

Texto para Discussão 010 | 2024

Discussion Paper 010 | 202024

Uma “escolha muito difícil”: CLT *versus* plataformas na avaliação dos trabalhadores brasileiros em uma abordagem quali-quantitativa

Tiago Magaldi

Doutor em Sociologia pela UFSCar

Professor substituto do Departamento de Sociologia, UFRJ

Christian Azaïs

Professor emérito de sociologia, Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)

Pesquisador no Lise (Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique, Paris)

Mireille Razafindrakoto

Economista e Estatística

Diretora de pesquisa, IRD (French Research Institute for Sustainable Development)

Professora visitante, Instituto de Economia, UFRJ.

François Roubaud

Economista e Estatístico

Diretor de pesquisa, IRD

Professor visitante, Instituto de Economia, UFRJ.

This paper can be downloaded without charge from

<https://www.ie.ufrj.br/publicacoes-j/textos-para-discussao.html>

Uma “escolha muito difícil”: CLT versus plataformas na avaliação dos trabalhadores brasileiros em uma abordagem quali-quantitativa¹

Agosto, 2024

Tiago Magaldi

Doutor em Sociologia pela UFSCar

Professor substituto do Departamento de Sociologia, UFRJ

Christian Azaïs

Professor emérito de sociologia, Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)

Pesquisador no Lise (Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique, Paris)

Mireille Razafindrakoto

Economista e Estatística

Diretora de pesquisa, IRD (French Research Institute for Sustainable Development)

Professora visitante, Instituto de Economia, UFRJ.

François Roubaud

Economista e Estatístico

Diretor de pesquisa, IRD

Professor visitante, Instituto de Economia, UFRJ.

¹ We thank Mathilde Bouvier and Kethelyn Ferreira for their valuable support in processing some of the statistical data.

Resumo

O artigo tem por objeto a autoavaliação dos trabalhadores de plataforma do segmento dos transportes (TPT) acerca de sua experiência de trabalho. Para analisá-la, conjugamos metodologias quantitativas e qualitativas. Os dados utilizados foram, para as primeiras, os microdados do módulo "Trabalhadores de Plataforma" da PNAD-C (Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios-Contínua), coletados pelo IBGE no 4º trimestre de 2022 em escala nacional. Quanto à análise qualitativa, o material empírico utilizado adveio de 43 entrevistas – 22 com motoristas e 21 com entregadores (de bicicleta e moto) – realizadas na cidade do Rio de Janeiro entre outubro de 2023 e março de 2024. Em termos analíticos, exploramos a avaliação da contraposição – presente na elaboração nativa sobre a própria experiência e também na literatura sobre o tema – trabalho regulado (“de carteira assinada”) versus trabalho plataformizado realizada pelos próprios trabalhadores, contextualizando tal avaliação com os dados da PNAD-C sobre as características do trabalho formal, informal e plataformizado. Embora haja nuances importantes (exploradas em detalhe no artigo), a conclusão a que chegamos é que, diferentemente do que boa parte da literatura crítica afirma, a avaliação dos TPT sobre o próprio trabalho é de relativa satisfação, sobretudo quanto à percepção de autonomia (entendida tanto enquanto possibilidade de organização própria da jornada de trabalho quanto de ausência de subordinação pessoal direta).

Abstract

The paper focuses on the self-assessment of transport platform workers (TPT) about their work experience. To analyze it, we combined quantitative and qualitative methodologies. For the former, we used microdata from the "Platform Workers" module of the PNAD-C (National Continuous Household Sampling Survey), collected by IBGE in the 4th quarter of 2022 on a national scale. As for the qualitative analysis, the empirical material used came from 43 interviews - 22 with drivers and 21 with delivery workers (by bicycle and motorcycle) - carried out in the city of Rio de Janeiro between October 2023 and March 2024. In analytical terms, we explored the evaluation of the opposition - present in the native elaboration on their own experience and also in the literature on the subject - regulated work ("with a formal contract") versus platformized work carried out by the workers themselves, contextualizing this evaluation with PNAD-C data on the characteristics of formal, informal and platformized work. Although there are important nuances (explored in detail in the paper), the conclusion we reached is that, contrary to what much of the critical literature claims, TPT workers' assessment of their own work is one of relative satisfaction, especially in terms of their perception of autonomy (understood both as the possibility of organizing their own working hours and the absence of direct personal subordination).

Introdução

Não obstante o tema do trabalho mediado por plataformas estar muito presente no debate acadêmico, social e político atual, no Brasil o fenômeno apenas completa a sua primeira década. Isto não significa que, como alguns arautos da “Revolução 4.0” afirmaram, o surgimento do trabalho mediado por plataformas possa ser considerado um raio em céu azul, produzido seja por um golpe de gênio empresarial, seja por uma suposta revolução tecnológica, sem conexão com as tendências de longo prazo no mundo do trabalho capitalista.

Assim, Srnicek (2018) insere acertadamente o debate da plataformização na linha da progressiva flexibilização do uso da força de trabalho que teve início já na década de 1970 nos países de capitalismo avançado. Em linha com outros analistas das mudanças nos regimes de produção capitalista operadas a partir dessa década², Srnicek sublinha a pouca novidade na plataformização quanto à exploração da força de trabalho: tratar-se-ia da exacerbação de sua remercadorização tendente à produção de um trabalhador *just-in-time* alinhado às necessidades da produção enxuta.

Apesar da coerência analítica das linhas gerais das transformações econômicas que impactaram o mundo do trabalho, convém sublinhar os diferentes contextos empíricos. Nesse sentido, Abílio repisa sobre o tema do trabalho subordinado a plataformas (Abílio, 2019, 2020, 2021, 2022; Amorim, Grohmann, Abílio, 2021, dentre outros), o cuidado necessário com a importação de conceitos do Norte global. A valorização analítica do trabalho “não-clássico” (Toledo, 2013) não é nova no país, como atestam os escritos clássicos de Oliveira (2013) ou de Machado da Silva (1979; 2002; 2018), mas a insistência nela é justificada.

Alguns estudos têm se voltado para a compreensão de como os trabalhadores do setor de transporte e entrega experimentam, avaliam e julgam seu trabalho quanto à sua adequação a valores socialmente relevantes para os próprios trabalhadores. A percepção de autonomia e liberdade é um dos pontos centrais pesquisados (Festi *et al.*, 2024; Gomes,

² Como Harvey (2008) e Castel (1998).

2024; Oliveira, Festi, 2023; Silva, Braga, 2022), notadamente por seu valor político. O esforço de ampliação das dimensões de análise vem sendo acompanhado de uma benfazeja revalorização do cotidiano, densificando as descrições do cotidiano dos trabalhadores.

