexibilidade real do trabalhador. A imposição de horários fixos para blocos de quatro horas reflete uma forma de subordinação que, apesar de parecer flexível, ainda condiciona o trabalhador a cumprir um mínimo rígido e programado. A possibilidade de optar por horários que se irá trabalhar não elimina a pressão e a obrigação impostas pelas regras do agendamento, evidenciando uma hierarquia que restringe a autonomia plena do trabalhador em sua escolha de horários e turnos.

Dos 18 participantes, exceto a Entregadora 1 e o Motorista 6, que possuem outros vínculos trabalhistas, a maioria dos trabalhadores se identificam como autônomos. No entanto, diversos participantes mencionaram a presença de um “patrão” em seu trabalho, revelando a existência de uma relação de subordinação. Essa constatação evidencia que, apesar das aparências de independência e autonomia, os trabalhadores ainda estão inseridos em uma estrutura hierárquica tradicional, na qual sua liberdade de ação é limitada pela vontade da empresa que controla a plataforma. Na fala do Entregador 8, evidenciamos esta questão da subordinação:

Ah cara, atualmente tá sendo a bagunça que tá sendo. Só a baguncinha e às vezes o patrão, ele quer ser gente boa demais, faz muita gente, né, passar por cima, sair roubando entrega, sair fazendo merda, né, você vê gente fazendo merda até com entrega de cliente, tudo isso porque o patrão, ele é bonzinho demais, ele conversa 8 vezes antes de mandar você embora. Quando o mano vai embora, também reclama (Entregador 8).

Essa subordinação contradiz a noção de verdadeiro trabalhador autônomo, uma vez que esses trabalhadores têm pouca ou nenhuma influência sobre as condições de trabalho, os padrões de remuneração ou mesmo a forma como realizam o seu serviço. Esse status controverso de autônomo indica que, mesmo no modelo de trabalho por aplicativo, onde os trabalhadores se consideram autônomos, há elementos de controle e supervisão típicos de uma relação empregatícia tradicional (Antunes, 2018). Essa dinâmica pode ser compreendida

como uma forma de falsa autonomia, onde os trabalhadores parecem ter liberdade, mas na prática, suas ações são controladas pela plataforma (Gregory, 2021).

Além disso, a narrativa de que o patrão é alguém “bonzinho” e relutante em aplicar punições pode mascarar o controle efetivo exercido pela plataforma, criando uma ilusão de autonomia. Os trabalhadores acabam vivenciando uma forma de exploração que se disfarça de liberdade.

[...] a plataforma que a gente trabalha hoje, ela não tem muita comunicação com o motorista. Ela é bem, digamos, autoritária. Eles não levam muito em consideração aquilo que a gente quer ou que a gente precisa. Vou te dar um exemplo. Se um passageiro sair do meu carro sem pagar, eu não tenho acesso a nenhuma informação do passageiro depois que a corrida é finalizada. Se eu entrar em contato com a plataforma, por exemplo, eles não me fornecem esses dados. Para eu tentar cobrar dela posteriormente, entendeu? Se for uma coisa relacionada à plataforma, eu tenho que entrar em contato com a plataforma. Mas, na maioria das vezes, a gente evita ir por esse lado, porque lá é meio complicado de mexer. E eu digo isso, assim, não só por mim, mas pela maioria dos motoristas também (Motorista 1).

Estes relatos revelam a subordinação a que os motoristas de aplicativos estão submetidos em relação à plataforma. A falta de comunicação direta entre a plataforma e os motoristas reflete um modelo de trabalho em que o trabalhador tem pouca ou nenhuma influência sobre o processo de trabalho e as condições em que ele ocorre.

A descrição do Motorista 1 evidencia que as plataformas são autoritárias, tomando decisões unilaterais e desconsiderando as necessidades e preocupações dos motoristas. Isso é exemplificado pela dificuldade que o motorista enfrenta ao tentar obter informações sobre um passageiro que não pagou pela corrida. A impossibilidade de acessar esses dados após a finalização da corrida coloca o trabalhador em uma posição de desvantagem, onde ele não pode buscar reparação por prejuízos sofridos.

Além disso, a experiência relatada pelo motorista sobre a complexidade de lidar com a plataforma e o fato de o motorista evitar contato com ela indica um cenário de isolamento e falta de apoio. Isso mostra como as plataformas exercem um controle que vai além das funções tradicionais de gerenciamento, impondo uma subordinação que limita a autonomia dos motoristas e dificulta a resolução de problemas de maneira independente.

Essa relação de poder assimétrica entre a plataforma e os motoristas reforça a precariedade do trabalho, pois os trabalhadores ficam dependentes das decisões da plataforma sem ter voz ativa, refletindo uma forma de subordinação moderna e invisível que é característica do trabalho uberizado.

[...] ela [plataforma] faz o que quiser, foi a primeira que chegou aqui, e como muitos motoristas, depende 100% dela, do aplicativo da plataforma, então ela reajuste os preços, ela sobe, ela diminui, ela faz o que quiser, e o motorista

tem que baixar a cabeça e fazer [...] e se o trabalhador bater de frente com a plataforma, o que que a plataforma vai fazer? Vai tirá-lo, vai desconectá-lo, [a plataforma vai dizer] vai para a outra, foi bom trabalhar com você enquanto durou, é assim que vai acontecer, como já aconteceu com alguns motoristas (Motorista 4).

A plataforma, descrita pelo trabalhador como a primeira a chegar na cidade, pelo seu relato estabeleceu um monopólio de fato, do qual muitos motoristas dependem integralmente para obter renda. Essa dependência cria um desequilíbrio de poder onde a plataforma pode ajustar preços unilateralmente, sem qualquer consulta ou consideração pelas necessidades dos motoristas.

De acordo com o Motorista 4 a plataforma faz o que quer, refletindo a ausência de mecanismos de controle ou negociação por parte dos trabalhadores, que se veem obrigados a aceitar mudanças arbitrárias nas taxas, sob pena de perderem sua fonte de renda. O Motorista 4 afirma que o motorista “tem que baixar a cabeça e fazer” reforçando a ideia de submissão e a falta de alternativas, uma vez que a resistência ou contestação pode resultar em desconexão do aplicativo, o que equivale a uma demissão na prática.

Além disso, a fragilidade dessa relação de trabalho é evidente, pois a continuidade do emprego está condicionada ao cumprimento das diretrizes impostas pela plataforma. A ameaça implícita de desconexão, expressa na frase “vai para a outra, foi bom trabalhar com você enquanto durou”, revela que as plataformas enxergam os motoristas como recursos descartáveis e facilmente substituíveis, intensificando ainda mais a precarização do trabalho.

Essa situação evidencia uma forma de subordinação, em que o trabalhador não só perde autonomia, mas também está em constante risco de ser excluído da plataforma sem justificativa ou recurso. De acordo com a legislação municipal, Lei nº 2.948/2022, as plataformas de transporte não podem tomar decisões unilaterais sobre o desligamento de motoristas. A legislação prevê que qualquer exclusão ou desligamento de um motorista por parte da empresa operadora do aplicativo é considerado abusivo se não for fundamentado ou justificado adequadamente. Se o desligamento for baseado em justa causa prevista no contrato, a empresa deve notificar o motorista com uma antecedência mínima de 30 dias. Caso o motorista tenha uma conduta que possa configurar crime ou contravenção penal, a empresa pode afastá-lo imediatamente, desde que registre um Boletim de Ocorrência Policial e informe a autoridade competente, permitindo o retorno ao trabalho em caso de absolvição.

A lei também garante ao motorista o direito de acessar todas as informações que a empresa possui a seu respeito, bem como as provas e evidências relacionadas aos atos de exclusão ou afastamento. Além disso, a empresa é obrigada a responder de forma

fundamentada aos pedidos de esclarecimento sobre o descadastramento, exclusão e afastamento, no prazo de 30 dias (Viçosa, 2022). No entanto, na prática, muitos motoristas enfrentam receios e inseguranças em relação ao desligamento. Essa discrepância entre a legislação e a realidade enfrentada pelos trabalhadores demonstra que a lei não tem sido efetiva na proteção dos motoristas contra essas situações.

### 4.3 Percepção dos trabalhadores sobre o trabalho por aplicativo

Nesta seção, serão apresentados os resultados relativos a duas categorias de análise: Enraizamento do discurso de autonomia e flexibilidade e Avaliação e perspectivas dos trabalhadores. As entrevistas revelam que, embora muitos trabalhadores inicialmente aceitem e até reproduzam o discurso predominante de autonomia e flexibilidade propagado pelas plataformas, há uma crescente conscientização sobre as limitações e a precariedade inerentes a esse tipo de trabalho.

Muitos trabalhadores começam a perceber que a tão exaltada autonomia é muitas vezes ilusória, uma vez que estão submetidos aos aplicativos que controlam e condicionam suas atividades diárias. Além disso, a flexibilidade, que deveria ser um benefício, muitas vezes se traduz em jornadas de trabalho extenuantes e imprevisíveis, sem qualquer garantia de renda mínima ou proteção. No Quadro 10, estão dispostos os códigos analíticos que sustentam cada uma dessas categorias, evidenciando a complexidade das percepções dos trabalhadores em relação à sua realidade laboral.

Quadro 10 - Categorias analíticas

Categorias	Trechos
Enraizamento do discurso de autonomia e flexibilidade	<p>Eu trabalho pouco, né? Porque me ajuda na universidade, Se eu precisar de trabalhar mais, eu posso trabalhar mais, se eu precisar de ter mais compromissos aqui, ou simplesmente ter coisas que não sejam da faculdade, eu posso trabalhar menos (Entregador 2).</p> <p>[...] a vantagem que eu acho é o que eu falei no início, de eu conseguir me agendar para trabalhar um horário que estiver mais tranquilo, entende? Tipo a noite assim eu posso falar o horário que posso trabalhar e tal (Entregador 3).</p> <p>[...] é uma rotina mais flexível, né, é você que manda, você que escolhe o dia, o horário. Se você for trabalhar, tipo, né, fixo em um lugar, você vai ter aquele compromisso de estar ali sempre. É, tipo, ainda mais pra mim que tô estudando, eu tenho outras coisas pra fazer (Entregador 6).</p> <p>[...] eu gosto da liberdade que eu tenho com os horários, poder ir e visitar alguns lugares, né, sair ali, andar para vários lugares, conhecer, né, vários lugares, ver coisas diferentes (Entregador 7).</p> <p>Se quiser trabalhar até de noite, eu posso, então eu consigo ganhar mais dinheiro.</p>

Categorias	Trechos
	<p>Então é um negócio que eu consigo controlar mais. Então eu tenho essa liberdade, tenho essa possibilidade de fazer um pouquinho de dinheiro a mais, ou fazer a menos, depende, né? (Entregador 9).</p> <p>Ah, o que eu sempre gostei é a liberdade que você tem em trabalhar [...] você tem alguma coisa que você precisa fazer? Você pode parar e lá e fazer alguma coisa que você tem que resolver. Tipo banco, resolver alguma coisa de documentação, seja de carro, pessoal, qualquer coisa. Essas coisas que tem hora para resolver, tem hora para você poder ir lá fazer, sabe? [...] você vai na delegacia resolver um problema que só funciona de nove a meia-dia. Aí você pode simplesmente ir lá e resolver. Você pode ir no banco e lá e resolver o que você quiser, entendeu? Ou se, Ah, estou cansado hoje, não quero trabalhar. Você simplesmente não vai trabalhar. Essa é a flexibilidade. Eu gosto muito disso, essa liberdade (Motorista 1).</p> <p>Os pontos positivos são muitos. Posso citar a liberdade de horário, embora você tenha que trabalhar. A sua jornada tem que ser extensa, de longas horas. Bem como o empresário, o dono do seu próprio negócio, pode dizer que da mesma forma tem um horário livre, mas quanto mais ele trabalha, melhor a gestão do negócio dele. Acaba que não somos totalmente livres, mas no aplicativo existe uma boa liberdade sim, porque a partir do momento em que você desliga a plataforma, você fica completamente fora do trabalho e pode relaxar, descansar, desligar sua cabeça (Motorista 2).</p> <p>[...] eu saio o dia que eu quero saio a hora que eu quero sair né, eu paro quando eu quero parar eu tiro uma folga, se eu quiser tirar quatro folgas eu tiro quatro folgas seguidas né, por eu mesmo me coordenar (Motorista 3).</p> <p>[...] eu faço o meu horário, tenho essa vantagem de fazer o meu horário. Eu posso começar um determinado horário, parar um determinado horário, almoçar na hora que eu quiser (Motorista 4).</p> <p>[...] eu trabalho por minha conta né eu faço o meu horário o dia que eu precisar de sair para resolver lá na roça lá eu vou, eu fico mais à vontade (Motorista 6).</p> <p>[...] eu identifiquei tanto com essa profissão [...] porque eu sempre trabalhei em comércio. E depois que você trabalha igual eu trabalho, hoje eu tenho muito mais liberdade do que quando trabalhava em comércio [...] é igual no aplicativo, no caso, eu faço o meu horário, apesar que eu sigo uma regra bem clara de horário, porque tem que ter o objetivo [...] se eu precisar, às nove horas da manhã, eu preciso de um dentista, não preciso pedir permissão para patrão, para ir [...] você tem a liberdade de fazer o seu horário (Motorista 8).</p> <p>Independência profissional, entendeu? Ser dono do próprio negócio. E também por gostar de dirigir (Motorista 9).</p>
Avaliação e perspectiva dos trabalhadores	<p>A empresa já tem todo um protocolo para cada situação desse tipo. Se a sua moto, tipo, estragou, você entra em contato com o suporte, a gente tem o suporte durante todo o trabalho, avisa eles, se você estiver com a entrega, eles vão dar outro entregador para pegar essa entrega com você. Vai avisar outro motoboy também que está passando pela região, caso você precise de algum apoio, de uma carona, ou que busque alguma peça para você, alguma coisa do tipo (Entregador 2).</p> <p>A empresa que eu trabalho, ela trabalha com um seguro lá também, que eu não estou muito por dentro, como que ele funciona, mas ele tem lá, ele cobre algumas coisas, se você sofrer um acidente, aí é a empresa de paga, isso. Aí é uma empresa, com um seguro feito pelo aplicativo (Entregador 2).</p> <p>Procuro sempre tentar resolver com alguém e pedir, dependendo do que seja, pedir</p>

Categorias	Trechos
	<p>ajuda para alguém para espairecer a cabeça, para não acabar fazendo besteira de cabeça quente. Procuo sempre procurar até o dono do aplicativo, procurar o aplicativo mesmo, a plataforma, explicar a situação. É muito importante isso, explicar a situação, não tentar resolver sozinho de forma errada (Entregador 4).</p> <p>Ah, e eu gosto da flexibilidade, da remuneração também, relativamente boa. É um trabalho tranquilo, eu não faço muito esforço físico, né? Eu gosto, eu estou trabalhando com isso [...] mas eu já trabalhava antes. E tipo, eu estou gostando, né? Eu estava trabalhando antes, fazendo entrega, mas era na sorveteria [...] aí depois eu saí da sorveteria e entrei no aplicativo (Entregador 6).</p> <p>Pra mim, eu acho que ainda vale a pena, porque no aplicativo a gente não está sozinho de tudo, sabe? Quando a gente bater aí, sofrer o acidente, a gente recebe um seguro do aplicativo, e como eu também pago o MEI, eu também receberia do MEI, então, tipo, no caso, se acontecer alguma coisa comigo, eu vou receber de dois lugares, né? Mas enfim, eu acho que vale a pena, véi. Eu acho que pra mim compensa muito mais do que um CLT comum mesmo (Entregador 6).</p> <p>Então assim, eu vejo o motoboy, para mim, por mais que eu me identifique tudo mais, como a ponte para eu poder depois alçar outras coisas, entende? (Entregador 7).</p> <p>Questão de financeiramente, por exemplo, se for comparar com a média salarial comercial eu ganho mais do que se eu tivesse trabalhando em uma loja, por exemplo. Só que eu não tenho aquelas garantias que o pessoal da carteira assinada tem, né? De ter um FGTS, um auxílio doença ali, um auxílio de ficar afastado, se minha bicicleta quebrar lá e eu caí e machucar igual já aconteceu algumas vezes, eu vou ficar sem receber. Então, quanto mais tempo eu ficar parado, é dinheiro que eu vou ficar sem. Então, no meu caso, eu tenho que me programar, deixar um dinheiro guardado, né? Não posso gastar tudo o que eu ganho, até porque eu ganho por semana, não ganho por mês, então eu tenho que me controlar para poder pagar minhas contas, né? (Entregador 9).</p> <p>[...] aqui em Viçosa a gente não tem tanta oportunidade de emprego assim, né? E pela facilidade, né? tanto para começar a trabalhar, você só cadastra e trabalha. Você não tem que correr atrás de emprego, fazer entrevista, entregar currículo é só cadastrar e começa a trabalhar e pronto (Motorista 1).</p> <p>[...] ah eu meio que eu tinha um restaurante né aí meio que eu ia vender aí eu fiquei sem ter uma opção né aí eu caí aqui aí no aplicativo, eu tô aqui já tem cinco anos [...] eu tô gostando (Motorista 3).</p> <p>O trabalho por aplicativo ele não é ruim não, nem financeiramente ele é ruim não (Motorista 3).</p> <p>E agora, quando você é assalariado, tem carteira assinada, já é bem diferente, né? Você tem uma segurança a mais, né? Você tem férias, né? Você tem o décimo terceiro, né? Então, é tipo o trabalho assalariado. Às vezes, ele é muito rigoroso, mas ele te dá uma segurança, Ele te coloca assim no ponto de conforto melhor, né? Porque você tem aquela segurança, né? Pode ser que um salário-mínimo seja pouco, né? Porque a nossa cidade é pequena, 90% do comércio dentro da cidade, é loja, né? Vamos supor loja de roupa, esses negócios pagam um salário. Não vai pagar dois salários. É muito difícil você ver uma cidade como Viçosa, pessoas que trabalham em loja recebendo dois três salários, né? Então, a renda é baixa, mas você tem uma segurança, né? Você tem um conforto, né? (Motorista 7).</p> <p>O que acontece é que tem cinco anos que eu trabalho no aplicativo, mas eu vejo que</p>

Categorias	Trechos
	as plataformas não têm valorizado o motorista. Então isso acaba desmotivando a gente [...] infelizmente, a empresa está deixando muito a desejar para nós motoristas, ela não tem dado suporte, a gente não tem acompanhamento de um coordenador, então, infelizmente, hoje se tornou uma profissão isolada na minha opinião (Motorista 9).

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A percepção que os trabalhadores têm sobre seu próprio trabalho pode exercer influência em sua disposição para se mobilizar. Portanto, vamos discutir como esses profissionais veem sua situação laboral atual e quais são suas expectativas para o futuro. Essas percepções são heterogêneas, refletindo a diversidade das experiências de trabalho vividas por cada um. Compreender essas experiências e perspectivas nos ajuda a obter uma visão do engajamento político desses indivíduos, servindo como base para analisar sua disposição em se organizar e lutar por melhores condições de trabalho.

#### 4.3.1 Enraizamento do discurso de autonomia e flexibilidade

O trabalho por aplicativo se expandiu fortemente devido ao discurso de flexibilidade e autonomia que o acompanha (Silvestre, 2023). Esse discurso é muito efetivo e enraizado entre os próprios trabalhadores de aplicativos, como demonstram os dados das entrevistas. A principal vantagem e motivação para continuarem no trabalho por aplicativo, apontadas pelos trabalhadores, são justamente a flexibilidade e a autonomia.

Muitos deles não gostariam de trabalhar sob o regime da CLT, nem apoiam uma regulamentação do trabalho nesse formato. Eles acreditam que essa legislação é desvantajosa por ser rígida e por não oferecer a flexibilidade que o trabalho por aplicativo proporciona, como podemos perceber nas falas dos trabalhadores:

Eu tenho uma liberdade maior tanto pra resolver minhas coisas, quanto pra trabalhar, entendeu? Não tem aquela cobrança que você tem como CLT também (Entregadora 1).