Seguimos aqui essa trilha, inserindo-nos nas investigações sobre as percepções dos trabalhadores de plataforma do segmento de transportes e de entrega. A partir de uma conjugação de dados qualitativos e quantitativos, pretendemos avançar na compreensão da experiência de trabalho levada a cabo pelos próprios trabalhadores do mercado de trabalho brasileiro, tomando a disjuntiva “trabalho regulado (CLT³)” *versus* “trabalho plataformizado” como construção ideal-típica das escolhas laborais plausíveis para os sujeitos pesquisados; são tipos polares que oferecem parâmetros para suas avaliações e escolhas, delineando seus horizontes de possibilidades. Isto é, partimos do pressuposto de que os trabalhadores pesquisados, se têm sua margem de escolha muito reduzida pelas determinações estruturais de sua inserção particular no mercado de trabalho, nem por isso deixam de avaliar caminhos possíveis, por mais estreitos que possam parecer para o pesquisador que, no caso dos trabalhadores de plataforma de transporte (doravante, “TPTs”) e entregadores, se encontra muito distante dos pesquisados em termos da posição que ocupa socialmente.

Para tanto, conjugaremos descrições do cotidiano típico de trabalho de motoristas e entregadores subordinados a plataformas com os resultados dos recentes levantamentos estatísticos produzidos pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas) sobre o tema. O material empírico utilizado para a análise qualitativa advém de 43 entrevistas – 22 com motoristas e 21 com entregadores (de bicicleta e moto) – realizadas na cidade do Rio de Janeiro entre outubro de 2023 e março de 2024; os dados quantitativos provêm dos microdados do módulo "Trabalhadores de Plataforma" integrado na PNAD-C (Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios-Contínua) e realizado no 4º trimestre

³ A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) de 1943 refere-se à regulação do direito material e processual do trabalho. Estar inserido em uma relação de trabalho “CLT”, ou “carteira assinada”, significa ter uma atividade laboral reconhecida pelo Estado brasileiro, o que produz a pretensão jurídica a direitos trabalhistas básicos (salário-mínimo, férias remuneradas, 13º salário etc).

de 2022 em escala nacional. Essa é a única fonte de dados representativos sobre os trabalhadores de plataforma no Brasil.

1 Cotidianos típicos dos trabalhadores por aplicativo

Antes de adentrarmos nos cotidianos típicos propriamente ditos, é importante estabelecer duas definições centrais. “Corrida” e “entrega” constituem o processo de trabalho de motoristas e entregadores por aplicativo. São aquilo que justificam, frente às empresas e à sociedade em geral, a exigibilidade de compensação financeira, isto é, a remuneração pelo trabalho executado. É o acúmulo de “corridas” e “entregas” em um montante que os remunerere de acordo com suas necessidades de consumo que constitui o objetivo dos profissionais ao começarem sua jornada, e é a forma específica como organizam seu tempo para acumular tais corridas e entregas e, sobretudo, o valor atribuído a cada uma delas, a principal força que organiza cotidianamente o seu trabalho. Como observado por Amorim *et al* (2021, p.43), podemos ler isso como uma atualização da remuneração “por peça”, uma antiga estratégia de controle e intensificação do trabalho.

Diferentemente do trabalho reconhecido em carteira, no trabalho por aplicativo a responsabilidade pela organização da jornada recai sobre o próprio trabalhador. Poder-se-ia pensar que isto tenderia a produzir uma miríade infinita de tipos de jornada. No entanto, é possível reconstruir uma rotina típica desses trabalhadores, vez que, ainda que haja exceções relevantes, muitos traços comuns apareceram nas entrevistas. Começemos pelos motoristas.

1.1 O cotidiano do motorista

Os motoristas possuem uma jornada tipicamente mais estável do que a dos entregadores. Com poucas exceções, começam o dia de trabalho bem cedo, por volta de 4 horas da manhã, para aproveitar o fluxo de pessoas indo para o trabalho, e para tentar fugir de engarrafamentos. Trabalham até as onze horas, quando “o movimento começa a ficar fraco” (Motorista nº16); procuram então retornar à casa para almoçar – se as corridas não

os tiverem conduzido para muito longe. Almoçam e descansam – evitando assim não só a possibilidade de rodar sem passageiros, como também o frequente sol forte das tardes cariocas. Após o descanso, que pode variar de uma a três horas, retomam o trabalho em pleno *rush*, acompanhando a demanda.

Porém, sua jornada está longe de seguir o “horário comercial” típico do trabalho regulado, de 8 às 16 horas, ou de 9 às 17 horas. Como a literatura unanimemente tem encontrado, o motorista segue trabalhando até completar, no mínimo, dez horas de trabalho, mas tipicamente ele seguirá até completar as 12 horas:

Motorista: Então falando por mim, é o seguinte: eu rodo de 12 a 14 horas que dá para tirar um lucro ok, um lucro legal para quem é autônomo, né? Às vezes até mais do que uma pessoa que trabalha dentro do escritório todos os dias.

(Motorista nº3, 30 anos)

O limite de 12 horas é também estabelecido pelo próprio aplicativo da Uber, como o máximo que um “motorista parceiro” pode ficar logado. Aqueles que precisam ir além desse horário podem recorrer a dois expedientes: ou passar parte do tempo logados com o carro parado, fazendo com que o próprio aplicativo não contabilize esse tempo como de “atividade”, uma vez que o motorista não está dirigindo; ou simplesmente trocar de aplicativo. No Rio de Janeiro, quase sempre, o segundo aplicativo de preferência é o 99⁴. Assim, não precisam necessariamente limitar sua jornada a 12 horas, e frequentemente não limitam, sobretudo nos finais de semana, quando a demanda aumenta.

Em suma, em sua atividade cotidiana, o motorista segue o fluxo urbano. Por esse motivo, é pouco comum que os motoristas *deixem* de trabalhar nos finais de semana e nos feriados: momento de forte demanda de corridas, sobretudo em função das “taxas dinâmicas”⁵;

⁴ Encontramos ainda um motorista que oferecia seus serviços na InDrive.

⁵ A “taxa dinâmica” é aplicada em situações de alta demanda de corridas em determinada região, e significa um aumento tanto do preço das corridas cobradas do usuário quanto do valor recebido pelo motorista.

mudança importante (por seu potencial de renda) que é devidamente registrado e informado em tempo real pela empresa do aplicativo aos seus “motoristas parceiros”.