Eu, particularmente, não quero ser CLT, nunca mais na minha vida. Eu não gosto de CLT, CLT acaba pagando muito imposto, a empresa paga imposto, o motoboy paga imposto, todo mundo paga imposto (Entregador 4).

Embora esses trabalhadores busquem melhores condições de trabalho, eles desejam manter a flexibilidade característica do trabalho por aplicativo. Eles reconhecem que essa flexibilidade não é uma liberdade absoluta, pois para garantir uma renda adequada, é necessário trabalhar longas horas, mantendo uma jornada de trabalho extenuante. No entanto,

muitos veem essa relação direta entre trabalho e remuneração como um aspecto positivo. Um exemplo disso é a fala do Motorista 1:

Então, assim, o aplicativo te dá a liberdade de trabalhar o tempo que você quer e também te dá a liberdade de faturar o tanto mais ou menos. Quanto mais você trabalha, mais você faz. No CLT, num regime de emprego fixo, você não tem essa opção. Você vai trabalhar mais ou menos e vai ganhar aquilo ali que você está registrado a ganhar. Assim, pode ser que você trabalhe num lugar que você fique ocioso um período ou outro período que você trabalhe muito. Então, assim, no final das contas, você vai ganhar a mesma coisa trabalhando muito ou pouco (Motorista 1).

A ideologia neoliberal promove a noção de que o sucesso individual é uma questão de esforço pessoal e mérito, deslocando a responsabilidade das condições estruturais e sistêmicas para o indivíduo (Vasconcelos, Pereira, 2020). Isso se alinha à crítica de Han (2015), que observa a transição de uma sociedade de controle, onde o patrão exigia o máximo do funcionário, para uma sociedade da performance, onde o trabalhador se torna seu próprio opressor. Os trabalhadores são levados a se ver como livres para gerenciar seu tempo e esforço. No entanto, essa suposta liberdade esconde uma forma intensa de auto exploração (Abílio, 2020). Conforme Han (2015) aponta, o discurso motivacional dos aplicativos coloca o trabalhador como senhor de si mesmo, extraindo o máximo de si em benefício do trabalho.

A necessidade constante de estar disponível e a pressão para aceitar mais trabalhos para garantir uma renda suficiente levam ao que Han (2015) descreve como auto violência neuronal. Essa pressão internalizada resulta em auto exploração, acompanhada de exaustão mental e física. A promessa de flexibilidade e liberdade, portanto, se transforma em um ciclo contínuo de sobrecarga, sem descanso ou alívio (Han, 2015). Em vez de proporcionar autonomia, essa promessa oculta uma forma sofisticada de auto exploração e controle interiorizado.

Outro ponto importante é como superar os discursos que desvalorizam o trabalho formal registrado pela carteira de trabalho. No Brasil, o trabalho formal é a principal garantia dos direitos trabalhistas (Antunes; Druck, 2015). No entanto, a precarização do trabalho, fenômeno global, tem sido intensificada pela flexibilização e informalização das relações laborais (Abílio, 2020). Essas mudanças comprometem a estabilidade e a segurança dos trabalhadores. A informalidade presente na uberização do trabalho não só fragiliza essas garantias, como também promovem a desvalorização dos direitos conquistados ao longo de décadas de lutas trabalhistas (Vasconcelos; Pereira, 2020).

Portanto, é necessária essa reflexão, pois os postos de trabalho formal estão diminuindo constantemente. Em contrapartida, há uma crescente precarização do trabalho, com condições cada vez piores. A valorização do trabalho formal é elemento base para

garantir uma proteção social efetiva e condições dignas de trabalho, algo que as novas formas de trabalho, como as plataformas digitais, não têm oferecido (Antunes, 2018).

Alguns trabalhadores expressaram a consciência de que a flexibilidade e autonomia oferecidas pelos aplicativos não são tão concretas quanto parecem, pois, na prática, eles têm que arcar com todos os custos associados à prestação dos serviços. Quando enfrentam a falta de recursos necessários para o trabalho, ficam impossibilitados de realizar suas atividades, resultando em perda de rendimento e comprometendo sua segurança financeira e sustento. Essa situação cria um cenário de insegurança econômica, como ilustrado pelo relato de um motorista:

É complicado, porque ao mesmo tempo que o motorista de aplicativo te dá uma liberdade, ele te toma também a liberdade, porque você vai ficar dependente daquilo, né? O carro é muito gasto, né? Desvaloriza muito fácil. Se você não trabalha hoje, vamos supor: O carro quebrou uma peça lá. Vai ficar uma semana no conserto. Então, é uma semana sem você fazer dinheiro (Motorista 7).

No contexto do trabalho por aplicativos, observa-se uma confusão recorrente entre flexibilidade e liberdade, conforme revelado pelos relatos dos trabalhadores. A flexibilidade é frequentemente interpretada como liberdade, mas essas duas noções têm implicações distintas para a experiência dos trabalhadores de aplicativos.

Flexibilidade, no contexto dos aplicativos, refere-se à capacidade de ajustar horários e tarefas de acordo com as necessidades e preferências individuais. Em teoria, isso permite que os trabalhadores escolham quando e quanto tempo trabalhar, o que pode ser visto como uma vantagem, pois oferece a possibilidade de alinhar a jornada de trabalho com outras responsabilidades ou compromissos pessoais. No entanto, essa flexibilidade é frequentemente limitada e, muitas vezes, ilusória. Embora os trabalhadores possam decidir seu horário de trabalho, eles são obrigados a estar disponíveis para atender à demanda do serviço, o que significa que sua capacidade de escolha é fortemente condicionada por fatores econômicos e financeiros. A necessidade de garantir um fluxo constante de renda muitas vezes obriga-os a aceitar horários e tarefas que não escolheriam em condições ideais. Dessa forma, a flexibilidade torna-se uma adaptação a um sistema que exige constante disponibilidade e ajuste às variações na demanda, em vez de uma verdadeira autonomia.

Liberdade, por outro lado, implica um controle mais abrangente e autônomo sobre as próprias condições de trabalho, decisões e recursos. No trabalho por aplicativo, essa liberdade é uma miragem. Os trabalhadores não têm controle real sobre o ritmo e a distribuição das tarefas, pois estas são ditadas pelos algoritmos das plataformas. A incerteza financeira e a falta de garantias de uma renda mínima, proteção social e direitos trabalhistas evidenciam a

ausência de liberdade genuína. Em vez disso, a "liberdade" prometida pelas plataformas frequentemente se revela uma forma de controle disfarçado. A autonomia é severamente limitada pela necessidade de se ajustar às demandas da plataforma e às regras impostas por ela, que determinam as condições de trabalho e, muitas vezes, a remuneração. Portanto, o que se apresenta como liberdade é, na verdade, uma estrutura de trabalho onde a autonomia do trabalhador é restringida e moldada pelas exigências do sistema da plataforma.

Essa confusão entre flexibilidade e liberdade não apenas distorce a percepção do trabalho por aplicativo, mas também contribui para a perpetuação de um sistema que explora a ilusão de autonomia, enquanto impõe uma estrutura de controle e dependência econômica sobre os trabalhadores.

Embora os motoristas de aplicativos aleguem desfrutar de flexibilidade ao definir seus próprios horários e não estarem subordinados a um chefe direto, a realidade de suas jornadas revela um paradoxo. Em muitas situações, esses trabalhadores acabam realizando turnos que podem rivalizar, em termos de extensão, com as longas jornadas de trabalho dos operários no século XIX.

Conforme argumentam Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 230), “a lógica produtiva permanece a mesma que regia as relações capital/trabalho no século XIX”, o que ressalta a persistência da exploração e das condições precárias enfrentadas pelos trabalhadores, apesar dos avanços tecnológicos e das mudanças na organização do trabalho. A alegada liberdade de horário muitas vezes se traduz na necessidade de trabalhar incessantemente para alcançar uma remuneração mínima aceitável, refletindo a falta de segurança e estabilidade características desse tipo de trabalho (Franco, Druck e Seligmann-Silva, 2010).

Historicamente, a separação entre tempo de trabalho e o tempo livre foi um ponto de disputa entre capital e trabalho (Silvestre, 2023). No entanto, desde a década de 1990, tem havido uma pressão crescente para flexibilizar esses tempos sociais, promovendo uma reaproximação e indefinição entre trabalho e não trabalho (Silvestre; 2023). Esse processo não é uma simples volta ao passado, mas uma combinação de novos e antigos métodos de exploração (Zamora; Augustin; Souza, 2021).

Nesse cenário, a flexibilização das jornadas é acompanhada pela intensificação do trabalho e pelo aumento da fragmentação e individualização do tempo dedicado ao trabalho. Novos tempos dedicados à atividade laborativa surgem, englobando atividades diretamente ou indiretamente vinculadas ao trabalho. Essas atividades, que não são contabilizadas nem remuneradas, causam desgastes e desorganizam outras esferas da vida social (Silvestre; 2023).

Nesse sentido Vasconcelos e Pereira (2020, p.179), apontam que “o trabalhador funciona como se fosse um fabricante: ele deve estar permanentemente à disposição, mas receberá contraprestação financeira tão somente pela atividade realizada”, desafiando a noção de tempo à disposição. Dessa forma, a estratégia não é mais esgotar completamente a força de trabalho por meio da superexploração, mas sim remunerar apenas pelo serviço que foi efetivamente prestado (Vasconcelos; Pereira, 2020).

Esse cenário indica a necessidade de um aumento da consciência dos trabalhadores sobre seus direitos, como apontado por Stefano (2016). A classificação dos trabalhadores como autônomos, no entanto, impõe obstáculos ao reconhecimento da responsabilidade das empresas pelas condições de trabalho, conforme discutido por Kalil (2020). Essa vinculação cria uma barreira que dificulta a responsabilização das plataformas, deixando os trabalhadores em uma posição vulnerável, sem a proteção e os benefícios que seriam garantidos em um vínculo formal de emprego.

#### **4.3.2 Avaliação e perspectivas dos trabalhadores**

Os trabalhadores participantes demonstraram uma maior satisfação em relação ao trabalho por aplicativo do que insatisfação, chegando até mesmo a preferir essa modalidade em comparação ao emprego formal regido pela CLT. Um dos principais motivos dessa preferência apontado pelos participantes é a questão da flexibilidade proporcionada pelo trabalho por aplicativo, conforme relato:

Pra falar a verdade, eu nem sei se eu tenho algum contra esse trabalho, tá? E eu gosto muito mesmo do trabalho que faço aqui. Tanto que eu entrei em projetos na UFV, cheguei no início, pensei assim, quando eu entrar em algum projeto, ganhar alguma bolsa, eu ia sair do trabalho e acabei que eu não saí. É bem tranquilo, 8, 9 horas por semana é muito pouco de trabalho, assim, isso é meio que o mínimo que eu faço. Mas tipo, nas férias ou nessa greve, por exemplo, se eu quisesse trabalhar mais, eu até poderia, mas eu preferi dar continuidade em alguns projetos pessoais da minha faculdade mesmo (Entregador 2).

Outro motivo é a remuneração. Dois dos participantes afirmaram que conseguem ganhar mais do que um salário-mínimo trabalhando menos horas do que precisariam em um emprego formal para atingir o mesmo patamar salarial. A fala do Entregador 9 demonstra sua experiência no trabalho por aplicativo:

Mas assim, juntando prós e contras, eu acho que é um negócio que compensa, tipo assim, o padrão de vida das pessoas, para quem tá parado, para quem tá...como eu, por exemplo, nessa vida de concurseiro, né? Mas você tem que olhar bem, né? Eu tenho mais liberdade para poder estudar, fazer meu horário, poder viajar e dá um dinheirinho, tipo assim, eu não tiro menos de um salário por mês, não tiro. É o que eu falei com você, a minha média é 100 reais por dia, o que eu faço lá. Só que é aquele negócio que eu falei, essas

coisas, né? É chuva, sol, né? Eu almoço tarde, eu tive que criar esse hábito, de almoçar tarde (Entregador 9).

[...] é um pouco mais que o salário-mínimo quando você vai fazer as contas ali (Entregador 7).

Pode ser que um salário mínimo seja pouco, né? Porque a nossa cidade é pequena, 90% do comércio dentro da cidade, é loja, né? Vamos supor loja de roupa, esses negócios pagam um salário. Não vai pagar dois salários. É muito difícil você ver uma cidade como Viçosa, pessoas que trabalham em loja recebendo dois, três salários, né? Então, a renda é baixa [...] (Motorista 7).

Os relatos demonstram que, além da remuneração ser similar ao salário-mínimo, a flexibilidade de horários é um aspecto muito valorizado pelos trabalhadores. A possibilidade de organizar o próprio tempo para estudar, viajar ou cumprir outras atividades pessoais são considerados um grande benefício que muitas vezes não é possível em empregos formais. No entanto, o participante também menciona as dificuldades, como trabalhar em condições adversas de clima e ajustar os horários das refeições.

Outro ponto revelado pelas entrevistas é que alguns participantes expressam preferência pelo trabalho por aplicativo devido à sua natureza informal, que possibilita a construção de outros tipos de vínculos. Por exemplo, o Entregador 9 mencionou que começou a trabalhar no aplicativo durante a pandemia como uma alternativa ao desemprego, além de poder receber o auxílio emergencial do governo, aumentando assim sua fonte de renda, conforme seu relato:

Não to [registrado no MEI], mas estou providenciando isso aí, porque na verdade já era pra eu ter feito né, eu não fiz porque na época da pandemia estavam dando auxílios, eu também estava com a bolsa da UFV, fiquei com medo de perder, se eu fizesse o MEI (Entregador 9).

Também o Entregador 2, por receio de que o registro como MEI afetasse sua bolsa de pesquisa na universidade, optou por não se cadastrar, conforme seu relato:

Não, nem um dos dois não [não contribui com o MEI nem com a previdência]. Até porque o MEI me atrapalharia em alguma coisa futura aqui dentro do UFV, em remuneração. Porque eu recebo bolsa também aqui no UFV (Entregador 2).

Os trabalhadores de aplicativos muitas vezes enfrentam uma pressão econômica que os obriga a aceitar condições de trabalho desfavoráveis sem questionar. A necessidade de gerar renda para sustentar a si mesmos e suas famílias pode obscurecer a visão crítica sobre o trabalho. Quando a sobrevivência financeira depende diretamente da quantidade de horas trabalhadas e das corridas realizadas, os trabalhadores tendem a priorizar o ganho imediato sobre a avaliação das condições de trabalho. Essa questão econômica cria uma situação em

que os trabalhadores estão constantemente focados no presente, sem tempo ou recursos para refletir sobre as implicações a longo prazo de sua situação laboral.

#### **4.4 Reflexões sobre mobilização e organização coletiva dos trabalhadores**

Nesta seção, apresentaremos reflexões sobre os resultados relacionados à mobilização e organização coletiva dos trabalhadores, discutindo as dinâmicas e desafios enfrentados nesse processo. Foram identificadas três categorias principais para análise.

A primeira categoria, Sentimento de Coletividade, aborda a percepção crescente entre os trabalhadores de que a união é fundamental para enfrentar os obstáculos do trabalho uberizado e pressionar por mudanças. Esse sentimento emerge da experiência compartilhada, criando uma latente consciência de grupo que pode servir como base para futuras ações coletivas. A formação dessa identidade coletiva é um passo importante para que os trabalhadores superem o individualismo promovido pelos aplicativos, que tendem a individualizar as relações de trabalho (Antunes, 2018).

A segunda categoria, Ações de Mobilização e Organização, aborda as práticas de solidariedade e as tentativas incipientes de resistência que vêm surgindo entre os trabalhadores. Nesse contexto, identificamos pequenas formas de apoio mútuo e ações de solidariedade entre os trabalhadores. Essas ações, embora acanhadas, revelam uma capacidade latente de organização que, se fortalecida, pode levar a mudanças substanciais. Contudo, essas tentativas de mobilização enfrentam alguns obstáculos, como a dispersão dos trabalhadores, a falta de recursos e o temor de represálias, fatores que dificultam a construção de um movimento coeso e duradouro.

A terceira categoria, Regulamentação do Trabalho por Aplicativo, captura as diversas opiniões dos trabalhadores sobre a necessidade de uma regulamentação do setor. Muitos trabalhadores veem a regulamentação como uma medida urgente e necessária para garantir melhores condições de trabalho. Esses trabalhadores acreditam que, sem uma regulamentação adequada, continuarão à mercê das plataformas, sem qualquer tipo de proteção. Por outro lado, há aqueles que temem que a regulamentação possa trazer efeitos negativos, como a redução da flexibilidade e aumento de custos para os trabalhadores, o que poderia piorar ainda mais sua situação econômica. Essa divisão de opiniões reflete a complexidade do debate sobre a regulamentação do trabalho por aplicativo.

No Quadro 11, apresentamos os códigos analíticos que sustentam cada uma dessas categorias, e os elementos que compõem o processo de mobilização e organização dos trabalhadores uberizados.

Quadro 11 - Categorias Analíticas

Categorias	Trechos
Sentimento de Coletividade	<p>[...] mas eu percebi que entre eles são bem unidos, sabe? (Entregador 2).</p> <p>[...] tem grupos para gente conversar também, para tirar dúvidas dos amigos, sobre tal rua essas coisas assim. Tem uma proximidade [...] querendo ou não, a gente se une muito assim, porque todos têm um mesmo propósito, tal, lá. E tipo assim, acabam ajudando muito o outro [...] (Entregador 3).</p> <p>Sim, a gente interage muito pelo grupo do WhatsApp, né? Contando as histórias do dia a dia, um ajudando o outro, entendeu? Um conhece a rua que o outro não conhece, a gente vai lá e tenta ajudar. É dessa forma, só pelo grupo do WhatsApp mesmo [...] (Entregador 4).</p> <p>Acaba que vira uma família, né. Todo mundo tá na mesma empresa [...] Então, a gente faz amizade, a gente vira amigo das pessoas, final do ano a gente sempre junta, faz festa, aluga sítio. Então, é um grupo, é uma coletividade, é uma família, né? (Entregador 6).</p> <p>[...] a gente é quase uma família mesmo assim, né, a gente tem alguns grupos, tem um grupo de informativo que é mais profissional, né, em que a gente tem essa interação entre o empregador, vamos dizer assim, entre aspas né, aquele que administra o aplicativo e os funcionários, vamos dizer assim, nos colaboradores (Entregador 7).</p> <p>[...] tem um local também, tem um local, a gente chama de ponto de apoio. Se eu não tenho entrega ali, e eu estou querendo dar uma descansada, eu chego lá, sento no sofá, bebo água, tem uma geladeira, tem micro-ondas para esquentar alguma coisa, tem internet [...] (Entregador 7).</p> <p>Eu me sinto parte de um grupo, sabe, de trabalhadores, mas especificamente de motoboy, sabe [...] porque eu sei que na união a gente vai conseguir correr atrás desses direitos, dos deveres obviamente que toda profissão tem, mas também dos seus direitos. Então eu me vejo parte de um coletivo maior, que no caso seria dos motoboys (Entregador 7).</p> <p>Eu me sinto muito, principalmente quando eu me acidentei. A movimentação que teve a equipe inteira pra ver o que aconteceu, pra saber o que aconteceu comigo depois, e até também as mensagens depois do acidente, deu pra ver que é uma equipe muito unida. Entregador, até mesmo da Click Boy, você tem ideia, outra empresa. Os entregadores de Viçosa, pode ver o que aconteceu na câmara. A câmara lotou, tipo assim, todos os entregadores, seja biker, motoboy, todo mundo é unido. Acaba que parece que nem é só a Bikes GO que é uma família, parece que todos os entregadores, em si, todo mundo é como se fosse uma família. Todo mundo se ajuda, o máximo que der (Entregador 8).</p> <p>Mas existe um grupo de conversa lá, o pessoal quiser tirar dúvida de endereço, né, que às vezes a gente que é mais velho de casa, já conhece as ruas mais ou menos, né, o pessoal que é mais novato tem mais dúvida e mais dificuldade, aí existe esse meio de contato [...] (Entregador 9).</p>