É no interior dessa longa jornada diária e semanal que os motoristas organizam sua pretensão de remuneração. Como, diferentemente do trabalho regulado, não há limite mínimo de remuneração, recai sobre os motoristas, com maior peso – objetiva e subjetivamente –, a responsabilidade de “fazer seu salário” (Bernard, 2020; Magaldi, 2022). Isto leva à produção de estratégias individuais cujos traços gerais podem ser tipicamente delineados. A primeira delas é o estabelecimento de uma meta diária de renda a ser “feita”:

Entrevistador: E você estabelece uma meta de dinheiro pra conseguir ou...?

Motorista: Meta de... com certeza! Motorista de aplicativo que não estabelece meta diária é louco! Tem que ter a meta diária. Quando eu bato um certo valor, eu recolho. Entendeu? Agora, quando um dia, tipo assim, tá bombando, vamos supor, quando eu consigo bater minha meta antes do horário... do meu tempo, né, que é 12 horas, eu continuo até bater minhas 12 horas.

(Motorista nº17)

Tal meta pode variar bastante – encontramos uma amplitude de 250 a 500 reais diários –, mas é sempre a referência auto-estabelecida pelos motoristas para organizar seu dia de trabalho⁶. Caso a meta não seja alcançada ao final do período normal de uma jornada, o motorista tende a estendê-la para alcançá-la; por outro lado, caso seja rapidamente

⁶ A variação nas metas pode ter por fundamento uma série de motivos: filhos pequenos; projetos de empreendimento comercial; existência de outras atividades remuneradas; etc. Um fato importante, que abre caminho para investigações sobre novas segmentações do mercado, é a existência de toda uma rede de sublocações de veículos para o trabalho em aplicativos. Naturalmente, aqueles motoristas que trabalham com o carro alugado a terceiros precisam ampliar ainda mais a sua jornada para garantir sua remuneração. Encontramos os valores de R\$ 500,00 e de R\$ 600,00 reais por semana pelos veículos. Os custos de manutenção eram divididos meio a meio, no primeiro caso, e cobertos pelo proprietário, no segundo (salvo em caso de acidente por culpa do motorista, caso em que este deveria arcar com o prejuízo). Os entrevistados nos relataram que algumas grandes locadoras de veículos já possuem um esquema especial de atendimento para motoristas de plataformas.

alcançada, o motorista seguirá trabalhando, e considerará aquele um dia “bom” de trabalho, por ter auferido valor além de sua meta.

As estratégias para alcançá-la também variam bastante, mas todos possuem alguma: “Eu analisei muito, então eu criei um método de trabalho” (Motorista nº 2). Seja a indicação de preferência de um trajeto específico; seja a escolha de corridas longas, ou de corridas curtas; ou ainda a mobilização da experiência de trabalho para se fazer presente em locais de grande demanda antes dos outros. No entanto, se pode variar bastante o *tipo* de corrida que os motoristas selecionam, isso não ocorre com o *cálculo* feito para avaliar cada uma delas.

Entrevistador: Como é que você faz esse cálculo?

Motorista: Basicamente o cálculo mental, o justo que nós motoristas fazemos é o “1 por 2”, 1 km a cada R\$2,00 ou R\$2,00 a cada 1 km por exemplo. A sua corrida aqui deu mais ou menos uns 30 km... Eu vou receber mais ou menos uns R\$40,00, eu não sei quanto você vai pagar.

(Motorista nº 19)

Há motoristas que não tomam a referência “1 por 2”, mas a maioria dos entrevistados afirma ser essa uma boa medida da “justiça” de uma corrida. Isso significa que, mesmo que haja preferência por corridas mais longas, há um cálculo anterior a este: uma corrida muito longa pode não valer a pena se o oferecido estiver muito abaixo da referência de dois reais por quilômetro rodado. Por sua vez, corridas curtas, mesmo pagando relativamente pouco no montante geral, podem “valer a pena”, se oferecerem uma proporção alta de pagamento em relação à distância. Evidentemente, outros fatores são levados em consideração – por exemplo, um trajeto engarrafado pode neutralizar a vantagem de uma boa proporção entre valor e quilometragem, na medida em que toma mais tempo de trabalho que o esperado pelo motorista –, mas, sem dúvida, a referência de “dois reais por quilômetro rodado” está muito presente e orienta hoje a atividade dos motoristas.

Com essa referência, os motoristas dizem auferir rendas que se situam entre 250 e 500 reais diários, a depender do dia. A marca de 300 reais brutos é a “meta” que mais aparece

declarada nas entrevistas. Com um mês de cerca de 26 dias (trabalhando-se 6 dias por semana), teríamos assim o total declarado bruto de R\$ 7.800,00; subtraindo cerca de R\$ 100,00 de combustível diário, chegaríamos ao valor de R\$ 5.200,00 mensais, levando apenas em consideração as despesas de combustível. Há exceções, como um motorista entrevistado que declarou receber em média de R\$ 10 mil a R\$ 12 mil mensais, com uma jornada de 15 horas diárias; mas não é comum. Como veremos à frente, esse cálculo a partir das entrevistas parece superestimado: não é isso que mostram os dados da PNAD-C.

Durante suas longas jornadas, os motoristas em geral não se sentem muito controlados pela plataforma. Em geral, a avaliação é justamente a contrária. O que poderíamos chamar de “controles indiretos” (promoções e incentivos) não são interpretados enquanto tal:

Motorista: A Uber não tem interferência nenhuma. Nem a 99, de dizer o tanto que você tem que trabalhar, tem que fazer tanto, não tem isso. Ela dá sim campanhas de: ‘Faça o volume ‘x’ de dinheiro e ganhe mais o ‘x’’. Mas ela não te obriga a fazer isso.

(Motorista nº 19)

Com uma remuneração declarada muito acima do salário-mínimo nacional⁷, a possibilidade de delimitar o próprio horário de trabalho sem a mediação de um superior hierárquico, a elaboração de estratégias individuais próprias eficazes e uma atividade que não exige maiores qualificações para ser exercida, com pouquíssimas exigências burocráticas para a entrada na atividade, os motoristas de aplicativos enfrentam suas longas jornadas com regularidade e relativa tranquilidade, com a sensação de ter domínio de si e de seu trabalho. Se é possível notar certo mal-estar geral quanto à deterioração de sua remuneração e, principalmente, quanto à opacidade da comunicação com a plataforma – encontramos críticas contundentes quanto a isso, como veremos à frente –, há em geral uma avaliação positiva da experiência; no horizonte de possibilidades percebido no

⁷ No momento em que escrevemos (2024), o salário-mínimo é de R\$ 1.412,00.

mercado de trabalho atual sentem-se relativamente satisfeitos. Evidentemente, isto não elimina angústias, como a percepção da precariedade de sua atividade, que não lhes passa despercebida; mas estão longe da avaliação de estarem vivendo uma injustiça. O cotidiano do entregador

1.2 O cotidiano do entregador

Comparativamente aos motoristas, os entregadores apresentam um cotidiano de trabalho mais instável e multifacetado; daí sua descrição exigir maior fôlego. Trataremos aqui majoritariamente dos entregadores vinculados à plataforma iFood, de bicicleta e de moto, de longe a empresa mais presente em campo. Primeiramente, há uma distinção importante de status frente à plataforma: a inscrição no aplicativo como entregador do tipo “Nuvem” ou como “OL” (vinculado a uma “Operadora Logística” do iFood). É uma escolha que o trabalhador tem que fazer logo ao completar seu cadastro no aplicativo⁸. O entregador do tipo “Nuvem” se inscreve em uma relação direta com a plataforma, exatamente da mesma maneira que o motorista da Uber o faz: a partir do momento em que seu cadastro é aceito, está apto a receber pedidos, coletar itens e fazer as entregas. O entregador do tipo “OL” também se inscreve no aplicativo, mas, ato contínuo, envia os seus dados e seu número de inscrição para um Operador Logístico, que completa sua inscrição no iFood como *parte de um conjunto de entregadores vinculados àquele operador logístico específico*. Como a literatura vem apontando (Fioravanti *et al*, 2024; Gonsales, 2023), a intermediação da OL pode ser considerada como um tipo radical de terceirização.

Para o entregador, a diferença percebida e comprovada no cotidiano de trabalho é a de que aqueles vinculados a uma OL recebem maior quantidade de pedidos, garantindo uma

⁸ Até onde pudemos constatar, o artigo de Fioravanti *et al* (2024) foi o primeiro a descrever a fundo a dinâmica de funcionamento das OLs. Compreendê-la é, hoje, fundamental para qualquer estudo do tema.

remuneração maior. Por outro lado, estão “presos” às praças nas quais há vagas, e devem cumprir o horário solicitado sob pena de sofrerem sanções (suspensões e bloqueios).

Em outras palavras, a empresa que cumpre a função de Operador Logístico nada mais faz que arremeter e organizar um contingente de entregadores visando garantir uma quantidade suficiente de trabalhadores disponíveis para atuar numa determinada área da cidade (uma “praça”) em determinados dias e horários. Em troca, dizem os entregadores que a empresa arremeteradora recebe uma quantia fixa diária da plataforma por entregador “fornecido” por ela.

A OL te redime a isso, você fica vinculado ao tempo de hora, porque a plataforma deles recebe por cada entregador logado em cada turma. 70 a 100 reais dependendo da categoria da OL. Vou dar um exemplo: tem OLs aí que tem 2 mil entregadores. Então pra cada turma que aquele entregador ficar, recebem esses 2 mil, quando é o café da manhã 70 reais cada um, quando almoço mais 70 reais cada um. Eles recebem uma terceirização paga pelo iFood, como se fosse um vínculo que o iFood faz com a empresa, pra que tenha que uma pessoa ali *online*. **(Entregador nº11, 30 anos)**

Tal forma bifurcada de vincular os entregadores determina diferenças no cotidiano de trabalho das duas categorias distintas, “OLs” e “Nuvens”, sejam os veículos utilizados bicicletas ou motos. Aqueles vinculados a um operador logístico precisam solicitar uma vaga para cada horário no qual desejam trabalhar, e esta solicitação é feita no dia anterior ao dia de trabalho, *via* aplicativos de mensagem (geralmente o Telegram⁹, que não possui limite de integrantes de um grupo de mensagens). Os horários são organizados conforme as convenções locais acerca da hora das refeições: das 7 às 11 horas da manhã, o “café”; das 11 às 14 horas, o “almoço”; das 14 às 16 horas, o “lanche”; das 18 às 22 horas, a

⁹ O Telegram é um aplicativo de mensagens instantâneas semelhante ao WhatsApp, sendo a sua diferença mais marcante, dentre outras, o fato de que os grupos ali criados não possuem limite de integrantes. Por isso é bastante utilizado para criar grupos relacionados a atividades que envolvem centenas de indivíduos.

“janta”; e o “pós-janta”, das 22 até as 2 horas da manhã. É preciso também decidir em qual “praça” o entregador irá atuar naquele dia; trata-se da escolha pelos bairros da cidade no qual ficará aguardando pedidos e realizando entregas. As escolhas não determinam o lugar do entregador para sempre: há grande rotatividade com a qual os pontos (ou “praças”) mudam de lugar, o que obriga os entregadores a uma certa flexibilidade.

Entrevistador: (...) Cara, e o horário? Como é que você faz sua jornada de trabalho?

Entregador: Pra mim trabalhar? Como a gente é OL, a gente reserva o horário. Tipo, reserva hoje pra trabalhar amanhã. Aí tem o café, que se não me engano é de 7 às 11, aí o almoço que é de 11 às 2 aí vem o lanche que é de 2 às 6 e a janta que é de 6 às 10 e tem um negócio que é “J5” que é um turno que pega de 10h às meia-noite. Entendeu? Aí tu reserva de acordo com a sua disponibilidade do outro dia, entendeu? Se por acaso você reservar e não puder, tu manda uma mensagem pro suporte, que a gente tem um suporte da OL, e ela vai e te tira do turno. Entendeu?

(Entregador nº 17, 22 anos)

Escolhidos os horários e as “praças” de atuação, e aceitos pela empresa intermediadora (diz-se que há um número limitado de vagas, mas encontramos pouco relatos atestando dificuldade para se conseguir entrar), o entregador tem que se fazer presente no dia, hora e local solicitado, sob pena de perder sua vaga, ou ter seu *score* diminuído. O local de moradia de um grupo de entregadores em uma mesma praça pode variar bastante; para além da heterogeneidade, é possível afirmar que *não são* indivíduos do próprio bairro¹⁰. Uma vez que os bairros de maior demanda de pedidos são também os bairros de maior poder aquisitivo, suas praças exercem poder de atração para trabalhadores dos bairros