Categorias	Trechos
	<p>A gente vê que quem tá lá realmente é porque tá necessitado, né? Arriscou muita coisa na vida. Largou o emprego. Fez dívida, né? Comprou o carro. Aí tá aí pagando, né? Prestação de carro. Aí vem a pandemia, né? A pandemia muita gente ficou quebrada na cidade. Não só aqui, né? No Brasil todo, mas aqui quebrou muita gente. Então, é todo mundo na mesma situação, né? [...] Então, acho que é por isso que nunca vi briga entre motoristas, né? Inclusive, o pessoal respeita bem, né? Vamos supor uma saída de festa. Quem chegou primeiro vai ser o primeiro a pegar..., então tem todo um respeito um com o outro, sim (Motorista 7).</p> <p>[...] a gente conversa, troca ideia, socorre um ao outro, se precisar. Acaba criando, assim, um vínculo de amizade mesmo. Um grupo lá que é um grupo um pouco mais fechado, eu já trouxe na minha casa para fazer um fim de ano aqui (Motorista 1).</p> <p>[...] interajo, aqui nós temos aqui três grupos aqui de zap né, por ali a gente fica trocando informação: o trânsito tá bom aqui o trânsito tá ruim ali [...] teve um acidente aqui eles falam eles postam tiram foto, expõe pra gente isso daí (Motorista 3).</p> <p>[...] a gente de vez em quando se reúne [...] Um conversa com o outro, mais a respeito das corridas, o que rolou no dia [...] Mas a gente sempre discute, sim. A gente tenta chegar melhorias junto a plataformas, condições de trabalho [...] A gente tenta, de alguma forma, melhorar nossas vidas aí, nas ruas do dia a dia (Motorista 4).</p> <p>[...] todo mundo conversa da sua opinião, fala o que aconteceu, tem uma corrida tal, não vai, não é que é perigosa. Então, mas é pelo WhatsApp, de interagir assim: vamos fazer um churrasco para todo mundo. Isso aí nunca teve. É só mais pela rede social mesmo (Motorista 8).</p> <p>[...] com os colegas, vamos supor que você tá com o carro parado no pisc-alerta. E quando você vai liga o carro, a bateria acaba. Aí você manda no grupo: oh gente, alguém aqui na rua tem um cabo chupeta pra ajudar? Aí rapidinho um colega já vai lá, te ajuda, te socorre (Motorista 8).</p>
Ações de Mobilização e Organização	<p>E também o meu patrão, que é um dos caras que fala, vai à frente também, nessas questões aí, e eu acho que é importante, ainda mais os motoboys, tem uma visão meio errada, que tem da sociedade, com os motoboys, por causa de alguns poucos, tem uma visão de baderneiro, essas coisas, e é importante que tenha um sindicato, uma organização, para mostrar que o que a gente está fazendo é algo sério e de forma organizada (Entregador 2).</p> <p>É eu saiba não, Eu estou meio para fora, se realmente Tem oficialmente, sabe? O sindicato mesmo. Mas eu sei que eles estavam em um processo de realmente formalização, de ter um sindicato de motoboys. É algo que está começando, meio embrionado, nada formal (Entregador 2).</p> <p>Mas é tipo o nosso patrão que ele busca sempre na câmara essas coisas para aprovação dessas coisas, por exemplo, de subir no apartamento, no prédio e tal (Entregador 2).</p> <p>Tem um grupo de conversa e de ajuda, se alguém precisa achar uma rua, e um outro grupo de informativo mesmo, né, a gente já está com uma pista tal, está interdita, aconteceu um acidente, tem que tomar cuidado com tal coisa. Então a gente tem essa interação (Entregador 7).</p> <p>Mas eu vejo que tá se formando isso, né? Até mesmo em relação a essas</p>

Categorias	Trechos
	<p>pautas que estavam entrando na Câmara de Viçosa pra votar algumas pautas dos motoboys e em geral até mesmo se deve ou não ter, por exemplo, mototaxi aqui em Viçosa. Mas, por exemplo, tem um movimento em que eu participo no Instagram e também tem um grupo de WhatsApp que se chama União Motoboys, que aí nesse grupo tem todos os motoboys aqui de Viçosa. Tanto aqueles que trabalham na Bikes Go, na Click Boy, de forma autônoma, pelo iFood também, que também é aplicativo, ou trabalham para o estabelecimento, seja pizzaria, hamburgueria, ou qualquer outro tipo de empresa alimentícia. Então, tá se construindo esse movimento (Entregador 7).</p> <p>Quando eu entrei, eu acho que logo no início, quando a Livre chegou, entre outras plataformas, houve uma passeata assim, uma reivindicação aí na cidade, mas junto à prefeitura também na época, por melhorias, mas não deu em nada, ficou por isso mesmo, e aí o povo também desistiu de fazer, correr atrás. Eu não participei, mas eu fiquei sabendo que tentaram as reivindicações, juntas plataformas, e também pedindo a ajuda a Câmara, à prefeitura, para regulamentar isso aí, mas não deu em nada não (Motorista 4).</p>
Regulamentação do Trabalho por Aplicativo PLP 12/2024	<p>Então, sobre a lei em si, eu não li, então, eu não sei o que está, qual que são as propostas, ou contra-propostas, que seja. Então, acho que não tenho uma opinião sobre ela em si [...] eu acho importante ter apoio sim para o entregador de aplicativo, no geral, que trabalha por conta própria, até mesmo por questões, assim, às vezes, um acidente, uma doença, que aí as pessoas ficam sem trabalhar, porque a gente ganha pelo trabalho, por produtividade. Então, se a gente fica parado, a gente não recebe (Entregador 2).</p> <p>[...] garante até tipo uma proteção para a gente trabalhar, né? (Entregador 3).</p> <p>Eu sei que está até tendo um discurso ali na questão da política sobre a... meio que fazer como se o aplicativo ficasse tipo como se fosse um CLT, né, também está se discutindo em relação ao Uber e ao Livre, em todos os aplicativos no geral, Livre como sendo que é de Viçosa, né (Entregador 7).</p> <p>Então, eu até tenho acompanhado esse projeto e eu o vejo com prós e contra, e quando você regulamenta o aplicativo aos modos da CLT, acaba que são muitos impostos, né? Que são ali gerados para que aquele que está trabalhando com o aplicativo tenha seus direitos, né? (Entregador 7).</p> <p>[...] eu ouvi dizer, mas eu não fui a fundo, como eu deveria ter ido, porque faz parte da minha classe [...] mas o pouco que eu vi [...] ele não estava tão benéfico quanto eu achei que estaria. Ele seria mais prejudicial, porque ia tirar a liberdade dos motoristas, ia colocar horas de trabalho e tal [...] assim, não sei se isso foi mudado depois, mas quando eu vi, as mudanças que eles queriam lá, não eram tão boas assim, acho que nem por isso que foi para a frente (Motorista 1).</p> <p>[...] eu ouvi falar sim [...] eu não lembro exatamente o teor de tudo porque não estava em minhas mãos, aliás estava longe de eu poder dar qualquer opinião que eu tivesse a respeito e influenciar esse negócio. Então eu ouvi umas conversas daqui outras dali e eu entendi que a gente aqui em Viçosa não ia sofrer as consequências do que fosse determinado (Motorista 1).</p> <p>[...] eu acho que essa proposta ela beneficia muitos governos, sindicatos e as plataforma, ela não tem nela, por exemplo, questão de reajuste para a gente, como que isso vai ser ,quando que isso vai ser, como que isso pode ser feito, quem que vai comandar isso [...] por isso no final acaba sendo mesmo por conta das plataformas [...] também questão de segurança, eu to aqui exposto a</p>

Categorias	Trechos
	<p>qualquer tipo de roubo, de assalto de sequestro, né e nessa proposta não tem isso nela [...] (Motorista 3).</p> <p>Então, eu fiquei sabendo, sim, parece que, mas estavam direcionando mais aparentemente para Uber e para 99, né? Eu não sei se isso iria impactar para essas plataformas menores, plataformas pequenas agora, a Livre, e outras que tem aqui na cidade. Eu acho que o impacto seria maior para a questão da Uber e da 99, né? Eu já não sei te dizer o que poderia impactar para eles lá, né? Aqui não chegaria essa questão, eu acho que não (Motorista 4).</p> <p>Não agradei nem um pouquinho [do PLP 12/2024]. Porque, igual eu te falei, vai vir uma série de imposto de muita coisa que vai envolver, né? (Motorista 5).</p> <p>[...] olha eu pelo menos eu sou contra isso aí porque eu não posso igual eu te falei, eu não posso trabalhar assim regulamentado porque igual te falei eu não posso contribuir com o INSS então eu não sou muito a favor disso não, eu sou a favor de ficar do jeito que a gente trabalha, a gente faz o horário da gente né e continua do jeito que tá (Motorista 6).</p> <p>[...] eu acho que não seria bacana não porque do jeito que estava querendo fazer, a gente ia ter que cumprir horário, na verdade eles estava querendo também cobrar taxa em cima, eu entendi mais ou menos isso, que ia ser valor por hora, a gente ia ter que cumprir horário e o aplicativo quando foi criado foi como se fosse um uma renda extra que você não precisava [...] então assim esse projeto pelo que eu entendi eu não sou muito a favor não (Motorista 8).</p> <p>Na verdade, eu não fiquei sabendo, porque o aplicativo já está regulamentado. Já existe uma lei federal, entendeu? Então o aplicativo já é regulamentado. Ele é regulamentado tanto na questão federal, quanto na questão municipal. Então não tive informação disso (Motorista 9).</p>

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

O primeiro passo para a organização coletiva é desenvolver uma consciência de classe, compreendendo a exploração inerente ao trabalho e à relação entre capital e trabalho (Stefano, 2016). É a partir dessa conscientização que os trabalhadores podem se articular e mobilizar. No contexto neoliberal atual, os resultados indicam que os trabalhadores de aplicativos enfrentam uma barreira de uma consciência de classe limitada. Essa lacuna pode ser um obstáculo para a mobilização e organização coletiva desses trabalhadores.

#### 4.4.1 Sentimento de coletividade

O trabalho por aplicativo é sinônimo de intermitência, e a incerteza se torna uma constante que individualiza cada vez mais o trabalhador, enfraquecendo a solidariedade entre eles. Como apontam Vasconcelos e Pereira (2020, p. 176), “sem solidariedade há a perda da associação de trabalhadores e, assim, sem grupo, não há forças para lutar na busca de possibilidades de mudanças”. Os resultados da pesquisa revelam um cenário dividido em

relação ao sentimento de coletividade entre os trabalhadores de aplicativos, sejam eles entregadores ou motoristas. Enquanto alguns manifestam a presença desse senso de solidariedade, outros relatam uma falta de união, evidenciando um quadro de fragmentação dentro da categoria.

Alguns entregadores descrevem a existência de um sentimento de comunidade, comparando a relação entre os trabalhadores a uma família:

Eu acho que existe, né, assim, meio que, como se fosse uma família, né? Às vezes a gente até meio que se protege, assim, às vezes na rua, você vê um caído ali, para, você nem conhece direito, não conversa direito, mas você para: ou precisa de ajuda aí? Caso aconteça alguma coisa, tal, né? (Entregador 9).

Acaba que vira uma família, né. Todo mundo tá na mesma empresa [...] Então, a gente faz amizade, a gente vira amigo das pessoas, final do ano a gente sempre junta, faz festa, aluga sítio. Então, é um grupo, é uma coletividade, é uma família, né? (Entregador 6).

[...] a gente é quase uma família mesmo assim, né, a gente tem alguns grupos, tem um grupo de informativo que é mais profissional, né, em que a gente tem essa interação entre o empregador, vamos dizer assim, entre aspas né, aquele que administra o aplicativo e os funcionários, vamos dizer assim, nos colaboradores (Entregador 7).

As interações entre os trabalhadores são em grande parte mantidas virtualmente, através do WhatsApp. Este meio de comunicação se torna a base para o contato constante, apesar da natureza dispersa e fragmentada do trabalho. Além disso, o convívio pessoal também ocorre, e o próprio aplicativo de entregas oferece um espaço físico, chamado pelos entregadores de ponto de apoio, onde os entregadores podem descansar e socializar. Este espaço, inicialmente uma garagem, foi formalizado pela empresa para proporcionar um local de apoio logístico para os trabalhadores. Alguns entregadores valorizam essa estrutura, utilizando o espaço para se reunir, descansar, recarregar seus celulares e até armazenar pertences temporariamente enquanto realizam suas entregas.

Quando ele [sócio do aplicativo] começou a empresa, ele começou esse espaço na garagem da casa dele mesmo, lá nos primórdios, eu nem trabalhava ainda não. Depois ele mudou para um espaço mais formal, digamos assim, só que era mais pequeno. Eu atualmente, eu não uso muito lá, porque como eu moro aqui, no alojamento da UFV, para mim tudo é perto do centro. Eu consigo vir em casa mesmo. Mas para pessoas que moram mais longe, mas afastadas, é importante. Lá é uma casa mesmo, sabe? Ele alugou uma casa, onde eles ficam lá. E é por conta da empresa. Do aplicativo (Entregador 2).

Então, o Estevão, ele aluga uma casa pra gente poder descansar, que fica ali na Gomes Barbosa [...] lá tem essa casa, que é pra isso, tem wi-fi, tem água, café, banheiro, aí tem um sofá lá, tem como estacionar a moto lá dentro. [...] essa casa serve pra isso, pra gente encontrar, conversar, descansar. Ou se precisar guardar alguma coisa assim, ah tô no centro fazendo, sei lá, alguma coisa. Vou estar guardado aqui. Enfim, é uma casa pra gente usar da forma que a gente precisar, né? (Entregador 6).

[...] tem um ponto que a gente fala [...] é uma casa lá na rua Gomes Barbosa, uma casa mais antiga lá que eles alugam, que a princípio seria como se fosse um escritório da empresa, mas o pessoal acaba ficando em casa mesmo, o pessoal do suporte, né? Eles trabalham em Home Office, mas lá tem uma sala com o escritório da empresa, e aí tem um sofá, tem uns negócios para o pessoal, que quiser descansar, recarregar um celular, utilizar banheiro [...] pega uma água, tem geladeira, tem microondas, tem essas coisas, mas acaba que às vezes, por questão de praticidade, o pessoal acaba ficando na rua mesmo [...] para ficar mais perto dos estabelecimentos, né? Porque tem o agendamento, não pode demorar muito para chegar para pegar, e às vezes, por exemplo, tá chovendo, então você ficar toda hora, você pega a entrega, faz, volta para o ponto, acaba que não rende muito, não compensa, né? (Entregador 9).

Os relatos nos permitem perceber que essa infraestrutura não é utilizada por todos os entregadores, devido a questões logísticas. Muitos preferem permanecer próximos ao centro da cidade, onde a demanda por entregas é maior e o deslocamento para o ponto de apoio se torna menos prático. Essa escolha pragmática reflete a necessidade de maximizar a eficiência e o rendimento, mesmo que isso signifique abdicar do convívio com outros colegas.

Não, só alguns que vêm pra cá, muitos preferem ficar mesmo pela rua mesmo, porque ele [ponto de apoio] fica retirado um pouquinho, porque o ponto de apoio fica retirado do centro, fica aqui na Gomes Barbosa. Aí o pessoal fica mais lá pra baixo mesmo, onde está mais perto dos estabelecimentos, né? (Entregador 4).

Entre os motoristas, a dinâmica de interação combina encontros presenciais em pontos estratégicos pela cidade, e a utilização de grupos de WhatsApp para comunicação e suporte mútuo. Esses pontos de encontro, denominados de “bases” pelos participantes, são locais onde os motoristas se reúnem informalmente para descansar, conversar e trocar experiências do dia a dia do trabalho. No entanto, a coesão entre os motoristas varia. Enquanto alguns desenvolvem fortes laços de amizade e se veem como parte de um grupo unido, outros relatam uma percepção de desunião e isolamento. Esses motoristas sentem que a falta de coesão e de ação coletiva prejudica a capacidade de lutar por melhores condições de trabalho, como a revisão das taxas, que permanecem inalteradas há anos.

A heterogeneidade no trabalho por aplicativo se manifesta na forma como os motoristas constroem redes sociais e de apoio em diferentes pontos da cidade. Esses motoristas se organizam em grupos que se reúnem em locais específicos, dependendo dos horários de trabalho. Um motorista, por exemplo, menciona uma “turma da noite” que se encontra em um posto de gasolina, enquanto outro grupo se encontram pela manhã pois tomam café em um mesmo local. Essa variedade de encontros demonstra a diversidade das rotinas entre os trabalhadores.

A gente tem pontos da cidade que a gente acaba se encontrando, as ditas bases, né? Os lugares que a gente costuma parar, que a gente consegue

estacionar, que tem uma sombra, sabe? [...] Lá perto do departamento de jornalismo, na Vila Giannetti, tem um estacionamento lá que, até reformaram a calçada recentemente. Na frente do Museu de Botânica. Ali é um lugar que a gente se encontra muito, porque é um lugar que tem um monte de árvore, tem espaço para parar um monte de carro na sombra e costuma ficar muita gente parada ali. Então, a gente se encontra, troca ideias, conversa, reclama. Eu sou meio que de todo mundo, então, assim, eu encontro com várias turmas, né? Então, assim, tem a turma da noite que encontra no posto de gasolina [...] tem a turma que de manhã toma café no Roni, por exemplo. Tem a mesma galera que encontra lá de manhã cedo. E a gente tem grupo de WhatsApp. Acho que eu tenho três grupos, cada grupo de turmas diferentes, a gente conversa, troca ideia, socorre um ao outro, se precisar. Acaba criando, assim, um vínculo de amizade mesmo. Um grupo lá que é um grupo um pouco mais fechado, eu já trouxe na minha casa para fazer um fim de ano aqui (Motorista 1).

A interação com diferentes “turmas” revela que não há um único grupo coeso, mas sim uma variedade de grupos sociais dentro da comunidade de motoristas por aplicativo. Cada grupo tem sua própria dinâmica, o que reforça a ideia de que as interações entre os motoristas são diversificadas e não homogêneas. Além disso, o motorista fala sobre a criação de amizades e laços mais profundos, chegando a organizar encontros em sua própria casa. Isso mostra que, apesar de o trabalho ser individualizado e fragmentado, os trabalhadores ainda conseguem formar vínculos importantes, embora esses laços variem de grupo para grupo. Embora a maioria dos trabalhadores de aplicativos demonstrem um sentimento de pertencimento a uma coletividade, alguns indivíduos adotam uma postura contrária.

[...] eu não me sinto parte de nenhum grupo não, eu sinto que eu sou um trabalhador autônomo que é por si só, é eu por mim mesmo. Eu acho que os motoristas são assim bem desunidos, eles não são unidos pelas causas que tinha que ser [...] essa questão aí do reajuste né por a gente tinha que ter isso daí já faz muito tempo [...] tem quatro anos que é exatamente o mesmo preço até hoje [...] mesmo preço que o passageiro paga [...] esse preço até hoje [...] então eu vejo assim que não tem união que não tem um grupo coeso [...] é cada um por si (Motorista 3).

Um dos pontos centrais dessa visão é a frustração com a falta de organização e ação coletiva para resolver questões críticas, como o reajuste de taxas cobradas pela plataforma. O fato de as taxas permanecerem inalteradas por anos é citado como um exemplo claro da ausência de um movimento coletivo articulado. O Motorista 3 destaca que, apesar da necessidade urgente de revisão de preços, a falta de união impede que os motoristas exerçam pressão suficiente para alcançar mudanças.

Olha, eu, assim, particularmente, assim, eu não me sinto não. Tem, igual você mencionou, né? Esse grupo de trabalhadores, de pessoas trabalhando no aplicativo hoje. Mas eu vejo, eu reparo que o povo é meio, muito, assim, desunido, sabe? A galera é meio desunida, não é um por todos, todos por um, é assim que eu vejo na rua. Então, assim, é um ou outro que a gente tem mais proximidade, conversa, né? Mas, no geral, no geral, não há essa coletividade, essas coisas (Motorista 4).