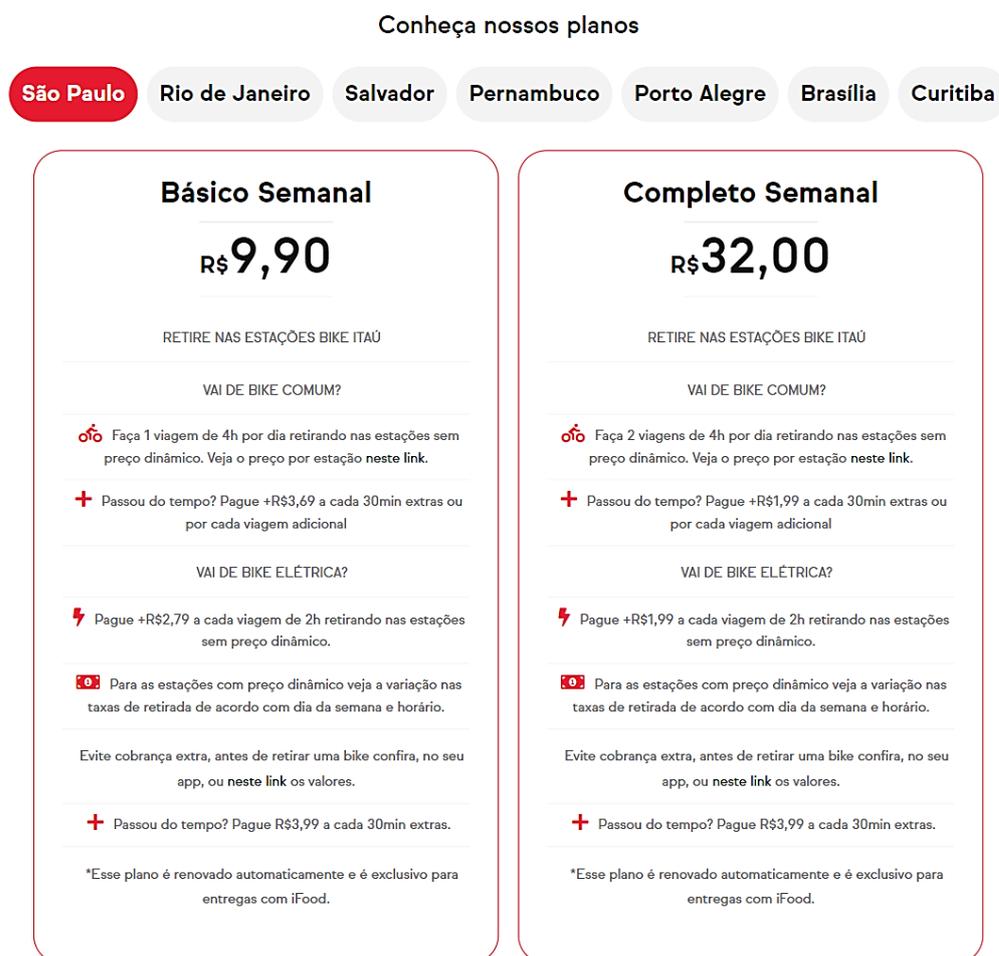
¹⁰ O mesmo encontrado por Gonsales (2023), Festi (2023) e Fioravanti *et al* (2024) para as cidades de São Paulo e do Distrito Federal.

populares. Isto significa que, para os entregadores, há a necessidade de se chegar ao local de trabalho e voltar dele por meio do transporte público urbano ou com o próprio veículo.

O descrito até agora vale tanto para entregadores que usam bicicleta quanto para os que usam moto. Para os primeiros, no entanto, uma vez chegados em suas praças, há uma “etapa” extra: é preciso acessar o seu instrumento de trabalho, a bicicleta. Este é, de longe, o seu principal custo, e a maior fonte de críticas dos entregadores ao conjunto de empresas envolvidas na operação. É possível utilizar uma bicicleta própria ou, o que é mais comum dentre eles, alugar uma bicicleta nos diversos terminais de “Bikes Itaú” disponíveis pela cidade¹¹. Para tanto, os entregadores não só têm de pagar semanalmente um valor fixo (fazer um “plano”) para ter direito à retirada de bicicletas, como geralmente pagam a cada retirada individual realizada. Há toda uma estratégia a esse respeito; o centro do problema é o acesso às bicicletas elétricas.

¹¹ O sistema iFood Pedal, vigente em São Paulo e nas capitais brasileiras de Brasília, Curitiba, Porto Alegre, Rio de Janeiro, Salvador e São Paulo permite o acesso a planos de aluguel de bicicleta mais em conta do que se fossem simples usuários.

Figura 1 - Tabela de Planos Tembici



Fonte: <https://ifood.tembici.com.br/planos/>

Intuitivamente, pode-se pensar que a grande preferência dos entregadores pelas bicicletas elétricas se daria em função do menor esforço físico exigido para o cumprimento das entregas, como boa parte da literatura crítica o faz. Segundo nossos entrevistados, essa é a menor parte da questão – a propósito, é consenso entre os entregadores que usam bicicleta que eles se sentem *mais saudáveis* nesta atividade do que em qualquer outra que tenham feito anteriormente, justamente pelo esforço físico exigido, que lhes parece unanimemente benéfico¹². O central são dois fatos: 1) a bicicleta elétrica permite que

¹² “Vou te contar uma coisa. Eu sofria... eu sou cardíaco, eu sou fumante, eu fumo tabaco, só fumo tabaco, fumo desde novo. E a questão de saúde, o meu físico, a minha alimentação, a minha gana pela vida, o meu

sejam feitas mais entregas em um mesmo período de tempo; 2) a própria plataforma oferece entregas mais próximas para aqueles que estão com a bicicleta elétrica, o que também redundava em maior quantidade de entregas realizadas. Além disso, se o entregador declara no aplicativo que está utilizando uma bicicleta própria, a plataforma o categorizará como sendo usuário de uma bicicleta elétrica, alocando para ele corridas mais longas; assim, a própria iFood parece incentivar o uso das bicicletas do Itaú¹³.

Se a utilização de bicicleta própria é desencorajada pelas plataformas, o acesso àquelas disponíveis nos terminais de aluguel ganha grande importância. O sistema de retirada de bicicleta parece ser propositalmente kafkiano, voltado para a produção de sua própria opacidade. O estabelecimento de uma “taxa dinâmica” – preços diariamente variáveis para cada terminal – para a retirada das bicicletas pode significar alto custo, gerando grande insatisfação por parte dos entregadores. Pode ocorrer de um entregador chegar em sua praça e ter ainda de caminhar longos trechos para conseguir retirar uma bicicleta elétrica por um baixo preço para o seu dia de trabalho. O mais comum, no entanto, é o entregador começar seu dia de trabalho com a bicicleta mecânica comum e durante o dia fazer a troca para a elétrica.

dormir pouco, acordar cedo, já disposto, animado, cara, mudou muito. Era uma pessoa um pouco mais sedentária, cumpria aquilo ali, meus finais de semana eu trabalhava no sábado, trabalhava no domingo, eu trabalhava em shopping, no sábado e no domingo, uma folga ali, cumprindo carga horária, uma má alimentação, comia muito açúcar, entupia de embutidos (...) Minha alimentação mudou muito, meu físico, minha disposição, as minhas dores, meu ânimo pra vida, o respirar, tudo mudou, tudo melhorou. Tive uma melhora muito grande. (...) Porque as minhas condições físicas, elas não foram prejudicadas, elas ganharam melhora: a resistência, a resiliência, o exercício. Todo mundo sabe que uma pessoa atleta a vida inteira tem uma saúde melhor na velhice do que uma pessoa que nunca foi atleta. Então eu ganhei uma resistência muito melhor” (Entregador nº1).