A percepção de desunião se estende à forma como os motoristas interagem no dia a dia. O Motorista 4, por exemplo, observa que, embora existam pequenas proximidades entre alguns motoristas, isso não se traduz em uma verdadeira coletividade. A ideia de “um por todos, todos por um” não se materializa na prática. Esse distanciamento é ainda mais exacerbado pelo estilo de vida e pelas demandas do trabalho, que raramente permitem encontros prolongados. O motorista 8 menciona que, mesmo quando ocorrem encontros casuais, como em lanchonetes ou postos de gasolina, as interações são breves e logo interrompidas por novas corridas.

[...] porque no dia a dia é difícil a gente encontrar, que geralmente quando para um perto do outro, é numa lanchonete, aí conversa, mesmo assim não dá muito tempo, já toca a corrida [...] (Motorista 8).

Eu procuro ficar mais na minha, sabe? Do meu jeito de ser. Não fico muito enturmado, não [...] (Motorista 5).

Os relatos dos motoristas refletem as dificuldades enfrentadas na construção de uma coletividade entre os trabalhadores de aplicativos. O Motorista 5 expressa uma preferência pessoal por isolamento, esse comportamento pode ser motivado por uma variedade de razões, incluindo preferências pessoais ou a percepção de que a integração com o grupo não traz benefícios.

O Motorista 8 destaca um problema prático: a dificuldade de estabelecer conexões devido à natureza intermitente do trabalho. Ele observa que os encontros entre motoristas geralmente ocorrem em locais como lanchonetes, mas são breves, pois a necessidade constante de atender novas corridas impede conversas prolongadas. Esse cenário contribui para encontros superficiais e limita as oportunidades para aprofundar laços e discutir questões comuns, reforçando a fragmentação da coletividade. Para reforçar esse argumento temos a fala do Motorista 9:

A gente se encontra por coincidência, né? Sem nada marcado, geralmente posto de gasolina, a gente se esbarra, fora disso não existe um ponto de encontro, não (Motorista 9).

O Motorista 9 descreve a situação dos encontros fortuitos e desorganizados, que ocorrem principalmente por coincidência em postos de gasolina, sem um ponto de encontro fixo. A falta de um espaço dedicado para interações regulares e planejadas é um obstáculo para que os trabalhadores estabeleçam vínculos de socialização duradouros.

Essa falta de homogeneidade na percepção de coletividade é exacerbada pelo perfil variado dos trabalhadores. Muitos entregadores, conforme mencionado, são estudantes universitários que, além do trabalho, têm suas próprias redes sociais e acadêmicas, o que pode afastá-los das interações com outros colegas de aplicativo. A prioridade aos estudos e a outras

atividades extra laborais faz com que alguns entregadores se afastem do grupo, limitando sua participação nas discussões e ações coletivas que ocorrem entre os entregadores.

[...] eu interagía mais com as pessoas, tanto que eu chegava a conhecer todo o mundo. Atualmente, por estar trabalhando menos e focando mais na faculdade, acaba que eu não tenho tempo mesmo, sabe, de conviver com todos. Mas o que eu percebo deles é que entre eles, eles se conhecem muito bem mesmo a ponto de fazer amizades mesmo, sabe? O meu caso é só por causa da faculdade mesmo, de trabalhar menos, que eu acabei me afastando um pouco disso. É só por causa do tempo mesmo (Entregador 2).

Os relatos de estudantes que se distanciam das interações devido à prioridade nos estudos exemplificam essa complexidade. Enquanto alguns trabalhadores são muito integrados nas redes de apoio mútuo, outros se mantêm à margem, seja por falta de tempo ou por um sentimento de não pertencimento ao grupo. Essa diversidade de experiências e prioridades dentro do universo do trabalho por aplicativos cria uma tensão entre a necessidade de solidariedade para a luta coletiva e a individualização imposta pelas circunstâncias pessoais e pela própria estrutura do trabalho.

Eu já senti mais por dentro das questões deles, porque assim, do mesmo jeito que aqui dentro da UFV, a gente tem as nossas questões, tipo, assim, os professores têm a greve que eles estão fazendo, os motoboys também têm reivindicações, as questões dele, que eles reivindicam, tanto que estão tendo uma pauta na câmara atualmente, sobre ter mototáxi, aí eles se juntam, fazem manifestação, vão lá na câmara, dão voz lá. Eu estou um pouco distante disso, de novo, por questões da faculdade. É até algo que eu queria, às vezes, estar um pouco mais por dentro, já que há dois anos é minha fonte de renda, e provavelmente vai ficar por mais algum tempo ainda [...] às vezes eu fico um pouco deslocado, até porque antes de trabalhar com isso, eu não era motoboy antes, sabe? Eu entrei no aplicativo e aprendi a ser motoboy no aplicativo, porque lá tem essa abertura também, e quem não tem experiência, começa lá. Isso também é uma vantagem do aplicativo (Entregador 2).

Portanto, a construção de uma coletividade sólida entre os trabalhadores de aplicativos enfrenta grandes questões, desde a natureza intermitente e isolada do trabalho até às diferenças nos perfis e prioridades dos trabalhadores. A falta de uma união coesa compromete a capacidade de organização para a busca de melhores condições de trabalho e direitos, perpetuando um ciclo de precarização no setor.

#### **4.4.2 Ações de mobilização e organização identificadas na cidade**

Conforme discutido na seção anterior, embora alguns trabalhadores percebam a classe como desunida, a maioria demonstra um sentimento de coletividade em relação aos colegas. Essa percepção é reforçada pela socialização que ocorre, ainda que de forma limitada, em alguns espaços físicos e, principalmente, no ambiente virtual, por meio de grupos de WhatsApp.

Apesar do sentimento de coletividade e da comunicação constante entre os trabalhadores, os dados da pesquisa revelam a ausência de uma organização formal entre eles, tanto entre os entregadores quanto entre os motoristas. Não há sindicatos, associações ou cooperativas que representem oficialmente esses grupos. Essa carência de estruturas formais se torna um dos principais desafios para a mobilização e organização desses trabalhadores, que se veem isolados e sem o suporte institucional necessário para defender seus interesses.

Mesmo com a ausência de uma organização formal consolidada entre os trabalhadores, houve na cidade esforços dos trabalhadores em se organizarem formalmente. Uma ação notável desse movimento foi a tentativa dos motoristas de criar uma cooperativa, que culminou no lançamento de um aplicativo próprio em 2022. Essa iniciativa não surgiu isoladamente, mas foi resultado de três anos de operação dos aplicativos de transporte na cidade, em um contexto moldado pelas normas municipais, como os decretos nº 5.379/2019 e nº 5.579/2020.

Após a promulgação desses decretos, o tema da organização dos trabalhadores parecia ter sido deixado de lado por cerca de dois anos. No entanto, em 2022, ele voltou à tona, impulsionado tanto pela entrada em vigor da lei municipal nº 2.948/2022, que regulamenta o serviço de transporte por aplicativos, quanto pela criação da cooperativa. Essa mobilização reflete o desejo dos motoristas de buscar maior autonomia e controle sobre suas condições de trabalho, em um cenário regulatório que passou a exigir uma adaptação mais formal às exigências legais.

Entretanto, esse passo importante na organização dos motoristas de aplicativos de Viçosa não vingou, o Motorista 9 apontou a falta de união entre os motoristas como um dos principais motivos para isso:

Já tentaram implementar o aplicativo, mas não deu certo. Por falta de união dos motoristas (Motorista 9).

Apesar do esforço inicial, a cooperativa teve uma existência breve, sendo desfeita pouco mais de um ano após sua fundação. Os principais fatores que levaram ao seu fim foram a escassez de recursos e a dificuldade financeira enfrentada por muitos motoristas. Muitos dos envolvidos não conseguiram arcar com os custos necessários para manter o funcionamento do aplicativo desenvolvido pela cooperativa, o que acabou comprometendo a continuidade do projeto. Essa incapacidade de sustentar o aplicativo evidenciou a fragilidade da iniciativa frente aos desafios econômicos e à falta de apoio coletivo.

A organização dos trabalhadores em condições precárias, sem regulamentação e sem proteção social, ocorre em um país onde não há uma cultura que apoie a formação espontânea

de coletivos (Vasconcelos; Pereira, 2020). No Brasil, o sistema sindical corporativista limita as iniciativas espontâneas de organização dos trabalhadores. Mesmo com a regulamentação do sindicalismo focada na relação de emprego, a falta de liberdade sindical afeta a mobilização dos trabalhadores de aplicativos (Vasconcelos; Pereira, 2020).

Os sindicatos desempenham um importante papel na representação dos trabalhadores. No entanto, a ideia de se filiar a um sindicato muitas vezes suscita relutância e desconfiança, especialmente entre aqueles que não percebem a necessidade de formalizar a relação de trabalho com as plataformas (Christo, 2023). Esse sentimento é nítido em alguns participantes, que expressam essas preocupações da seguinte forma:

[...] eu não quero ser sócio de sindicato não entendeu eu prefiro ser eu sozinho mesmo [...] os sindicatos pra ele ser bom ele tinha que ter representatividade, ele tinha que representar efetivamente os motoristas, eu não vejo representatividade nessas entidades, eu só vejo nelas política, é só isso, eu não vejo isso daí como sendo algo que vai vir para melhorar algo pra gente (Motorista 3).

Alguns motoristas manifestaram uma falta de conhecimento sobre o papel dos sindicatos, o que contribui para uma percepção negativa e uma subestimação da importância dessas estruturas representativas. As opiniões dos participantes refletem uma compreensão limitada, resultante da falta de informação e experiência direta com essas organizações. A ausência de conhecimento, combinada com a percepção de custos e ineficácia, intensifica a visão desfavorável de muitos motoristas em relação à função e à importância dos sindicatos.

A minha experiência com o sindicato, ela é muito pouca, porque eu tive contato uma vez que eu trabalhava em uma empresa [...] Eu só acho que, no meu ramo hoje, se for para poder ajudar, tudo que é para ajudar é bem-vindo. Porque, assim, criar-se o sindicato só por criar, sem objetivo, não tem necessidade. E isso gera custo, e alguém vai ter que arcar com esses custos [...] Se for para unir a galera, para todo mundo ter uma só voz, em vez de ficar um pouquinho falando uma coisa, um pouquinho falando outra, e isso aí for para juntar todo mundo com uma voz só, aí eu apoio. Tirando isso, eu não tenho nem o que dizer, porque, assim, vou falar com sinceridade, eu não faço a menor ideia, assim, da função exata de um sindicato, sabe? (Motorista 1).

[...] eu não entendo muito para dizer a verdade, para opinar legal, mas eu nunca vi muito com muito bons olhos, eu não gosto muito de sindicatos, as pessoas se confundem um pouco [...] acabam as pessoas colocam dirigente às vezes este dirigente não tem competência. Enquanto não tem, cada um está se regulamentando todo mundo lutando é sempre difícil aprovar alguma coisa porque está disperso e quando existe uma forma de centralizar de direcionar, eu tenho medo do direcionamento não ser legal e aí então a minha opinião eu não sou muito a favor, mas eu posso estar errado e equivocado porque eu realmente não tenho conhecimento legal de como funciona as diretrizes dos sindicatos (Motorista 2).

No entanto, não se pode afirmar que todos os entregadores e motoristas compartilham da visão de que os sindicatos são ineficazes na representação de seus interesses. Pelo

contrário, alguns participantes expressam uma falta pela ausência de organizações que possam efetivamente representar os trabalhadores das plataformas.

Não, aqui não tem nem associação e nem sindicato. Precisava muito de uma associação, mas aqui em Viçosa não tem (Entregador 3).

Então, infelizmente, não tem. Não tem um sindicato ainda, a gente tá tentando fazer, só que na verdade não é nem um sindicato do aplicativo, é um dos motoboys em geral, né? A gente tá tentando fazer (Entregador 6).

Eu acho muito importante, porque uma pessoa só ou poucas pessoas não conseguem reivindicar alguma pauta que ela acha viável, que ela acha louvável, que ela queira lutar por aquilo. Mas quando tem várias pessoas há um movimento (Entregador 7).

Se tivesse [sindicatos, associações], seria uma boa, né? Para discutir, porque a gente fica sem ter como pedir opinião, o pessoal fica muito separado (Motorista 5).

Olha, eu acho que deveria existir. Acho que deveria existir porque é um sindicato não de plataforma, não de bandeira, mas é um sindicato de trabalhador de aplicativo. Eu entendo que isso aí traria força para nós. Infelizmente hoje a gente está na mão da plataforma. Eu acho que o sindicato, ele quebraria isso [...] eu acho que seria importante na cidade de Viçosa (Motorista 9).

Entretanto, alguns participantes destacam as dificuldades envolvidas na organização de um sindicato, apontando a burocracia como um obstáculo. Esses desafios são exacerbados pela correria do dia a dia dos trabalhadores, que encontram dificuldades em alocar tempo para a organização sindical, além das questões financeiras associadas à manutenção e operação de um sindicato. As cobranças financeiras e o tempo necessário para administrar as questões do sindicato são vistos como desestimulantes para muitos, e o peso das responsabilidades pode desincentivar a participação e o compromisso dos trabalhadores, tornando a tarefa de estabelecer uma representação sindical formal muito complexa.

[...] aqui em Viçosa, não existe um sindicato dos entregadores, um sindicato dos bikers, um sindicato dos motoboys, justamente, por causa daquela burocracia, aquela coisa, apesar de ser um sindicato e não ser uma entidade filantrópica, mas você tem que ter tesoureiro, presidente. Eu acho que acaba que ninguém quer assumir esse compromisso, porque realmente dá trabalho, né? Você tem que abrir mão de parte da sua vida para poder, né? Abrir tempo da sua vida para poder mexer com essas coisas, acho que o pessoal acaba meio que largando para lá (Entregador 9).

A ausência de uma estrutura sindical formal entre os trabalhadores de aplicativos resulta em uma falta de representação efetiva para a categoria. Um dos principais problemas destacados pelos participantes é a ausência de um organismo que possa negociar em nome deles e mediar conflitos com as plataformas. Como observado pelo Motorista 4, a falta de um sindicato impede a criação de uma representação efetiva que poderia atuar nas reivindicações junto às plataformas. A ausência de uma entidade que centralize essas ações faz com que os

motoristas se sintam impotentes diante das decisões unilaterais das empresas, como ajustes de preços e taxas.

[...] não tem nenhum sindicato, ninguém é responsável pela parte dos aplicativos, das plataformas, todos os aplicativos no geral [...] não tem nenhum sindicato, não. Seria interessante se houvesse, porque talvez as coisas seriam até melhor para o motorista, reivindicações a plataforma, essas coisas, poderia ocorrer. [...] vamos dar um exemplo da Livre, ela faz o que quiser, foi a primeira que chegou aqui, e como muitos motoristas depende 100% dela, do aplicativo da plataforma, então ela reajuste os preços, ela sobe, ela diminui, ela faz o que quiser, e o motorista tem que baixar a cabeça e fazer. Talvez se houvesse um sindicato, as coisas poderiam ser melhores, bater de frente com eles, porque tempo atrás, eles estavam cobrando do motorista, já cobram por semana 100 reais do motorista, e cobram 65 centavos a taxa, mais 5% em cima da corrida. Então, o cara que ganhava, fazia 600 reais aí, 612 no domingo, por exemplo, para a plataforma, ficaria mais de 100 reais para ela, só de taxas, fora os 100 reais [pago por semana]. O pessoal reclama muito disso, por não haver um sindicato para pegar, não, pera aí, oh plataforma, olha, está errado aqui, você está prejudicando o motorista (Motorista 4).

Além disso, a percepção de desorganização e falta de coesão dentre a categoria impede a formação de um movimento coletivo forte. Isso é evidenciado pela dificuldade mencionada pelo Motorista 8 em reunir apoio suficiente para ações coordenadas ou para a candidatura de um vereador que poderia atuar como representante dos motoristas e lutar pelos interesses da classe.

Eu acho que seria bacana até porque, igual te falei, quando a gente precisa de uma ajuda um colega vai te socorre, mas eu ainda acho que a nossa classe ela é muito desunida. A classe ela é bastante desunida porque tem muita gente que te ajuda e tal, mas não tem aquela união de, ah, o aplicativo colocou uma taxa abusiva lá e aquilo fica por isso mesmo, não tem ninguém por nós. Igual eu falo, nós do aplicativo, no caso, se nós fossemos mais unidos, a gente podia pegar uma pessoa, candidatar ela a vereadora da cidade ia ganhar fácil porque a quantidade de motorista que tem, um vereador hoje precisa de uns 600, 700 votos pra ganhar. Então, 400 motoristas, mais quatro da família quer dizer, o cara tem 1200 se todo mundo votasse, mas não tem essa união (Motorista 8).

Apesar da ausência de uma estrutura sindical formal ou de uma associação organizada, os trabalhadores de aplicativos criam mecanismos informais de apoio mútuo. Embora não haja uma entidade centralizada para coordenar ou formalizar esse suporte, uma rede de solidariedade entre eles surge espontaneamente, evidenciando-se em ações coletivas e informais de ajuda.

Alguns até já tentaram, inclusive o Estevão, que eu te falei, que é um dos sócios da empresa, né? Ele está correndo atrás disso para tentar montar esse sindicato, né, dos entregadores, mas por enquanto, está só no papel, não saiu ainda não. Mas tipo assim, nos bastidores existe, né? Aquela coisa de o pessoal ajudar o outro na rua, né? Questão de endereço, questão de bicicleta quebrou, moto quebrou, alguma coisa que aconteceu, né? Algum acidente.

Mas, não existe essa representatividade [...] Não existe essa organização, né? Formalmente, assim, ela acontece, mas informal (Entregador 9).

Alguns trabalhadores têm feito esforços para formalizar essa organização, como é o caso de um dos sócios da empresa, que também é entregador e está tentando estabelecer um sindicato para a categoria. No entanto, esses esforços ainda estão em estágio inicial e, por enquanto, a organização permanece apenas no papel. Apesar da falta de uma estrutura formal, os trabalhadores se ajudam mutuamente nas situações cotidianas. Essa ajuda pode ocorrer em diversas situações, como na resolução de problemas com bicicletas ou motos, no suporte durante acidentes ou na troca de informações úteis.

Os motoboys dos aplicativos têm participado ativamente de reuniões na câmara municipal com o objetivo de obter autorização para a implementação de um aplicativo de mototáxi na cidade. O intenso apoio desses trabalhadores à proposta de criar o novo aplicativo é devido a escassez de empregos em Viçosa, já que eles estão se mobilizando para obter mais uma oportunidade de trabalho e geração de renda. Dessa forma, a participação dos motoboys nas reuniões reflete a busca por alternativas de emprego e a necessidade de expandir as opções de trabalho na cidade. Sem uma representação formal, os motoboys têm se organizado de maneira independente, exercendo pressão por meio de grupos que se reúnem na câmara municipal.

Não sei se você tá sabendo, tá tendo essas votações na Câmara aí, segunda-feira agora vai ter de novo, porque Viçosa é uma cidade estranha, né? Chega umas leis que só existam aqui. Aí, tipo, tem a lei lá que não pode ter mototáxi na cidade. Aí, tipo, a gente tá tentando fazer a votação pra liberar o mototáxi na cidade, só que não tem um sindicato, não tem uma coisa, tipo assim, formalizada, sabe? A gente só tá juntando e indo lá na Câmara pra tentar fazer pressão, pra ver se os caras liberam, mas não chega a ser um sindicato, vai um grupo de pessoas que se encontram lá na Câmara e tentam fazer alguma coisa, e mesmo assim não tá surtindo muito efeito (Entregador 6).

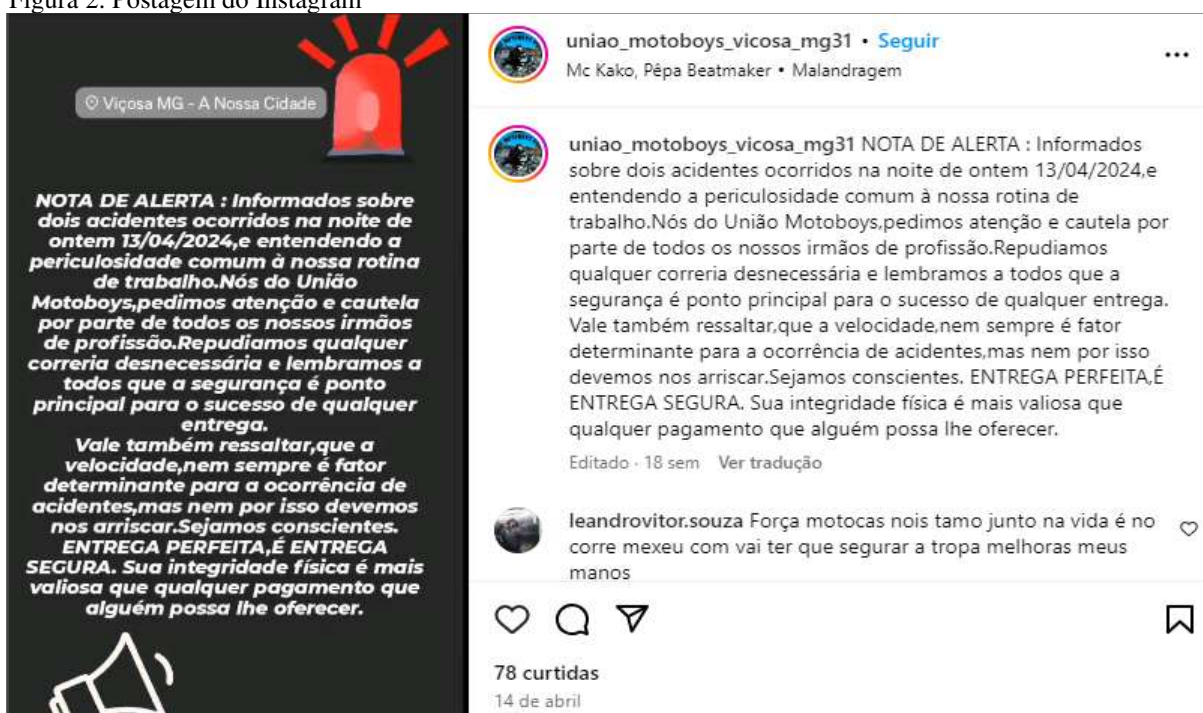
Os motoboys mantêm um perfil no Instagram<sup>17</sup>, @uniao\_motoboys\_vicosa\_mg31, que também pode ser considerado uma forma de mobilização desses trabalhadores. Este perfil foi mencionado por alguns participantes ao longo das entrevistas. As publicações destacam a luta contínua da categoria por melhores condições de trabalho e reconhecimento, além de demonstrar a importância do apoio mútuo e da ação coletiva.

No perfil, são compartilhadas diversas postagens motivacionais que destacam o valor da vida e sua natureza efêmera, além de alertas sobre a importância da cautela durante as entregas (Figura 2, 3 e 4).

---

<sup>17</sup> [https://www.instagram.com/uniao\\_motoboys\\_vicosa\\_mg31/](https://www.instagram.com/uniao_motoboys_vicosa_mg31/)

Figura 2. Postagem do Instagram



Fonte: Perfil do Instagram (@uniao\_motoboys\_vicosa\_mg31).

Essas mensagens enfatizam a necessidade de não agir com pressa e de respeitar as leis de trânsito. Infere-se que essas orientações visam conscientizar os entregadores sobre a prevenção de acidentes, promovendo de certa forma a segurança dos motoboys.

Figura 3. Postagem do Instagram



Fonte: Perfil do Instagram (@uniao\_motoboys\_vicosa\_mg31).

A Figura 3 destaca a preocupação com a segurança no trabalho. A exposição constante ao risco, sem a devida proteção laboral, torna o cotidiano desses profissionais ainda mais árduo, reforçando a importância de uma mobilização coletiva em prol de condições que amparem e projetem esses trabalhadores.

No perfil, também há postagens como a da Figura 4, que apresenta uma narrativa de luta e resistência, simbolizando a batalha diária dos motoboys em busca de sobrevivência e dignidade. Pelas metáforas utilizadas na publicação, é possível perceber o reforço da ideia de que, embora desprovidos de recursos materiais e proteção formal, esses trabalhadores se armam de coragem e determinação para enfrentar desafios como a exposição a riscos e a incerteza econômica.

Figura 4. Postagem do Instagram



Fonte: Perfil do Instagram (@uniao\_motoboys\_vicosa\_mg31).

Uma das postagens do perfil celebra a ação solidária que os motoboys organizaram para realizar o sonho de uma criança. A união entre os trabalhadores não se limita apenas às questões profissionais, mas também às ações que beneficiam a comunidade (Figuras 5 e 6).

Figura 5. Postagem do Instagram



Fonte: Perfil do Instagram (@uniao\_motoboys\_vicosa\_mg31)

Figura 6. Postagem do Instagram



Fonte: Perfil do Instagram (@uniao\_motoboys\_vicosa\_mg31).

O perfil também destaca vitórias importantes, como a aprovação do projeto de lei 011/2024, que estabelece que entregadores não são obrigados a entrar em prédios e subir até os apartamentos dos clientes (Figura 7).

Figura 7. Postagem do Instagram



Fonte: Perfil do Instagram (@uniao\_motoboys\_vicosa\_mg31).

Além disso, o perfil mantém a visibilidade e o engajamento por meio de outras ações, como a participação em programas de rádio e a elaboração de novos projetos de lei, como o PL 29/2023 (Figura 8). O uso da rádio como meio de comunicação reflete o engajamento dos

trabalhadores no diálogo público, buscando apoio popular para sua causa. Os próprios trabalhadores afirmam que seguirão lutando em várias frentes. A união dos motoboys simboliza não apenas a resistência, mas também o desejo de serem integrados formalmente ao tecido econômico e social de Viçosa. Essa mobilização reafirma a identidade coletiva dos trabalhadores, que se enxergam não apenas como indivíduos isolados, mas como parte de uma categoria com história e luta própria.

Figura 8. Postagem do Instagram



Fonte: Perfil do Instagram (@uniao\_motoboys\_vicosa\_mg31).

O perfil também traz publicações sobre ações realizadas para ajudar os colegas motoboys, como uma rifa organizada para apoiar um motoboy que sofreu um acidente. O acidente não apenas danificou sua moto, mas também resultou em ferimentos que o impediram de trabalhar, agravando sua situação financeira. É possível perceber que os motoboys se mobilizam para apoiar colegas em momentos críticos. Essas iniciativas fortalecem o senso de coletividade e ressaltam a importância da união entre os trabalhadores para superar desafios profissionais e até mesmo pessoais (Figura 9).

Durante a entrevista, alguns trabalhadores mencionam acreditar que não é necessário garantir direitos trabalhistas, argumentando que a responsabilidade de criar uma reserva para acidentes, férias ou imprevistos é do próprio trabalhador (Fala do Entregador 4, p. 82). No entanto, essas publicações no Instagram revelam uma realidade diferente. Quando um trabalhador sofre um acidente, encontra-se desamparado e enfrenta dificuldades financeiras

para prover seu sustento, sendo forçado a recorrer ao apoio de seus colegas. Essa situação ressalta que a prática de uma poupança pessoal para emergências não é comum, e a falta de uma rede de proteção formal deixa os trabalhadores vulneráveis em momentos críticos (Falas Entregador 4, p. 113; Motorista 4, p. 59).

Figura 9. Postagem do Instagram



Fonte: Perfil do Instagram (@uniao\_motoboys\_vicosa\_mg31).

Outras postagens demonstram esse apoio entre os motoboys, que se manifesta também através de doações de cestas básicas e contribuições financeiras em momentos de imprevistos (Figura 10). Embora os motoboys se mostrem dispostos a ajudar uns aos outros, é notável que muitos enfrentam situações de vulnerabilidade econômica. Essas ações de solidariedade não apenas ilustram a coesão entre os trabalhadores, mas também ressaltam a necessidade de suporte contínuo, refletindo as dificuldades financeiras e de sustento que eles frequentemente enfrentam.

Figura 10. Postagem do Instagram



Fonte: Perfil do Instagram (@uniao\_motoboys\_vicosa\_mg31).

O perfil do Instagram do União Motoboy Viçosa registra a luta e a solidariedade dos motoboys, além de ser um meio de mobilização e conscientização sobre o trabalho prestado por esses entregadores. O perfil atua como um espaço importante para promover a união, compartilhar experiências do dia a dia e continuar a luta por melhores condições e reconhecimento.

Em paralelo, às análises das atas das reuniões da Câmara Municipal de Viçosa, revelam que, tanto em 2023 quanto em 2024, os motoboys estiveram presentes em muitas reuniões que discutiram a implementação de um aplicativo mototáxi na cidade (Figura 11 e 12) (Câmara Municipal de Viçosa, 2023; 2024). No centro do debate está a regulamentação e autorização de um aplicativo de mototáxi, o que para os motoboys representa mais oportunidade de trabalho, permitindo-lhes realizar o transporte remunerado de passageiros.

A proposta também estabelece que os serviços de motofrete e mototáxi só poderão operar de forma autônoma se estiverem devidamente cadastrados em aplicativos ou plataformas tecnológicas oferecidas por empresas de intermediação (Líder Notícias, 2023). No entanto, essa proposta tem levantado diversas questões, incluindo preocupações com a segurança, impacto no trânsito e impacto nos hospitais de Viçosa, pois pessoas contrárias a implementação deste projeto afirmam que tendem a causar mais acidentes e com isso sobrecarregar os hospitais da cidade que tem uma infraestrutura precária e limitada (Câmara Municipal de Viçosa, 2024).

Figura 11. Reunião da Câmara para votação do PL nº 029/2023



Fonte: Folha da Mata (2024)<sup>18</sup>.

Outro projeto de lei 011/2024 visou isentar os entregadores da obrigação de entrar em prédios e subir escadas até o apartamento da entrega do pedido. O projeto abordou as preocupações relacionadas à segurança e garantiu que a responsabilidade de verificar a identidade dos entregadores não recaísse sobre eles, mas sim sobre os sistemas de acesso dos prédios e seus moradores. Como ilustrado pelo relato de um entregador:

Sim, participei, sim, fui lá na Câmara dos vereadores, sempre que tem reunião voltada para essa parte, eu estou lá participando, entendeu? Apoio muito o projeto, não tenho problema nenhum em subir escadas, entregar no apartamento do cliente, mas sendo que essa parte, para mim, se torna muito de segurança, pro motoboy e para o morador. Entendeu? Porque muitas das vezes, eles abrem o portão, nem se identificam com a gente, não sabem se é o motoboy que está lá embaixo, talvez pode abrir o portão com uma pessoa que esteja de má fé, e acabar entrando no prédio e botando a vida de outras pessoas em risco, sem segurança nenhuma. Então eu apoio esse projeto por essa parte aí, não é a questão minha, eu não querer subir escada, que eu seja um motoboy flogado não, mas é por essa parte (Entregador 4).

---

18 Disponível em: <https://www.folhadamata.com.br/proposta-de-mototaxi-em-vicosa-gera-divergencias-e-questionamentos-na-camara>

Figura 12. Reunião da Câmara para votação do PL nº 011/2024



Fonte: Folha da Mata (2024)<sup>19</sup>.

Nas Figuras 11 e 12 é possível perceber uma quantidade expressiva de entregadores em duas reuniões distintas na Câmara. Conforme observado pelo Entregador 4, a presença dos motoboys nas reuniões da Câmara varia de acordo com a disponibilidade individual e a importância do trabalho para cada um.

Sim, tem vezes que vai vários motoboys, tem vezes que vai poucos, muito é do dia a dia da pessoa, talvez você está trabalhando, não pode ir perder o serviço dele, a pessoa colocar outro para trabalhar no lugar dele, enfim, cada um com sua necessidade. Aí, mas sempre vai, sempre tem um motoboy lá (Entregador 4).

[...] chega lá, um monte de gente entra todo mundo lá pra dentro, aí o vereador começa a falar da galinha, do porco, do não sei o quê, aí só no final que eles deixam o nosso assunto por último. Aí só no final que eles vai falar do nosso assunto, aí todo mundo fala [as autoridades da câmara]: mas a gente não decidiu ainda, a gente precisa de mais um tempo pra pensar, vamos adiar a votação de novo. Aí já adiou, não sei quantas vezes (Entregador 6).

A fala do Entregador 6 revela uma frustração com o processo legislativo e a forma como os assuntos relacionados aos entregadores são tratados nas reuniões da Câmara. O entregador demonstra descontentamento com a falta de prioridade dada às questões dos motoboys, mencionando que outros assuntos são discutidos antes e que as decisões sobre os temas pertinentes aos entregadores são sempre adiadas. Essa situação sugere uma percepção

<sup>19</sup> Disponível em: <https://www.folhadamata.com.br/camara-de-vicosa-vai-analisar-projeto-que-desobriga-entregador-a-entrar-em-predios>

de negligência no processo de consideração dos problemas enfrentados pelos trabalhadores de entrega perante a Câmara Municipal.

Embora o trabalho por aplicativo seja considerado como uma atividade isolada e individual, na cidade observam-se processos de coletivização que desempenham um papel importante em sua realização. Esses processos emergem da demanda dos próprios trabalhadores por maior segurança e melhor comunicação no cotidiano de trabalho. Além disso, há uma mobilização coletiva crescente em busca de condições de trabalho mais justas e dignas. Essa união entre os trabalhadores mostra que, mesmo em um contexto de individualização, a coletividade se torna uma grande ferramenta para enfrentar a realidade do trabalho por aplicativo.

Através dos resultados é perceptível que o tamanho e a influência das plataformas de entrega e transporte de passageiros tem implicações em suas práticas e nas dinâmicas das relações de trabalho. A análise revelou que, enquanto as grandes plataformas como Uber e iFood operam em grandes centros urbanos e possuem um alcance massivo, os aplicativos locais e de menor porte apresentam um contexto de trabalho distinto, com aspectos importantes que merecem destaque.

Plataformas maiores adotam práticas padronizadas e centralizadas, com controle rigoroso sobre os trabalhadores e gestão menos sensível às especificidades locais. Em contraste, plataformas menores e locais são mais flexíveis e adaptadas ao contexto regional, mas isso não garante melhores condições de trabalho, já que a gestão personalizada pode carecer de proteção adequada aos trabalhadores.

A resistência dos trabalhadores e o controle exercido estão interligados: plataformas grandes utilizam algoritmos e sistemas automatizados para monitorar intensivamente, enquanto plataformas menores têm um controle mais pessoal e direto, refletindo uma relação mais próxima entre gestores e trabalhadores. Além disso, as plataformas locais são geralmente geridas por empresários ou grupos regionais, em vez de grandes corporações globais, o que influencia as relações de trabalho.

Em resumo, as relações de trabalho em plataformas locais são mais complexas devido às dinâmicas de controle e resistência variadas, influenciadas pela escala e pelos gestores locais.

#### **4.4.3 Regulamentação**

Após uma década de trabalho por aplicativo no país, estamos em meio a tramitação do PLP 12/2024, que visa regulamentar o trabalho por aplicativo, porém, focando

exclusivamente nos motoristas e deixando de lado os entregadores. A questão da regulamentação desse tipo de trabalho não é consenso entre os participantes da pesquisa. Para alguns, a regulamentação é vista como uma necessidade. Um dos entregadores destaca que a regulamentação traria mais direitos e segurança, como a garantia de amparo em caso de doença. No entanto, ele também observa que essa medida pode levar a uma redução nos ganhos, apresentando um *trade-off* entre segurança e remuneração para ele.

Vai ser melhor porque a pessoa vai ter mais direito, vai ter mais garantia, vai ter mais segurança em relação se a pessoa adoecer ela vai ter um amparo. Mas em compensação, o poder de ganho, vamos dizer assim, ou o nível de ganho que ela tinha antes vai acabar caindo bastante [...] a pessoa vai passar a ganhar menos, mas claro que com seguridade, obviamente, né? Como acontece no Brasil, a gente trabalha, ganha pouco, mas pelo menos tem essa seguridade, tem bastante direitos que assegura o trabalhador (Entregador 7).

Um dos entregadores critica a falta de consciência de classe entre seus colegas, apontando que muitos entregadores não percebem a importância da regulamentação e parecem satisfeitos com as condições atuais, mesmo que elas sejam precárias. Ele argumenta que a falta de consciência faz com que muitos trabalhadores se oponham à regulamentação, temendo que ela traga consequências negativas, como a redução dos ganhos ou a saída de grandes empresas, como o iFood, do país. No entanto, ele discorda dessa visão e reforça a ideia de que a regulamentação é necessária para corrigir as injustiças:

Cara, você não pode deixar, o iFood é totalmente fora do comum, você sofre acidente, não tem seguro. Você pode ficar o dia inteiro na rua para fazer, sei lá, 12 conto, é justo? Não é. Então tem que ter regulamentação. O problema é que os entregadores não têm consciência disso. É a famosa consciência de classe que não tem, não tem consciência de nada. Eles acham que está bom desse jeito, e foda-se, e ta achando que o Lula vai tirar dinheiro, você vai receber menos, as pessoas acham que o iFood vai sair do Brasil, não vai ser bem por aí. É por isso que as pessoas são contra, por exemplo. Então, ao meu ver, tem que ter regulamentação, não pode deixar essa bagunça (Entregador 8).

Outro participante destaca a importância de uma legislação que proteja os entregadores e garanta seus direitos, afirmando que a ausência de regulamentação permite que estabelecimentos ignorem responsabilidades sem garantir condições mínimas de trabalho. Estes trabalhadores entendem que a regulamentação poderia corrigir essa situação, oferecendo uma proteção adequada e impedindo que as empresas de aplicativos continuem mascarando os vínculos empregatícios existentes.

O ideal seria que tivesse uma legislação que olhasse pela gente né, que privilegiasse a gente também, não deixasse a gente de fora, porque se não vai continuar do jeito que está. E aí dá brecha para os estabelecimentos né, de como se diz, porque o estabelecimento ele terceiriza, ele não quer saber se a gente tá comendo, se não tá [...] eu não tenho que tá lá todo dia, trabalhando todo dia, faça sol, faça chuva? Faço entrega só para eles, então isso é um vínculo empregatício, mas, entre aspas, eu sou terceirizado, sou da empresa, a

empresa também é aquilo que te falei, o contrato que a gente assina, eu sou o contratante, eles são os contratados, então isso tira deles essa responsabilidade [...] eu torço que isso acontece, que começa a ter mais legalização com relação a isso, para ter esses direitos garantidos, porque se deixar aquela coisa de, ah, vai ser combinado entre patrão e empregado, entre entregador e aplicativo, isso acaba dando confusão, porque aí a gente sabe que nem todas as legislações trabalhistas vão ser seguidas, né, cumpridas (Entregador 9).

Outros depoimentos revelam um debate interno entre os trabalhadores sobre os benefícios e possíveis problemas de uma regulamentação. Enquanto alguns reconhecem a necessidade de mais direitos e segurança, outros manifestam preocupações sobre a possível redução dos ganhos, temendo ainda que a regulamentação possa levar a demissões e à diminuição das oportunidades de trabalho por aplicativo.

No Brasil você não pode acreditar que tudo vai vir do lado bom, do lado positivo, né? A gente não sabe o que a empresa vai acarretar. Ou se vai dar demissão em massa. O que eu sei hoje, só em Viçosa, tem mais de mil motoristas cadastrados. Não só a empresa que eu trabalho, são cinco empresas em Viçosa no aplicativo. Então tem mais de mil motoristas cadastrados. Então a gente busca a melhoria, mas também fica com o pé atrás, né? Porque a gente não sabe o que pode acontecer, né? Vai que aumenta bastante os valores aí para as empresas, e as empresas começam a demitir, né? Comece a tirar funcionários, igual estou te falando, né? A gente não é funcionário. Mas começa a ter demissão em massa aí. Então a gente fica com receio. Não sabe se vai para frente, vai para trás e acaba que fica no mesmo ponto, né? E a gente acaba sendo refém, né? Porque a gente tem que trabalhar e tem que fazer dinheiro, não tem salário [...] Mas eu acharia legal se tivesse [regulamentação]. Mas que seja bom para ambos os lados, né? Que não faça virar um trabalho normal igual a todos, né? Porque para mim vai ser ruim, porque aí eu vou ter que trabalhar 8 horas seguidas e tal. Eu não vou conseguir fazer meu horário junto com o de aula, né? [...] Não é só no meu caso, né? De estudante da UFV. São milhares de casos, né? Pessoal tem que trabalhar e estudar. E a cidade não tem um emprego de meio período, né? É muito difícil achar um emprego de meio período (Motorista 7).