¹³ Como contraponto ao nosso achado de que há preferência na retirada de bicicletas elétricas, Perin (2024) explica que, na cidade de São Paulo, as bicicletas mecânicas são preferidas pelos entregadores justamente porque elas atrairiam propostas de corridas mais curtas por parte do aplicativo. Por outro lado, segue valendo o que encontramos para as bicicletas próprias. Portanto, a estratégia dos entregadores pesquisados é a de “sequestrar” uma bicicleta do Itaú, retirando-a e prendendo-a em um poste, e então realizando as entregas com uma bicicleta própria, mais bem equipada para o serviço. Assim, “o controle algorítmico é ‘enganado’ ao identificar que o entregador está fazendo uso da bicicleta laranja, enviando-lhe corridas mais curtas” (Perin, 2024, p. 101).

Começa então, efetivamente, a sua jornada de trabalho. O processo de trabalho é simples: uma vez conectados, os entregadores aguardam os seus aplicativos “tocarem”, isto é, oferecer tarefas de coleta de um pedido e de entrega do mesmo. Assim como os motoristas da Uber, uma vez recebida a demanda pelo aplicativo, o entregador tem um tempo exíguo (cinco segundos) para decidir se aceita ou não realizar a coleta e a entrega. Se aceita, ele se encaminha para o estabelecimento indicado, solicita o pedido, aguarda o preparo e o coleta. Do estabelecimento ele se encaminha para o local da entrega. O seu cotidiano de trabalho será composto de uma sucessão deste mesmo procedimento, dezenas de vezes ao dia, com variações mínimas.

Em regra, a extensa jornada de trabalho é bem esticada relativamente ao “horário comercial” comum: termina mais tarde. A maioria declara começar às 11 horas da manhã e terminar às 22 horas; isto é, deixam apenas de trabalhar no período do café e pós-janta. Mas seria um equívoco querer encontrar uma regularidade definitiva no conjunto das jornadas: a característica mais importante – e festejada pelos entregadores – nesse caso, é a sua porosidade. Assim, os entregadores podem ativamente adequar a sua jornada semanal às necessidades variáveis de renda e, também, à sua vida afetiva e social:

Entrevistador: (...) Como é que você organiza a sua jornada de trabalho?

Entregador: Tipo, minha jornada eu vou lá hoje, eu to trabalhando, e amanhã eu vou pra casa, amanhã eu vou trabalhar de novo, no final de semana eu gosto de trabalhar todos os dias, tá ligado? Sexta, sábado, domingo, mas às vezes domingo eu falto. Então na folga eu fico com meu filho, com a minha mulher.

Entrevistador: Tu folga geralmente dia de semana então?

Entregador: É, a maioria das vezes, segunda-feira já é certo eu não vim porque eu gosto de trabalhar dia de segunda-feira não, mano. [risos] Segunda-feira eu não gosto não, eu fico só em casa, segunda. Aí tipo assim, segunda eu não venho, aí terça eu venho, quarta também, a maioria das vezes da quarta-feira eu não venho, quando tem jogo do Flamengo assim eu fico em casa pra ver o jogo, aí tipo se o jogo do Flamengo for na quinta, aí quarta eu venho e quinta eu fico em casa, tá ligado? Aí é assim, né?

(Entregador nº 15, 26 anos)

Quanto aos dias trabalhados, a maior regularidade é, de fato – como declaram também os motoristas da Uber –, o trabalho nos finais de semana. É neles que o aplicativo “toca mais” e há incidência de maiores promoções e gorjetas, quando é possível aumentar os ganhos em um tempo mais curto. Fora a centralidade do final de semana, no entanto, as regularidades das jornadas começam a variar bastante.

Entrevistador: E você mesmo trabalha quanto? Qual é a sua jornada diária?

Entregador: Então, como eu não tenho filho, não tenho mulher, não tenho prioridade com outra coisa, eu sou meio relaxado. Então eu trabalho 7 horas, às vezes 5 horas, às vezes estou desanimado. Hoje estou animado, então hoje eu peguei às 11 e quero ir até as 11 da noite. Então eu quero pegar 12 e ir direto.

Entrevistador: 12 horas, pode crer. Mas não é sempre assim, você não faz isso todo dia?

Entregador: Não, não é sempre não. Às vezes a gente acorda meio desanimado, às vezes vem mais tarde, às vezes nem vem, entendeu?

(Entregador nº19, 32 anos)

A pulverização dos horários de alta necessidade da força de trabalho durante o dia, se pode significar objetivamente a produção do tão desejado (por parte dos empregadores) “trabalhador *just-in-time*” (Abílio, 2021) – aquele que fica à disposição do contratante, e que só recebe pelo tempo efetivamente trabalhado, segundo a demanda – tem significado, subjetivamente, a sensação de uma relativa retomada da autonomia na escolha dos momentos de trabalho e de não-trabalho por parte dos trabalhadores de plataforma. Este é um ponto crucial na sua autoavaliação global da experiência de trabalho, sobretudo na comparação com experiências de trabalho regulado (“carteira assinada”). Trataremos disto a fundo mais à frente.

Quanto à remuneração, as expectativas variam conforme a adesão do entregador à plataforma (se apenas se dedica a ela, ou se tem outras atividades); mas é possível notar um “pisso” no valor de R\$ 100,00 diários.

Entrevistador: (...) E agora? Você tira um pouco mais?

Entregador: Agora a gente tira no mínimo 700 na semana. Porque se bota a média de 100 no dia, então não tem como eu tirar menos de 700 na semana. Mas, obviamente, a gente não faz 100. Faz mais, faz 150, faz 200. Não, ontem, os moleques me mostrou, eu não vim ontem, mas me mostrou que fizeram 370 reais.

(...)

Entrevistador: Mas tu bota a meta de 100?

Entregador: É, 100, geralmente você já tá tranquilo, sabe, pra voltar [pra casa]. É, já tá ali no piso, ali, então depois é só manter.