O Motorista 7 expressa uma ambivalência, reconhecendo a necessidade de melhorias, mas também temendo que uma regulamentação traga consequências negativas. Ele menciona a possibilidade de demissões em massa como uma consequência de custos adicionais para as empresas, que podem repassar esses custos aos trabalhadores, criando um cenário de mais instabilidade. A fala do Motorista 7 reflete uma situação de vulnerabilidade, onde o trabalhador se sente refém das circunstâncias econômicas e das decisões das empresas, ao mesmo tempo em que reconhece a necessidade de uma regulamentação que proteja os interesses dos trabalhadores.

Também é destacada a preocupação de que o processo de regulamentação resultará em altos custos para as empresas, que terão que oferecer uma série de benefícios e garantias aos trabalhadores. Os participantes temem que esses custos sejam repassados aos trabalhadores, através do aumento das taxas cobradas pelos aplicativos. Outro ponto mencionado é a suspeita

de que o interesse do governo em regulamentar não seria para proteger os trabalhadores, mas para aumentar a arrecadação, conforme o relato:

Eu sou a favor, mas fico receoso também de taxas abusivas aí depois, né? E acaba que desconta sempre do lado mais fraco, né? O lado mais fraco é a gente, né? O empresário aí, dono das plataformas, ele não vai tomar prejuízo, né? Ele vai repassar esse prejuízo. E o governo quer arrecadar, né? O governo quer arrecadar. Ele não quer só ajudar, Ele pode estar pensando em ajudar a gente, mas ele quer arrecadar também, né? (Motorista 7).

Existe também uma visão entre alguns trabalhadores que se alinha com o discurso neoliberal, onde o trabalhador assume a responsabilidade total por sua própria segurança financeira, sem depender de direitos trabalhistas formalizados. Nessa perspectiva, o trabalhador deve se organizar individualmente para garantir benefícios como férias e décimo terceiro salário, em vez de contar com regulamentações que assegurem esses direitos de maneira coletiva, conforme a fala:

[...] eu acho que, em questão de férias, décimo terceiro, acho que isso aí tem que partir exatamente do motoboy, né? Por exemplo, férias, décimo terceiro, é tirado no nosso salário. O décimo terceiro que a gente recebe, ele é descontado todo mês do nosso salário. Então, porque o motoboy não faz também uma carteirinha, como é que fala? Guardar um dinheiro para ter um décimo terceiro. Entendeu? Seria mais ou menos isso aí, sem tirar nenhum desconto, pagar nenhum imposto disso aí. Né? Para ele ter férias, ele faria o mesmo. Juntar um dinheiro, ó, daqui a uns dias, eu vou tirar 15 dias, vou descansar, vou viajar com minha família, vou viajar sozinho, que seja. Dessa forma, assim, acho que a única forma seria essa (Entregador 4).

Essa postura reflete a internalização da lógica neoliberal, que promove a ideia de que o indivíduo deve ser autossuficiente e responsável por seu próprio bem-estar, minimizando a necessidade de intervenções estatais ou direitos garantidos por lei. Ao afirmar que o motoboy deve poupar dinheiro por conta própria para garantir suas férias ou décimo terceiro salário, o Entregador 4 reforça a ideia de que a segurança econômica e os benefícios trabalhistas são questões pessoais, e não coletivas. A visão do Entregador 4 sobre a organização individual dos motoboys para suprir a ausência de direitos trabalhistas acaba por reproduzir um discurso que desresponsabiliza as empresas e o Estado, colocando todo o ônus sobre os trabalhadores. Isso contribui para a perpetuação de um sistema onde a precarização é normalizada e os trabalhadores são encorajados a enfrentar os riscos e as inseguranças do mercado de forma isolada, sem o apoio de uma rede de proteção social.

Em relação ao PLP 12/2024, há preocupações e percepções divergentes entre os trabalhadores sobre a regulamentação proposta pelo governo federal para as plataformas de transporte por aplicativo. Muitos acreditam que a regulamentação não alcançará as plataformas menores, afetando predominantemente as grandes empresas como Uber e 99, que operam em grandes centros urbanos. Esse ponto de vista é destacado pelo Motorista 4, que

demonstra receio de que as novas regulamentações possam gerar um aumento nas taxas para motoristas e passageiros, refletindo-se eventualmente em uma elevação nos preços das corridas. Esse aumento de custos pode não se restringir apenas às grandes plataformas, mas também impactar, de forma indireta, as plataformas menores e os trabalhadores que nelas estão envolvidos.

[...] mas eu acho que esse negócio vai bater mais na porta da Uber, lá na porta da 99, que são as maiores do Brasil, do que para nós aqui. Mas eles têm medo [os motoristas], eles têm um pouco de medo, porque em questão de taxas, isso virar várias taxas para o motorista pagar, eles têm esse receio, se isso for acatar em todas as plataformas, e a plataforma já vai querer taxar tanto o motorista, como o passageiro. Isso pode gerar aumento dos valores das passagens, aumento de taxas dos motoristas [...] Essa questão é só preocupação da 99, da Uber. Aqui não vai chegar, não, entendeu? Mas a gente tem que ficar alerta com relação a isso. Quando isso for entrar em vigor e tal, virar uma lei mesmo em cima dessas plataformas grandes, eu acho que isso vai respingar, um pouquinho vai respingar para a gente (Motorista 4).

Olha, porque eu não tenho muita noção do que eles querem, então, não sei. Mas, assim, igual, comentaram, não sei se é verdade, né? O Lula tentou regulamentar o trabalho da iFood e tal. Cara, tem que regulamentar muita coisa. Por um lado, tem que ser regulamentado, porque se não, vira uma bagunça. O iFood, pelo amor de Deus. O iFood paga pouco. O iFood, pô velho, principalmente biker. Aqui, pelo menos, biker anda no máximo daqui até... E a gente reclama, viu? A gente anda, sei lá, 1 quilômetro e meio, a gente tá reclamando, iFood anda 6 e tal, sofre acidente, não pagam nada. Sofreu acidente, foda-se tem outro entregador. Tem que regulamentar sim, essas coisas. Se o sindicato tem esse trabalho, tem que ser feito. Muitos vai reclamar, falam que vai ganhar menos. Não vai ganhar menos, não. Vai ser regulamentado. Realmente, tem que ter essas modificações. Tem que ter sindicato, tem que ter uma organização pra isso (Entregador 8).

Aquele senador cleitinho, ele tinha um vídeo dele que tinha feito uma simulação das taxas que o governo colocaria em cima da Uber, fizeram em cima da Uber. E o que poderia respingar no motorista, tanto no passageiro como no motorista, o motorista seria bem prejudicado na visão dele, ele fez uma simulação (Motorista 4).

Por outro lado, um dos motoristas demonstra ceticismo em relação à eficácia e ao propósito da regulamentação, refletindo uma visão mais pessimista sobre a intervenção governamental.

[...] eu ouvi falar sim [...] eu não lembro exatamente o teor de tudo porque não estava em minhas mãos, aliás estava longe de eu poder dar qualquer opinião que eu tivesse a respeito e influenciar esse negócio. Então eu ouvi umas conversas daqui outras dali e eu entendi que a gente aqui em Viçosa não ia sofrer as consequências do que fosse determinado [...] mas a gente não gostou muito não porque no Brasil tudo vira imposto, tudo vira encargo [...] qualquer coisa que vão regulamentar e vão sindicalizar a gente tem que pagar, motorista tem que pagar, contribuição e sabe, nunca reverte nada, reverte pouco. Então a gente paga imposto, cidadão paga imposto, IPVA e as estradas tudo abandonadas então são as coisas que a gente vive no Brasil. IPTU, a cidade toda esburacada, então eu não gostei, não vi com bons olhos não, não agradei não, tomara que não regulamenta nada e continuei do jeito que está. Existe a lei federal de 13.640 de 2012 que foi alterada em 2018 que funciona bem, tem funcionado, não vejo por que mexer em isso não, o

governo está querendo mexer porque está querendo meter a mão em algum dinheiro que não é dele é isso que eu enxergo (Motorista 2).

O Motorista 2 demonstra um descontentamento com a possibilidade de novas taxas e impostos, argumentando que o sistema brasileiro já é sobrecarregado com impostos que não resultam em melhorias visíveis nos serviços públicos. Para ele, a regulamentação parece ser mais uma forma de o governo buscar novas fontes de receita sem oferecer garantias de benefícios tangíveis para os trabalhadores. Ele também menciona a lei federal 13.640/2012, alterada em 2018, que ele acredita já ser suficiente para regular o setor, sugerindo que qualquer mudança além disso pode ser vista como uma tentativa de arrecadação indevida.

Essas opiniões contrastantes destacam a complexidade do debate sobre a regulamentação do trabalho nas plataformas de aplicativo. De um lado, existe uma preocupação com os possíveis impactos financeiros diretos sobre trabalhadores e clientes, incluindo o receio de que as novas taxas e impostos aumentem os custos para todos os envolvidos. De outro, há uma desconfiança quanto à real intenção e eficácia das propostas de regulamentação, com alguns trabalhadores questionando se as mudanças realmente trarão benefícios tangíveis ou se serviriam apenas como uma forma adicional de arrecadação.

O que se revela é que, independentemente das diferentes perspectivas sobre a regulamentação, os trabalhadores demonstram uma certa resistência ao reconhecimento formal de vínculo empregatício. Para muitos, a formalização do vínculo pode implicar em uma série de encargos e regulamentações que preferem evitar, preferindo manter a flexibilidade e autonomia que atualmente associam ao trabalho por aplicativo.

A rejeição ao reconhecimento do vínculo de emprego é fundamentada na valorização da autonomia individual, refletindo como a retórica neoliberal permeia a subjetividade desses trabalhadores (Godim, 2020; Christo, 2023; Canettieri, 2023). Mesmo quando mobilizados para reivindicar direitos que tradicionalmente seriam reconhecidos em relações formais de trabalho, esses trabalhadores internalizam a lógica do empreendedorismo, o que complexifica a luta por direitos trabalhistas, uma vez que a própria concepção de autonomia se torna um ponto de resistência à formalização dos vínculos empregatícios (Zamora, 2024).

Essa internalização da lógica neoliberal pelos trabalhadores também revela uma tensão entre a busca por direitos e a manutenção da autonomia percebida (Grohmann, 2020). Enquanto muitos trabalhadores de aplicativos reivindicam melhores condições de trabalho e segurança, a ideia de serem “seus próprios patrões” continua sendo uma narrativa forte que dificulta a construção de um movimento unificado em prol de direitos trabalhistas e reconhecimento do vínculo de emprego. A retórica do empreendedorismo, ao ser adotada

pelos próprios trabalhadores, cria um paradoxo onde a luta por regulamentação e proteção pode ser vista, por alguns, como uma ameaça à liberdade e flexibilidade que eles valorizam, mesmo que essa mesma liberdade esteja vinculada a uma precarização estrutural (Grohmann, 2022).

Além disso, a valorização da autonomia, fortemente influenciada pelo discurso empreendedor, pode levar os trabalhadores a subestimar a importância da solidariedade coletiva e da organização coletiva (Silvestre, 2023). O individualismo promovido pelo modelo neoliberal enfraquece a coesão entre os trabalhadores, dificultando a formação de alianças e a construção de estratégias coletivas eficazes para enfrentar o trabalho precário (Vasconcelo; Pereira, 2020). Isso também levanta questões sobre como os trabalhadores podem articular uma identidade coletiva que não esteja em contradição com suas percepções de autonomia, e como essa articulação influencia as lutas futuras em um contexto cada vez mais dominado pelo trabalho uberizado e informal.

## 5. CONCLUSÃO

O objetivo desta dissertação foi compreender como os trabalhadores de aplicativos em Viçosa-MG estão se organizando e se mobilizando para enfrentar as condições precárias de trabalho. A pesquisa utilizou uma abordagem qualitativa descritiva, com base em entrevistas semiestruturadas com motoristas e entregadores da cidade, complementada pela análise da legislação municipal pertinente e de atas das reuniões ordinárias da Câmara Municipal de Viçosa. Os dados foram tratados por meio da técnica de análise de conteúdo de Bardin (1977), permitindo uma compreensão do fenômeno.

Além disso, foi realizada uma análise das publicações do perfil do Instagram @uniao\_motoboys\_vicosa\_mg31, que se destacou como um canal de mobilização potente para os entregadores de Viçosa. O perfil não apenas promove a união entre os trabalhadores, mas também desempenha um papel central na organização de ações coletivas, como a luta por regulamentação de alguns aspectos do trabalho na cidade e a articulação de apoios em momentos de necessidade, como campanhas de solidariedade. Assim, o perfil do Instagram funciona como uma forma de visibilidade e ação política, fortalecendo a capacidade de mobilização da categoria e ampliando o alcance de suas reivindicações junto à sociedade e ao poder público. A integração dos trabalhadores entre a mobilização digital e as discussões nas reuniões na Câmara ressalta a importância das redes sociais como ferramentas de resistência na era digital.

A pesquisa revelou que, em Viçosa-MG, a média de horas trabalhadas pelos entregadores é menor do que a apontada pela literatura acadêmica, em grande parte devido ao perfil dos participantes, majoritariamente estudantes universitários. Esses jovens utilizam o trabalho por aplicativo como uma forma de complementar a renda, aproveitando a flexibilidade oferecida pelas plataformas para conciliar o trabalho com os estudos. Além disso, o fato de a maioria dos entregadores atuar no aplicativo há dois anos ou menos reforça a visão de que essa atividade é temporária e marcada por alta rotatividade. Esse dado aponta para um cenário específico da cidade de Viçosa, universitária, onde o trabalho por aplicativo surge como uma solução transitória e de curta duração.

Embora muitos participantes dependam do trabalho por aplicativo como sua principal fonte de renda, eles também realizam outras atividades para complementar seus ganhos, destacando a necessidade de múltiplas fontes de renda para garantir uma certa estabilidade financeira. A pesquisa também apontou que a maioria dos entregadores operam na informalidade, sem acesso a direitos trabalhistas e proteção social.

Os resultados deste estudo permitem perceber uma diferenciação entre a operação das pequenas plataformas locais e das grandes plataformas nacionais e multinacionais. Essas diferenças afetam as condições de trabalho e a percepção que os trabalhadores têm sobre os aplicativos. Os próprios trabalhadores apontam que o trabalho por aplicativo em uma cidade menor é menos desgastante e estressante em comparação ao trabalho nas grandes cidades. No entanto, mesmo esses aplicativos locais mantêm características de precarização, como longas jornadas, ausência de vínculo empregatício e a insegurança inerente a esse tipo de ocupação.

Comparar esses resultados com pesquisas focadas em grandes plataformas, como Uber e iFood, permite identificar tanto convergências quanto divergências. Nas grandes cidades, os trabalhadores costumam se submeter a longas jornadas, utilizando o trabalho por aplicativo como fonte principal de renda. Além disso, a rotatividade pode ser menor, e a dependência dessas plataformas, mais intensa, devido ao tamanho e à força dessas empresas, que dominam o mercado de serviços de transporte e entrega. Essa diferença pode ser atribuída ao fato de que, em grandes plataformas, o volume de demanda e a abrangência do serviço geram uma relação de maior subordinação e pressão sobre os trabalhadores, ao passo que em aplicativos locais, como os presentes em Viçosa, a menor dependência criam um cenário distinto.

Concluimos que as especificidades de como o fenômeno da uberização se materializa em cidades menores como Viçosa, onde a dinâmica de trabalho e a relação dos trabalhadores com as plataformas são influenciadas por um mercado menor. Isso oferece uma nova perspectiva para as discussões sobre a uberização do trabalho, demonstrando que a precarização pode se manifestar de maneiras diferentes dependendo do contexto local. A pesquisa em Viçosa revela um fenômeno menos centralizado e de menor controle por parte das plataformas, mas ainda assim marcado pela informalidade e pela ausência de direitos trabalhistas. Essa análise contribui para o avanço das discussões sobre a uberização ao mostrar que o tamanho e a força das plataformas afetam diretamente a mobilização e organização dos trabalhadores, refletindo em suas condições de trabalho e estratégias de resistência. Portanto, essas especificidades locais são um diferencial da pesquisa, abrindo caminho para novas comparações e debates sobre o impacto da uberização em diferentes contextos sociopolíticos e econômicos.

Os resultados revelam uma heterogeneidade entre os trabalhadores de aplicativos, principalmente entre entregadores e motoristas. A maioria dos entregadores é composta por estudantes que enxergam esse trabalho como uma solução temporária para complementar sua renda enquanto cursam a universidade. Essa característica revela uma diferença fundamental nas necessidades e preocupações desses trabalhadores em comparação com os motoristas.

Em termos de mobilização, os entregadores demonstram um engajamento mais acentuado em comparação com os motoristas. Isso pode ser atribuído a diversos fatores. Os entregadores enfrentam uma remuneração geralmente inferior, um esforço físico mais intenso e assumem riscos elevados. Além disso, um entregador também é sócio do aplicativo, o que pode facilitar o envolvimento dos trabalhadores e facilitar a mobilização.

Outro aspecto a ser considerado é a discrepância nas perspectivas de futuro entre entregadores e motoristas de aplicativos. Os entregadores, na sua maioria estudantes universitários, geralmente projetam um futuro promissor, almejando oportunidades de empregos mais qualificados, o que contribui para uma visão mais otimista e idealizada de seu percurso profissional. Em contraste, muitos motoristas, que se encontram em fases distintas da vida e possivelmente já tiveram experiências anteriores com empregos formais, exibem uma postura mais cética e desiludida. Essa desilusão tende a se refletir em um menor entusiasmo em relação à organização e mobilização coletiva.

A partir dos resultados obtidos, podemos concluir que há diversas barreiras para a mobilização e organização dos trabalhadores de aplicativos. Os trabalhadores de aplicativos operam de forma individual e em locais variados, sem um local de trabalho fixo onde possam se encontrar e discutir suas condições de trabalho. Essa dispersão geográfica e a natureza isolada do trabalho dificultam a comunicação e a coesão entre os trabalhadores, tornando a mobilização um desafio logístico.

A pressão econômica e a necessidade de trabalhar longas horas para garantir uma renda mínima também dificultam a mobilização. Os trabalhadores têm pouco tempo e energia para se engajar em atividades de mobilização e organização, pois precisam maximizar suas horas de trabalho para sustentar a si mesmos e suas famílias. A instabilidade financeira torna desinteressante para muitos trabalhadores participar de greves ou ações coletivas, que podem resultar em perda de renda imediata.

No âmbito psicológico, a narrativa da flexibilidade e do retorno financeiro é promovida pelas próprias plataformas de aplicativos (Rodrigues; Moreira; Lucca, 2021). Essas empresas vendem a ideia de que o trabalho por aplicativo oferece liberdade e autonomia, permitindo aos trabalhadores escolher quando e onde trabalhar (Silvestre, 2023). Essa narrativa de flexibilidade é atraente em contextos onde empregos tradicionais são escassos, como na cidade de Viçosa. Os trabalhadores acabam internalizando essa ideia, acreditando que estão no controle de suas jornadas de trabalho e que podem equilibrar melhor suas vidas pessoais e profissionais.

Entretanto, essa miopia reforçada sobre os imperativos da flexibilidade e do retorno financeiro esconde a realidade de que os trabalhadores são, na verdade, submetidos a uma forma de controle e exploração muito sofisticadas. A liberdade oferecida é uma ilusão. Os aplicativos distribuem o trabalho de maneira que os trabalhadores precisam estar constantemente disponíveis para conseguir aproveitar as oportunidades de ganho.

Além disso, a promessa de retorno financeiro rápido também é enganosa (Silvestre, 2023). Embora alguns trabalhadores possam ter períodos de alto rendimento, a falta de garantias e a variabilidade da demanda significam que muitos enfrentam uma renda instável e insuficiente. A percepção de que é possível ganhar mais trabalhando mais horas reflete um modelo de meritocracia ilusória, onde o sucesso é visto como uma questão de esforço individual, ignorando as desigualdades estruturais e as limitações impostas pelas próprias plataformas (Han, 2015).

Esse mecanismo é difícil de quebrar. Os trabalhadores se veem presos em uma dinâmica onde a necessidade de ganhar dinheiro no curto prazo impede uma análise crítica das condições de trabalho. A narrativa da flexibilidade e do retorno financeiro reforça a aceitação de um modelo de trabalho que, na prática, oferece pouca segurança e muitos custos e riscos.

Apesar de estarem inseridos na lógica do discurso neoliberal, esses trabalhadores mostram mecanismos de solidariedade e buscam apoio mútuo na rotina diária de trabalho. No entanto, muitos não se percebem como uma classe unificada. Para alguns, o trabalho por aplicativo é visto como uma ocupação temporária ou uma fonte complementar de renda, o que diminui a urgência e a necessidade de organização coletiva para lutar por melhores condições. Além disso, a maioria rejeita a luta pelo reconhecimento do vínculo empregatício com a plataforma, devido à visão negativa que têm da CLT.

Conclui-se que a totalização da racionalidade neoliberal impõe barreiras consideráveis à tentativa de mudança, criando um ambiente hostil para a emergência de alternativas ao cenário do trabalho por aplicativos (Canettieri, 2023). No entanto, essas barreiras não são totalmente impenetráveis. Tentativas de ruptura, ainda que mínimas, encontram espaço em fissuras e brechas dentro desse sistema dominante (Grohmann, 2020). As iniciativas dos trabalhadores, embora limitadas e repletas de dilemas e contradições, representam esforços válidos para imaginar e até mesmo implementar alternativas que desafiem as condições atuais impostas pelo capitalismo de plataforma. Assim, mesmo em um contexto dominado por lógicas neoliberais, há um movimento contínuo em busca de novas formas de organização e resistência no mundo do trabalho (Zamora, 2024).

Conforme os resultados desta pesquisa, é possível perceber um movimento em direção à mobilização e organização coletiva, embora ainda incipiente. Mesmo sob uma gestão que fragmenta os trabalhadores, enfraquece a identidade coletiva e a noção de solidariedade, a classe trabalhadora ainda possui a capacidade de se auto-organizar em busca de melhores condições de vida e de trabalho (Vasconcelos; Pereira, 2020).

### **5.1 Limitações do Estudo**

Diante dos resultados e considerações desta pesquisa, é importante reconhecer algumas limitações. Primeiramente, o tamanho da amostra com 18 entrevistas pode não ser representativo ou suficiente para generalizar os resultados deste trabalho. O tempo limitado disponível para a realização da pesquisa, devido à natureza do mestrado, influenciou o tamanho da amostra. O cronograma restrito, incluindo o tempo necessário para a aprovação do comitê de ética e outras etapas, restringiu a possibilidade de expandir a coleta de dados.

### **5.2 Sugestões para Pesquisas Futuras**

Em termos de agenda de pesquisa, recomendamos pesquisas sobre a PLP 12/2024, avaliando seus efeitos na garantia de direitos trabalhistas e acompanhando sua tramitação para verificar se realmente se tornará lei ou se surgirá uma proposta alternativa de regulamentação jurídica do trabalho por aplicativo, com o reconhecimento dos trabalhadores como empregados, e não apenas como parceiros das plataformas digitais.

Também sugerimos pesquisas futuras que enfoquem a realidade dos estudantes trabalhadores de aplicativos e na necessidade de fortalecer as políticas de assistência estudantil. Essas pesquisas poderiam investigar as diferentes formas de apoio, como bolsas de estudo, auxílios financeiros, programas de alimentação e moradia estudantil, na garantia de oportunidades iguais de rendimento acadêmico para todos os estudantes, independentemente de sua condição socioeconômica. Além disso, é importante examinar como essas políticas podem ser aprimoradas para melhor atender às necessidades dos estudantes que trabalham e contribuir para a redução das desigualdades no ambiente universitário.

Por fim, esperamos que as análises realizadas neste estudo ressoem em pesquisas de diversas áreas do conhecimento e se conectem com dimensões sociais, como movimentos sociais variados e coletivos de trabalhadores em defesa de seus direitos. Em um cenário de intensificação da precarização, ofensivas antidemocráticas, retrocessos e destruição da

legislação trabalhista protetora no Brasil, este estudo contribui para os esforços e movimentos que buscam afirmar formas dignas de trabalho humano.

## REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: a globalização de um Sul administrado? *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38579/pdf>. Acesso em: 15 maio. 2022.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, v. 23, p. 26-56, 2021.
- AMORIM, Henrique V.; MODA, Felipe. Work by app: Algorithmic management and working conditions of Uber drivers in Brazil. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 2020.
- ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. *O Social em Questão*, v. 18, n. 34, p. 19-40, 2015.
- ANTUNES, R. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BALARAM, Brhmie; WARDEN, Josie; WALLACE-STEPHENS, Fabian. Good Gigs: A fairer future for the UK's gig economy. London: RSA, 2017.
- BARDIN, L. Análise de conteúdo. Tradução: Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. 1 ed. São Paulo: Edições 70, 2016. Título original: L'Analyse de Contenu. ISBN 978-85-62938-04-7.
- BRASIL. Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024. Dispõe sobre a regulamentação do trabalho por aplicativos e dá outras providências. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243&fichaAmigavel=nao>. Acesso em: 03 de mai. de 2024.
- BRIDI, Maria Aparecida; BRAGA, Ruy; SANTANA, Marco Aurélio. Sociologia do Trabalho no Brasil hoje: balanço e perspectivas. *Revista Brasileira de Sociologia-RBS*, v. 6, n. 12, 2018.
- CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi. A nova lei do trabalho por aplicativos: avanços ou retrocessos? *Consultor Jurídico (Conjur)*. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-07/a-nova-lei-do-trabalho-por-aplicativos-avancos-ou-retrocessos/>. Acesso em: 06 de mai. de 2024.
- CÂMARA MUNICIPAL DE VIÇOSA. Audiência pública discute Decreto nº 5349/2019 e transporte individual de passageiros. Disponível em: <https://www.vicosamg.br/institucional/noticias/2019/10-2019/audiencia-publica-discute-decreto-ndeg-5349-2019-e-transporte-individual-de-passageiros>. Acesso em: 01 ago. 2024.
- CÂMARA MUNICIPAL DE VIÇOSA. Audiência pública discute sobre aplicativos de transporte. Disponível em: <https://www.vicosamg.br/institucional/noticias/2021/09-2021/audiencia-publica-discute-sobre-aplicativos-de-transporte-1>. Acesso em: 26 jul. 2024.
- CÂMARA MUNICIPAL DE VIÇOSA. Audiência pública debate sobre serviço de transporte de passageiros por motocicletas. Disponível em:

<https://www.vicosamg.br/institucional/noticias/2023/05-2023/audiencia-publica-debate-sobre-servico-de-transporte-de-passageiros-por-motocicletas>. Acesso em: 26 jul. 2024.

CÂMARA MUNICIPAL DE VIÇOSA. Projeto de lei sobre a implementação do serviço de “mototáxi” é rejeitado em 1ª votação. Disponível em:

<https://www.vicosamg.br/institucional/noticias/2024/05-2024/projeto-de-lei-sobre-a-implementacao-do-servico-de-2018moto-taxi2019-e-rejeitado-em-1a-votacao>. Acesso em: 26 jul. 2024.

CANAL BRENDA SANTUNIONI. Os obstáculos e as conquistas do setor de entregas delivery. 2024. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=g75oQX1awPg&t=668s>. Acesso em: 13 jun. 2024.

CANETTIERI, Thiago. ORNITORRINCO RELOADED: uberização e virações contemporâneas na crise do capital. Caderno CRH, v. 36, p. e023018, 2023.

CARVALHO, Felipe Santos Estrela; PEREIRA, Sullivan dos Santos; SOBRINHO, Gabriela Sepúlveda. # BrequeDosApps e a organização coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 3, 2020.

CASAGRANDE, Lucas; ZAMORA, Martín AM; OVIEDO, Carlos FT. Motorista de Uber não é empreendedor. RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 22, 2021.

COHN, Amélia. As políticas de abate social no Brasil contemporâneo. Lua Nova: Revista de Cultura e Política, p. 129-160, 2020.

COLEMAN, James. Relational analysis: The study of social organizations with survey methods. Human organization, v. 17, n. 4, p. 28-36, 1958.

COLLIER, Ruth Berins; DUBAL, Veena; CARTER, Christopher. Labor platforms and gig work: the failure to regulate. 2017.

COLODETTI, Ana Paula de Oliveira Amaral; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. As relações de gênero no contexto socioeconômico e cultural brasileiro: estudo com mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana. Cadernos EBAPE. BR, v. 19, n. 4, p. 872-886, 2021.

CONDE, Eliana Pires; FELIX, Bruno; MOREIRA, Nadia Cardoso. Laços que Criam Nós: Como Trabalhadores de Aplicativos Coconstroem suas Identidades em Contextos Precários de Trabalho. Revista de Administração Contemporânea, v. 27, p. e220083, 2023.

CORDERO, Beatriz C. Universalização da previdência social no Brasil: uma questão ainda em aberto. 2005. Dissertação de mestrado—UNICAMP: Campinas, SP:[sn].

CHRISTO, Cirlene et al. Les défis de la mobilisation collective et de l’organisation politique des travailleurs de plateformes au Brésil: une approche ergologique. Relations industrielles/Industrial Relations, v. 78, n. 3, 2023.

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

DESGRANGES, Nina; RIBEIRO, Wickson. Narrativas em rede: O Breque dos Apps e as novas formas de manifestação de trabalhadores em plataformas digitais. Movimento, v. 8, n. 14, p. 189-208, 2021.

DUARTE, Rosália. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. *Cadernos de pesquisa*, p. 139-154, 2002.

FAGNANI, Eduardo. O fim do breve ciclo da cidadania social no Brasil (1988-2015). *Texto para discussão*, v. 308, p. 1-20, 2017.

FARRELL, Diana; GREIG, Fiona. The online platform economy: Has growth peaked?. Available at SSRN 2911194, 2017.

FILGUEIRAS, Cristina Almeida Cunha. Ser trabalhador e ser assistido: fronteiras permeáveis na questão social. *Revista Brasileira de Sociologia*, v. 5, n. 9, p. 9-32, 2017.

FILGUEIRAS, Vitor. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*, v. 1, 2019.

FILGUEIRAS, Vitor Araujo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. *Caderno CRH*, v. 32, p. 231-252, 2019.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, v. 39, n. 1, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>. Acesso em: 5 jun. 2022.

FLAUSINO, Juliana Guratti et al. Uberização do Trabalho: a identidade do proletário de serviços na era digital. *Interação-Revista de Ensino, Pesquisa e Extensão*, v. 24, n. 1, p. 34-46, 2022.

FLICK, Uwe. *Introdução à pesquisa qualitativa-3*. Artmed editora, 2008.

FOLHA DA MATA. Câmara de Viçosa vai analisar projeto que desobriga entregador a entrar em prédios. *Folha da Mata*, Viçosa, 2024. Disponível em: <https://www.folhadamata.com.br/camara-de-vicosa-vai-analisar-projeto-que-desobriga-entregador-a-entrar-em-predios>. Acesso em: 27 jul. 2024.

FOLHA DA MATA. Proposta de mototáxi em Viçosa gera divergências e questionamentos na Câmara. 2024. Disponível em: <https://www.folhadamata.com.br/proposta-de-mototaxi-em-vicosa-gera-divergencias-e-questionamentos-na-camara>. Acesso em: 27 jul. 2024.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. *Revista Marx e o Marxismo—Revista do NIEP-Marx*, v. 5, n. 8, p. 45-67, 2017.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza Da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. *Cadernos Ebape. BR*, v. 17, p. 844-856, 2019.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista brasileira de saúde ocupacional*, v. 35, p. 229-248, 2010.

FRIEDMAN, Gerald. Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian economics*, v. 2, n. 2, p. 171-188, 2014.

GALVÃO, Andréia et al. Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. *Caderno Crh*, v. 32, p. 253-270, 2019.

GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari. Dilemas da representação e atuação sindical dos trabalhadores precários. Trabalho e ação coletiva no Brasil: contradições, impasses, perspectivas (1978-2018). São Paulo: Annablume, p. 203-233, 2019.

GANAM, Eliana Almeida Soares; PINEZI, Ana Keila Mosca. Desafios da permanência estudantil universitária: um estudo sobre a trajetória de estudantes atendidos por programas de assistência estudantil. Educação em Revista, v. 37, p. e228757, 2021.

GONDIM, Thiago Patricio. A Luta por Direitos dos Trabalhadores “Uberizados”: Apontamentos Iniciais Sobre Organização e Atuação Coletivas . In: MEDIAÇÕES, Londrina, v. 25, n. 2, p. 469-487, mai-ago. 2020.

GRECCO, Dante. Aplicativos de transporte do interior do Brasil crescem 38%. Estadão. 2023. Disponível em: <https://mobilidade.estadao.com.br/inovacao/aplicativos-regionais-crescem-38/> . Acesso em 12 de jun. de 2024.

GREGORY, Karen. ‘My life is more valuable than this’: Understanding risk among on-demand food couriers in Edinburgh. Work, Employment and Society, v. 35, n. 2, p. 316-331, 2021.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação da Comunicação e da Cultura, v. 22, n. 1, p. 106-122, 2020.

GROHMANN, Rafael. Plataformas de propriedade de trabalhadores: cooperativas e coletivos de entregadores. Matrizes, v. 16, n. 1, p. 209-233, 2022.

GUIA MURIAÉ. Em Muriaé, Viçosa ou Visconde do Rio Branco, a Let’s Go Car leva você onde precisar! Aproveite cupom de desconto. Disponível em: [https://www.guiamuriae.com.br/noticias/cidade/em-muriae-vicosa-ou-visconde-do-rio-branco-a-lets-go-car-leva-voce-onde-precisar-aproveite-cupom-de-desconto/#google\\_vignette](https://www.guiamuriae.com.br/noticias/cidade/em-muriae-vicosa-ou-visconde-do-rio-branco-a-lets-go-car-leva-voce-onde-precisar-aproveite-cupom-de-desconto/#google_vignette). Acesso em: 13 jun. 2024.

GUIMARÃES JUNIOR, Sergio Dias et al. Desafios e alternativas às formas de resistência e organização coletiva da classe trabalhadora em contexto de plataformização do trabalho. 2022.

HAN, Byung-Chul. Sociedade do cansaço. Editora Vozes Limitada, 2015.

HAN, Saerom. Mobilizing within and beyond the Labor Union: A Case of Precarious Workers’ Collective Actions in North Africa. ILR Review, p. 00197939221146778, 2023.

HARRIS, Amanda, P.; DEGAMA, Nadia; RAVISHANKAR, M. N. Postcapitalist precarious work and those in the ‘drivers’ seat: Exploring the motivations and lived experiences of Uber drivers in Canada. Organization, v. 27, n. 1, p. 36-59, 2020.

HILL, Kashmir. The secretive company that might end privacy as we know it. In: Ethics of Data and Analytics. Auerbach Publications, 2022. p. 170-177.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Cidades e Estados 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/mg/vicosa.html>. Acesso em: 02 jul. 2024.

JORNAL DE VIÇOSA. Viçosa vem se modernizando com os serviços por aplicativos. Blog. Disponível em: <https://jornaldevicosa.home.blog/2020/10/28/vicosa-vem-se-modernizando-com-os-servicos-por-aplicativos/>. Acesso em: 13 jun. 2024.

KALIL, Renan Bernardi. Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. 2019. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

KALIL, Renan Bernardi. Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma. *Contracampo*, v. 39, n. 2, 2020.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo social*, v. 30, p. 77-104, 2018.

KREIN, José Dari; COLOMBI, Ana Paula Fregnani. A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. *Educação & Sociedade*, v. 40, p. e0223441, 2019.

LANDY, Lara Druda; OLIVEIRA, Bruno Squizzato. Precarização do Trabalho: a onda da uberização. *Revista Unifagoc*. 2022.

LANG, Giulia. R\$ 1,80 por km rodado e R\$ 0,40 por minuto: o projeto defendido por associações como alternativa ao do governo. *55content*. 2024. Disponível em: <https://55content.com.br/motorista/os-profissionais-dos-apps-de-transporte-e-entregas-responsaveis-por-negociar-com-o-governo/>. Acesso em: 01 de jun. de 2024.

LEE, Youngrong. After a global platform leaves: understanding the heterogeneity of gig workers through capital mobility. *Critical Sociology*, v. 49, n. 1, p. 23-37, 2023.

LÍDER NOTÍCIAS. Projeto de lei regulamenta os serviços de motofrete e mototáxi em Viçosa. 2023. Disponível em: <https://www.lidernoticias.net.br/vicosa/projeto-de-lei-regulamenta-os-servicos-de-motofrete-e-mototaxi-em-vicosa/>. Acesso em: 30 jul. 2024.

LIMA, Evelyn; SALES, Marcos Vinícius. Situação da juventude brasileira num contexto de extrema flexibilização, “uberização” e desemprego. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n. 129, p. 131-152, 2022.

LOPES, Fernanda Villalba. Uberização: liberdade ou precarização? Reflexões sobre o futuro do trabalho. Dissertação de mestrado. UFMS. 2022.

LUNA, Nathalia Tamiris Carvalho de; OLIVEIRA, Ariadne Samila Martins de. Os entregadores de aplicativos e a fragmentação da classe trabalhadora na contemporaneidade. *Revista Katálisis*, v. 25, p. 73-82, 2022.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. Demandas de direitos no trabalho por plataformas digitais no Brasil: o enfoque dos trabalhadores. *Caderno CRH*, v. 35, p. e022023, 2022.

MARCELINO, Paula; GALVÃO, Andréia. O sindicalismo brasileiro diante da ofensiva neoliberal restauradora. *Tempo Social*, v. 32, n. 1, p. 157-182, 2020.

MEIRINHOS, Manuel; OSÓRIO, António. O estudo de caso como estratégia de investigação em educação. *EduSer*, v. 2, n. 2, 2010.

MONCAU, Gabriela. PL que regula trabalho de motoristas de apps será votado por deputados na semana de 12 de junho, diz governo. *Brasil de Fato*. 2024. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/04/25/pl-que-regula-trabalho-de-motoristas-de-apps-sera-votado-por-deputados-na-semana-de-12-de-junho-diz-governo>. Acesso em: 06 de mai. de 2024.

NEDER Ricardo T., et. al. Brasil: para deixar o labirinto do desemprego. *Outraspalavras: Jornalismo De Profundidade E Pós-Capitalismo*, São Paulo, 23 de out. de 2023. Disponível em: <https://outraspalavras.net/tecnologiaemdisputa/brasil-para-deixar-o-labirinto-do-desemprego/#sdfootnote4sym>. Acesso em: 8 de jan. de 2024.

PEREIRA, Eduardo Rezende. Motoristas por aplicativos ganham regulamentação nos marcos da precarização. *Brasil de Fato*. 2024. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/03/11/motoristas-por-aplicativos-ganham-regulamentacao-nos-marcos-da-precariizacao>. Acesso em: 06 de maio de 2024.

PEREIRA, Lucinea de Souza; COUTRIM, Rosa Maria da Exaltação. Estudantes trabalhadores de camadas populares em seu desafio cotidiano de conciliar trabalho e estudo. *Educativa - Revista de Educação*, v. 26, n. 1, p. 1-18, 2020.

PEREIRA, Luisa Barbosa. Trabalho e Trabalhadores em tempos de crise. *Perspectiva Sociológica: A Revista de Professores de Sociologia*, n. 4, 2009.