(Entregador, nº 17, 22 anos)

Embora fique claro que a norma seja a variabilidade, o piso de R\$ 100,00 é comum de ser encontrado. Em um mês de 26 dias de trabalho, com apenas uma folga por semana, a remuneração mensal bruta chegaria, portanto, a R\$ 2.600,00. Este é um piso declarado sobretudo por entregadores de bicicleta sob as OLs, uma referência *mínima* de remuneração, aquela a partir da qual o entregador já poderia voltar pra casa “tranquilo”, certo de “ter feito” o seu dia; é a referência padrão de um mínimo *plausível* para a sua categoria. Não deixa de surpreender que esse mínimo se encontre em patamar superior ao salário-mínimo nacional – e isto em uma atividade com baixíssimos custos de operação, principalmente se comparado aos dos motoristas da Uber. Atualmente, com o valor da entrega básica (sem bônus ou promoções acrescentados) sendo R\$ 6,50, o piso de R\$100,00 significa um dia de trabalho com pelo menos 16 entregas realizadas.

Quanto à questão da percepção do controle pela plataforma, ela é mais intensamente percebida do que entre os motoristas.

Entrevistador: E com relação ao controle do trabalho, você se sente controlado de alguma forma? (...)

Entregador: (...) Eu acho que têm sim um certo controle, principalmente pra quem trabalha de OL. (...) Aí cara essa parada de OL não rolou comigo. Tipo, você não pode pausar a hora que você quer, praticamente. A pausa é uma vez, tem 20 minutos de pausa. Depois você ainda tem que começar a trabalhar. É por cada... Tem um tempo ali de trabalho. Você agenda... (...) e a região

também. Você não pode sair daquela região para trabalhar em outra região e você também não pode sair daquele horário para trabalhar em outro horário. (...) É complicado. O Nuvem dá mais liberdade, né? Você escolhe com horário, com a região em que você vai trabalhar.

Entrevistador: Então, justamente, aí no Nuvem você sente algum tipo de controle ou não?

Entregador: Cara, controle de rota. Mas é o próprio algoritmo que faz isso. Às vezes eu tô num lugar e ele quer que eu vá outro... tipo assim, eu tô aqui no Catete, e ele quer que eu vá pra Botafogo. E nisso que ele me manda pra Botafogo, ele me manda pra Copacabana. Então ele te controla nas corridas.

(...)

Entrevistador: E algum outro tipo de controle, você consegue imaginar? Ou só mais esse de rota?

Entregador: É, acho que mais esse de rota.

(Entregador nº12, 26 anos)

Assim, se os motoristas tendem a focar suas críticas ao trabalho na remuneração – como veremos à frente, eles têm motivo para tanto –, os entregadores o fazem, em primeiro lugar, quanto ao acesso ao instrumento de trabalho (aqueles que o fazem de moto, como geralmente são proprietários, não criticam tanto o encargo da sua manutenção; antes o veem como algo natural) e, apenas secundariamente, quanto aos meios diretos e indiretos de coerção ao trabalho levados a cabo pelas plataformas – envio insistente de pedidos “difíceis”, suspensões curtas, bloqueios, redução do ranqueamento. Há também a crítica do risco de se verem sem vagas para atuar em determinada praça via sua OL; mas, ao menos segundo as entrevistas realizadas, esta possibilidade parece não ter tanta incidência no dia-a-dia. De qualquer maneira, ainda não dispomos de meios para calcular a magnitude da oferta e da demanda por vagas de modo a determinar as chances de não conseguir vaga para atuar – apenas as OLs e a iFood possuem esses dados. Por fim, é preciso destacar que dentre os entregadores de moto há ainda uma significativa preocupação com o risco de sua atividade, uma vez que, em seu caso, os acidentes são percebidos como potencialmente letais.

De resto, assim como os motoristas, os entregadores encaram seus extensos dias de trabalho com regularidade e relativa tranquilidade, interagindo uns com os outros em momentos de baixa demanda – embora não recebam por isso, mantêm-se disponíveis –, regulando o tamanho de sua jornada de acordo com suas necessidades, metas e disposições pessoais para o trabalho.

2 Enquadramento geral dos TPT: um panorama quantitativo

Para ampliar a perspectiva do cotidiano estilizado apresentado acima precisamos saber quantos trabalhadores a vivem realmente e até que ponto é representativa deste grupo de trabalhadores como um todo. Assim como na maioria dos países, a questão da quantificação dos trabalhadores de plataforma coloca desafios metodológicos consideráveis. A fonte de informação mais confiável são as pesquisas de emprego realizados regularmente pelos institutos nacionais de estatística. Estas pesquisas fornecem uma imagem precisa e pormenorizada da situação do mercado de trabalho e da sua evolução ao longo do tempo. No caso do Brasil, trata-se da PNAD-C (Pesquisa Nacional por Amostragem a Domicílios - Contínua). Este levantamento, reputado de grande qualidade, é efetuado de forma contínua e recolhe uma amostra de várias centenas de milhares de indivíduos por trimestre.

Apesar de todas as suas vantagens, a PNAD-C não permite identificar com precisão os trabalhadores de plataforma (Roubaud *et al.*, 2024). Das principais variáveis tradicionais encontradas nesse tipo de pesquisa, nem a posição no emprego (assalariado, autônomo), nem o setor de atividade, nem a ocupação, ou qualquer combinação, é capaz de isolar com exatidão os trabalhadores de plataforma. Por exemplo, entre os motoristas, era impossível distinguir entre motoristas plataformizados e os taxistas. Uma das dificuldades em medir esta nova forma de emprego é o fato de ela se situar na fronteira entre o trabalho assalariado e o trabalho por conta própria. É por isso que a OIT (2018) propôs a criação de uma nova categoria na nomenclatura da posição no emprego, nomeadamente a de "contratantes dependentes". Tal como os trabalhadores independentes, os contratantes dependentes celebram acordos comerciais. No entanto, tal como os trabalhadores

dependentes, dependem de outra entidade para o trabalho que exerce controle operacional ou econômico (OIT, 2018). No entanto, a operacionalização e harmonização deste conceito não é simples, sendo ainda um processo em curso a nível mundial. Para responder a esse desafio, o IBGE elaborou um módulo específico da pesquisa, enxertado no questionário padrão da PNAD-C e voltado para esse tipo específico de atividade. Uma pequena série de perguntas foi introduzida para identificá-la em toda a sua diversidade, e explicar sua dependência das plataformas. Descrita como "estatística experimental", a pesquisa realizada no 4º trimestre de 2022 oferece a primeira oportunidade de estimar com precisão o peso dos trabalhadores brasileiros subordinados a plataformas no país e fornecer suas principais características.