PERUZZO, Juliane Feix. Reestruturação produtiva e proteção social. *Textos & Contextos Porto Alegre*, v. 1, n. 1, p. 1-9, 2002.

PREFEITURA MUNICIPAL DE VIÇOSA. Diretran convoca motoristas de aplicativos para cadastramento e recadastramento. Viçosa, 20 de jan. 2023 Disponível em: <https://www.vicosamg.gov.br/detalhe-da-materia/info/diretran-convoca-motoristas-de-aplicativos-para-cadastramento-e-recadastramento/155086> . Acesso em: 8 de out. de 2023.

PRIMEIRO A SABER. Assembleia geral de constituição da cooperativa de transporte por aplicativo aconteceu hoje (05) em Viçosa. 2022. Disponível em: <https://primeiroasaber.com.br/2022/04/05/assembleia-geral-de-constituicao-da-cooperativa-de-transporte-por-aplicativo-aconteceu-hoje-05-em-vicosamg/>. Acesso em: 13 jun. 2024.

PRIMEIRO A SABER. Regulamentação de mototáxi em Viçosa gera debates na Câmara. Disponível em: <https://primeiroasaber.com.br/2024/05/02/regulamentacao-de-mototaxi-em-vicosamg-gera-debates-na-camara/>. Acesso em: 13 jun. 2024.

POCHMANN, Marcio. Nova classe média: o trabalho na base da pirâmide social brasileira. Boitempo Editorial, 2012.

RAVENELLE, Alexandra J. *Hustle and gig: Struggling and surviving in the sharing economy*. Univ of California Press, 2019.

RODRIGUES, Nara Letícia Pedroso Ramos; MOREIRA, Amanda Sorce; LUCCA, Sergio Roberto de. O presente e o futuro do trabalho precarizado dos trabalhadores por aplicativo. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 37, n. 11, p. e00246620, 2021.

- ROSENBLAT, Alex. *Uberland: How algorithms are rewriting the rules of work*. Univ of California Press, 2018.
- SAMPAIO, Rafael Cardoso; LYCARIÃO, Diógenes. *Análise de conteúdo categorial: manual de aplicação*. 2021.
- SANSON, César. *O Futuro Do Trabalho: breve revisão teórica do debate entre os contemporâneos*. 2021. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.
- SANTIAGO, João Carlos da Silva. *Quando Novos Proletários entram em cena: O breque (greve) dos entregadores de apps no Brasil em julho de 2020*. *Research, Society and Development*, v. 13, n. 1, p. e14913144896-e14913144896, 2024.
- SANTOS, Artur; ROSI, Guilherme. *Trabalho Uberizado: Precarização E Resistência*. *Seminário de Gestão Organizacional Contemporânea-SEGOC*, v. 1, 2021.
- SCHOR, Juliet B. *Does the sharing economy increase inequality within the eighty percent?: findings from a qualitative study of platform providers*. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, v. 10, n. 2, p. 263-279, 2017.
- SCHOR, Juliet B. et al. *Dependence and precarity in the platform economy*. *Theory and Society*, v. 49, p. 833-861, 2020.
- SILVESTRE, Bruno Modesto. *“e; Eu trabalho no meu tempo livre” e;: lazer e cotidiano sob a uberização-quando o trabalho toma conta da vida*. 2023. Tese de Doutorado. [sn].
- SOARES, Murilo Moreira; CONSTANTINO, Rafael Henrique; GUIMARÃES, Victor Hugo de Souza. *O fenômeno da uberização e suas implicações na relação de trabalho contemporânea*. *Revista Economia & Gestão*, v. 21, n. 60, p. 235-245, 2021.
- SPOSATI, Aldaiza. *Descaminhos da seguridade social e desproteção social no Brasil*. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 23, p. 2315-2325, 2018.
- SOUZA, Calebe. *Aplicativos locais são opção de transporte em cidades menores*. *Folha de São Paulo*. Uol. 2022. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/12/aplicativos-locais-sao-opcao-de-transporte-em-cidades-menores.shtml> . Acesso em: 12 de jun. de 2024.
- SOUSA, Juliana Carvalho et al. *Até que ponto eu aguento? Uma investigação das vivências e percepções de labor de mulheres motoristas de aplicativo*. *Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle*, v. 12, n. 1, 2023.
- SOUZA, Diego de Oliveira. *As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19*. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 19, p. e00311143, 2020. SRNICEK, N. *Platform Capitalism*. London: Polity, 2016.
- STAKE, Robert E. *Investigación con estudio de casos* (R. Filella, trad.). Madrid: Ediciones Morata, 1999.
- STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*: International labour office. Genebra: OIT, 2016.

STRECKER, Helena et al. The collective organization of delivery workers in Brazil during the covid-19 pandemic: a view based on social media. *Journal of labor and society*, v. 25, n. 1, p. 60-82, 2021.

VASCONCELOS, Jonnas E. Marques de; MELLO, Lawrence Estivalet de; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Os Trabalhadores das Plataformas de Entregas: essencialidade em tempos de Covid-19 e desproteção legislativa e judicial. *Revista Direito e Práxis*, v. 12, n. 03, p. 2044-2074, 2021.

VASCONCELOS, Tom; PEREIRA, Matheus. Articulação coletiva dos entregadores por aplicativos no Brasil: desafios e perspectivas. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, v. 66, n. 102, p. 171-188, 2020.

VIÇOSA (MG). Lei Ordinária nº 2.948, de 25 de fevereiro de 2022. Viçosa, MG, 2022. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/mg/v/vicosa/lei-ordinaria/2022/295/2948/lei-ordinaria-n-2948-2022-disciplina-o-uso-do-sistema-viario-urbano-municipal-para-exploracao-de-servico-de-transporte-individual-privado-remunerado-de-passageiros-intermediado-por-aplicativos-ou-outras-plataformas-de-comunicacao-em-rede-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 01 ago. 2024.

VIÇOSA (MG). Decreto nº 5.379, de 07 de novembro de 2019. Viçosa, MG, 2019. Disponível em:

[https://www.vicosa.mg.gov.br/abrir\\_arquivo.aspx/DECRETO\\_5379\\_2019?cdLocal=5&arquivo=%7BF08C27FF-184B-4DDE-93E7-EF44D7001F6B%7D](https://www.vicosa.mg.gov.br/abrir_arquivo.aspx/DECRETO_5379_2019?cdLocal=5&arquivo=%7BF08C27FF-184B-4DDE-93E7-EF44D7001F6B%7D).pdf. Acesso em: 06 ago. 2024.

VIÇOSA (MG). Decreto nº 5.579, de 27 de novembro de 2020. Viçosa, MG, 2020. Disponível em:

[https://www.vicosa.mg.gov.br/abrir\\_arquivo.aspx/DECRETO\\_5579\\_2020?cdLocal=5&arquivo=%7B1AACAE60-AACA-AD3A-ACDA-4C50CDCA3358%7D](https://www.vicosa.mg.gov.br/abrir_arquivo.aspx/DECRETO_5579_2020?cdLocal=5&arquivo=%7B1AACAE60-AACA-AD3A-ACDA-4C50CDCA3358%7D).pdf. Acesso em: 06 ago. 2024.

ZAMORA, Martín Andrés Moreira; AUGUSTIN, André Coutinho; SOUZA, André dos Santos Baldraia. A uberização do trabalho como nova articulação entre o arcaico e o moderno no capitalismo brasileiro. *RBEO-Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*. Curitiba, PR. Vol. 8, n. 1 (jan./abr. 2021), p. 55-86., 2021.

ZAMORA, Martín Andrés Moreira. Motoristas E Entregadores Em Luta Contra A Uberização: O caso do Coletivo Independente de Trabalhadores em App's (CITA). *Revista Cronos*, v. 25, n. 1, p. 64-86, 2024.

WOOD, Alex J. et al. Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, employment and society*, v. 33, n. 1, p. 56-75, 2019.

## APÊNDICE A – Roteiro semi-estruturado para as entrevistas

### Perfil do Trabalhador

1. Faixa Etária
2. Gênero/Sexo
3. Cor/Raça
4. Nível de escolaridade

### Condições de Trabalho

5. Porque você decidiu começar a trabalhar no aplicativo?
6. Há quanto tempo você trabalha no aplicativo?
7. Para qual(s) aplicativo(s) você trabalha no momento?
8. Além do aplicativo, você tem algum outro tipo de trabalho ou o aplicativo é sua principal fonte de renda?
9. Qual é a sua jornada semanal média quando está realizando atividades de aplicativo?
10. Você está registrado como Microempreendedor Individual (MEI)? Caso não seja registrado como MEI, você contribui com a previdência social de forma autônoma?
11. Você é cadastrado na Diretran da Prefeitura Municipal de Viçosa? **(Pergunta Exclusiva para Motoristas).**

### Percepção do Trabalho

12. Como você se identifica hoje profissionalmente? Você se considera um empreendedor, um trabalhador autônomo ou vê o seu trabalho como informal?
13. De que você gosta e de que não gosta em seu trabalho?
14. Caso surgisse uma oportunidade, você optaria por trabalhar em outra área ou permaneceria no trabalho por aplicativo? Por quê?
15. Como você enxerga o trabalho por meio de aplicativos em comparação com o trabalho formal regido pela CLT?

**Mobilização e organização**

16. Você interage com os seus colegas de trabalho? Existe algum espaço ou forma específica em que vocês compartilham experiências e discutem as condições de trabalho?
17. Você se sente fazendo parte de uma coletividade/grupo? Você se sente membro do grupo de trabalhadores do [nome do aplicativo]? Se sim, o que o faz se sentir parte desse grupo? Se não, o que faz que você não se sinta parte desse grupo?
18. Quando você se depara com alguma situação conflitante ou desconfortável no seu trabalho, como você costuma resolver? Apenas por suas ações pessoais? Há alguma colaboração com a organização (aplicativo) ou algum colega de trabalho? Poderia citar um exemplo?
19. Você possui conhecimento sobre sindicatos e/ou organizações voltados para trabalhadores de aplicativos ou outras organizações que buscam melhorias nas condições de trabalho, aqui na cidade de Viçosa-MG ou região?
20. Qual é a sua opinião sobre sindicatos e outras organizações de trabalhadores e como você enxerga o papel de tais entidades no contexto atual?
21. Você já participou de alguma mobilização ou movimento pela reivindicação de direitos da categoria de trabalhadores de aplicativos?
22. Você tem conhecimento sobre o grupo de trabalho, criado pelo governo federal, em maio de 2023, com a participação de representantes do governo federal, trabalhadores e empresas, que teve por objetivo regulamentar o trabalho por aplicativo e garantir direitos a estes trabalhadores? Deste grupo saiu o Projeto de Lei Complementar 12/2024 que regulamenta o trabalho de motorista de aplicativo para transporte de passageiros. O que você achou da proposta?

## APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

O(A) Sr.(a) está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa **“Reconfiguração das Relações de Trabalho na Uberização e suas Implicações na Organização Coletiva”**. Nesta pesquisa pretendemos analisar se os trabalhadores de aplicativos estão se organizando e se há uma efetiva mobilização social entre os trabalhadores nas plataformas de aplicativos, buscando compreender os mecanismos que fomentam ou dificultam esse processo de organização e mobilização. Especificamente, pretende-se (i) apurar o perfil dos trabalhadores de aplicativos da cidade de Viçosa-MG; (ii) identificar a percepção do trabalhador em relação ao trabalho; (iii) caracterizar a relação de trabalho e (iv) identificar as ações dos trabalhadores de aplicativos na busca por direitos e melhorias.

O motivo que nos leva a estudar esta questão é a emergência da uberização, um fenômeno que tem desencadeado mudanças profundas na configuração das relações de trabalho contemporâneas. A uberização refere-se ao modelo de negócios popularizado pela empresa Uber, onde a tecnologia é utilizada para conectar prestadores de serviços (como motoristas) diretamente aos consumidores, sem a necessidade de intermediários tradicionais. Esse modelo, copiado por outros aplicativos é caracterizado pela flexibilidade, mas também pela informalidade, pois muitas vezes os trabalhadores são considerados autônomos, não tendo acesso a benefícios trabalhistas ou proteção social. Isso acarreta em substanciais prejuízos devido à ausência completa de direitos trabalhistas e previdenciários. Conseqüentemente, é necessário entender as estratégias adotadas pelos trabalhadores envolvidos nesse cenário, a fim de lidar com as condições de trabalho e observar como se organizam na busca pela garantia de seus direitos.

Para esta pesquisa, a escolha metodológica consiste na análise da atuação dos trabalhadores que operam dentro do modelo de uberização na cidade de Viçosa-MG, incluindo serviços prestados por empresas de aplicativos atuantes na cidade. Especificamente, o estudo se concentra na organização e mobilização desses trabalhadores para reivindicar direitos. Os dados primários serão coletados por meio de entrevistas, com a participação essencial dos próprios trabalhadores. As entrevistas serão direcionadas a profissionais envolvidos em serviços de transporte de passageiros, entregas de alimentos e outras atividades por meio de aplicativos. A seleção dos participantes será realizada com base nessas características, utilizando a técnica de bola de neve para abranger o maior número possível de trabalhadores neste contexto.

As entrevistas serão conduzidas virtualmente através das plataformas Teams ou Google Meet. As entrevistas serão gravadas e, posteriormente, transcritas para análise. As gravações serão empregadas exclusivamente para propósitos acadêmicos e científicos, com autorização explícita para o uso da voz e imagem nos registros, limitado aos objetivos da pesquisa. A identidade dos participantes será mantida confidencial, garantindo sua preservação durante a divulgação dos resultados. Todas as informações coletadas serão tratadas com estrita confidencialidade, estando acessíveis apenas aos pesquisadores responsáveis. A realização da entrevista terá duração máxima de 1h30 (uma hora e trinta minutos).

A aplicação de técnicas, como a realização de entrevistas, pode submeter o participante a riscos que incluem a inibição dos participantes em fornecer respostas fiéis à realidade, bem como o surgimento de fatores como cansaço, acanhamento, desconforto emocional, angústia e insatisfação. Ademais, existem receios relacionados à identificação, estresse, quebra de sigilo, cansaço ou vergonha ao responder perguntas, assim como a divulgação de dados confidenciais.

Para mitigar esses possíveis riscos e garantir a segurança dos participantes, os pesquisadores estarão atentos a sinais, tanto verbais quanto não verbais, que possam indicar qualquer desconforto por parte dos participantes. Será garantida a explicação do objetivo da pesquisa, natureza do trabalho e motivo da escolha do participante da pesquisa, garantia de anonimato e sigilo, ponderação sobre o conteúdo das perguntas, garantia de um ambiente agradável no qual o participante da pesquisa se sinta confortável em expressar livremente suas opiniões ao longo da entrevista, além de quaisquer outros cuidados identificados como necessários em prol do bem-estar do participante da pesquisa. A liberdade para não responder a perguntas que possam gerar constrangimento será plenamente respeitada, assegurando aos participantes o direito de preservar sua autonomia e bem-estar emocional ao longo do estudo.

Considerando as particularidades da coleta de dados por meio eletrônico, é imprescindível atentar para os riscos específicos. Estes incluem desafios relacionados à infraestrutura tecnológica, como possíveis interrupções na conexão com a internet ou falhas técnicas durante as entrevistas, bem como o perigo de violação do anonimato dos participantes. Para mitigar esses riscos, em relação à infraestrutura tecnológica, diante de qualquer contratempo desse tipo, será agendada uma nova data para a entrevista, garantindo assim a continuidade da coleta de dados. Quanto à proteção do anonimato dos participantes, comprometemo-nos a não utilizar em momento algum, nem durante nem após a pesquisa, vídeos, áudios ou imagens que identifiquem os participantes, assegurando assim a confidencialidade e a privacidade dos dados coletados.

Destacamos que o(a) Sr.(a) tem total liberdade para optar por não responder qualquer questão ou interromper sua participação em qualquer estágio da pesquisa, sem a necessidade de explicações ou justificativas, e sem qualquer penalidade. Ademais, é garantido ao(a) Sr.(a) o acesso ao conteúdo do roteiro de entrevista antes mesmo de iniciar as respostas às perguntas, contribuindo para uma tomada de decisão esclarecida e consciente.

Os benefícios da pesquisa para seus participantes consistem na contribuição para o entendimento acerca dos novos modelos de organização e controle do trabalho. Este estudo pode contribuir para a formulação de diretrizes de proteção à classe trabalhadora na era da Uberização através da compreensão abrangente e inclusiva das diversas realidades e facetas desse fenômeno, incluindo as perspectivas dos próprios trabalhadores. A pesquisa busca promover uma compreensão sobre como a mobilização social e política dos trabalhadores desempenha um papel fundamental no desenvolvimento de estratégias e medidas destinadas à proteção e garantia de direitos para essa categoria profissional. Ao participar, os trabalhadores não apenas contribuem para a ampliação do conhecimento sobre seu próprio contexto de trabalho, mas também auxiliam na construção de bases para a implementação de políticas mais justas e eficazes em benefício da classe trabalhadora envolvida no trabalho por aplicativos.

Para participar deste estudo o(a) Sr.(a) não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, caso sejam identificados danos provenientes desta pesquisa, o(a) Sr.(a) tem assegurado o direito à indenização nos termos da legislação vigente (Res. CNS 510, VI, Art. 9). O(A) Sr.(a) tem garantida plena liberdade de recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem necessidade de comunicado prévio. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que o(a) Sr.(a) é atendido(a) pelo pesquisador. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. O(A) Sr.(a) não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar. Seu nome ou o material que indique sua participação não serão liberados sem a sua permissão.

Este termo de consentimento será previamente apresentado em formato eletrônico e assinado digitalmente pelo pesquisador responsável e pelo participante, caso concorde em participar. Caso não seja possível a assinatura digital, o Termo será impresso, assinado fisicamente e posteriormente digitalizado. É importante ressaltar que todas as respostas obtidas durante a pesquisa, incluindo a aceitação do termo de consentimento, serão registradas e arquivadas de forma eletrônica em um HD externo, que ficará na sala do pesquisador responsável no Departamento de Administração e Contabilidade da UFV, sob sua responsabilidade. Este registro estará disponível para consulta pelo participante, sendo essencial guardá-lo junto aos seus arquivos eletrônicos. Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa serão mantidos arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa, após esse prazo serão devidamente eliminados. Ressalta-se que os pesquisadores zelarão pela confidencialidade e sigilo dos dados, seguindo padrões profissionais e em conformidade com a legislação brasileira, especialmente a Resolução CNS nº 510 de 2016 (Normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais). Tais informações serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos e científicos.

Eu, contato, fui informado(a) dos objetivos da pesquisa **“Reconfiguração das Relações de Trabalho na Uberização e suas Implicações na Organização Coletiva”** de maneira clara e detalhada, e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar. Declaro que concordo em participar. Recebi uma via original deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer minhas dúvidas.

Local, data.

Assinatura do Participante

Assinatura do Pesquisador Responsável

**Pesquisador Responsável:**

Wesley Silva Xavier

Professor Adjunto DAD/UFV

Departamento de Administração e Contabilidade Universidade Federal de Viçosa

Av. Peter Henry Rolfs s/n – Campus Universitário. CEP: 36570-000 / Viçosa – MG

Telefone: 31 3612-7016

E-mail: wesley@ufv.br

**Pesquisadora Assistente:**

Adrielle Aparecida Gomes de Bem

Mestranda PPGAdm/UFV

Departamento de Administração e Contabilidade Universidade Federal de Viçosa

Av. Peter Henry Rolfs s/n – Campus Universitário. CEP: 36570-000 / Viçosa – MG

Telefone: 31 995310774

E-mail: adrielle.bem@ufv.br

Em caso de discordância ou irregularidades sob o aspecto ético desta pesquisa, você poderá consultar:

**CEP/UFV – Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos**

Universidade Federal de Viçosa

Edifício Arthur Bernardes, piso inferior

Av. PH Rolfs, s/n – Campus Universitário

Cep: 36570-900 Viçosa/MG

Telefone: (31) 3612-2316

E-mail: cep@ufv.br

[www.cep.ufv.br](http://www.cep.ufv.br)