A pesquisa distingue quatro tipos de trabalho em plataforma no Brasil: 1) taxistas que usam aplicativos, 2) motoristas de plataforma, 3) entregadores de plataforma, e 4) outros trabalhadores de plataforma de serviços (arquitetos, etc.). Muitos deles pertencem a várias categorias simultaneamente (e é claro que podem usar vários aplicativos ao mesmo tempo, mas o módulo não capta essa informação). Por exemplo, dos 200.000 taxistas que usam aplicativo, 131.000 utilizam ao menos dois deles; e 41.000 dos 582.000 entregadores também se declararam motoristas de plataformas. Por conseguinte, tivemos de redistribuir certos empregos de forma parcialmente arbitrária para que as quatro categorias se excluam mutuamente. Assim, classificamos os taxistas com aplicativos e os entregadores que também são motoristas de plataforma todos na categoria “motoristas de plataformas”. Ela é, portanto, privilegiada. No entanto, as análises de sensibilidade mostram que os resultados são pouco afetados por essa escolha.

O Brasil possui 1,488 milhão de trabalhadores em transportes que afirmam utilizar plataformas em sua atividade principal, ou seja, 1,5% do total de empregos no país (99,266 milhões; Tabela 1). Desses, 1,476 milhão estão concentrados nas cidades, o que justifica nossa decisão de trabalhar apenas com o ambiente urbano sem perdas significativas, de modo a garantir melhor comparabilidade dos resultados com outros segmentos do mercado de trabalho (particularmente formal e informal). Nossas análises também se concentram apenas nos trabalhadores das plataformas de transporte (TPT), que são os mais emblemáticos. Os trabalhadores de plataformas em outros serviços foram excluídos devido à sua extrema diversidade, tornando as análises estatísticas pouco

relevantes. No final de 2022, o Brasil tinha 1,240 milhão de TPTs, incluindo 699 mil motoristas e 541 mil entregadores. Uma estimativa aproximada do número de empregos de plataforma realizados de forma secundária nos leva a adicionar 81.000 (6%), dando um total de 1,361 milhão de empregos de TPT. Isto mostra que os empregos nas plataformas não são apenas atividades complementares para contribuir nas despesas extra da vida – um resultado que será confirmado mais adiante neste artigo.

Tabela 1 - Distribuição das 4 categorias de trabalhadores de plataforma

(1 000)	Brasil		Regiões Urbanas	
	Respostas individuais	Agregados	Respostas individuais	Agregados
TaxiApp	206	68	205	67
Motoristas	703	703	699	699
Entregadores	588	547	582	541
Outros serviços	197	170	195	169
Total	1 695	1 489	1 681	1 476

Fonte: PNAD-C, 2022-T4, módulo *Trabalhadores de plataforma*, IBGE; elaboração própria.

Nota: As “respostas individuais” correspondem a cada uma das 4 perguntas. Algumas pertencem a várias categorias. “Agregados” corresponde à distribuição dos trabalhadores da plataforma, uma vez classificados numa única categoria exclusiva de acordo com o princípio de classificação apresentado acima. Interpretação: 206.000 pessoas declararam ser taxistas por aplicativo. Uma vez reclassificadas, são 68.000.

O módulo permite-nos ainda saber quais são estes empregos em plataformas, nomeadamente em termos dos três critérios habitualmente utilizados para os identificar: a posição no emprego, o setor de atividade e a profissão. Em primeiro lugar, contrariamente ao que se supõe habitualmente na literatura, nem todos os trabalhadores das plataformas são trabalhadores por conta própria. Se é esse o caso de 96% dos motoristas, o pessoal de entregas é muito mais diversificado. Apenas 57% são trabalhadores por conta própria (Tabela 2). Se acrescentarmos os 16% que são empregadores, pouco menos de dois terços são trabalhadores por conta própria. Os restantes 27% são trabalhadores assalariados, com números quase iguais de empregados com carteira assinada e sem carteira (12% e 15%, respetivamente).

Podemos interrogar-nos sobre a real situação daqueles que se declaram “empregadores” (i.e. à frente de unidades económicas com empregados), ou “empregados”, sobretudo os que têm carteira de trabalho assinada, por definição em situação de emprego formal. Será que consideraram (erradamente) que eram funcionários da plataforma, ou são verdadeiros

funcionários de empresas intermediárias (Operadores logísticos) que os subcontratam para a plataforma, ou outras situações? Esta questão continua por explorar.

Em segundo lugar, a diversidade dos empregos nas plataformas está relacionada não só com a posição no emprego, mas também com o setor de atividade e a ocupação. Enquanto a grande maioria dos motoristas está bem classificada no setor “*Transporte rodoviário de passageiros*” (97%) e trabalha como “*Condutores de automóveis, táxis e caminhonetes*” (93%), o mesmo não acontece com os entregadores. Em termos de setor de atividade, os entregadores distribuem-se por 17 setores, dos quais mais de 2% pertencem à categoria “*Condutores de automóveis, táxis e caminhonetes*”. A diversidade é ainda mais acentuada em termos de ocupações, uma vez que trabalham em 47 ocupações diferentes (10 das quais representam mais de 2% dos entregadores). Os seus principais setores de atividade são, por ordem decrescente: “*Restaurantes e outros estabelecimentos de serviços de alimentação e bebidas*” (37%), “*Atividades de malote e de entrega*” (35%), “*Comércio de produtos alimentícios, bebidas e fumo*” (8%) e “*Serviços de catering, bufê e outros serviços de comida preparada*” (6%). Os restantes 14% estão distribuídos por 14 outros setores. Em termos de ocupações, enquanto 35% são “*Condutores de motocicletas*” e 4% “*Condutores de veículos accionados a pedal ou a braços*”, 15% são “*Comerciantes de lojas*”, 5% “*Cozinheiros*” e 5% “*Padeiros, confeitheiros e afins*”. Os restantes 40% trabalham em 43 ocupações diferentes.

Concluindo, se é possível classificar os motoristas como trabalhadores por conta própria, no setor do transporte rodoviário de passageiros e na ocupação de motorista de 4 ou 2 rodas utilizando a PNAD-C (mas não identificá-los, pois alguns deles não são trabalhadores de plataforma), é impossível classificar os entregadores como trabalhadores por conta própria, no setor dos serviços de entrega e como entregador de motos ou bicicletas. Somente uma pergunta que tratasse diretamente do emprego via plataforma, como a que é feita no módulo que estamos utilizando aqui, permitiria identificar os trabalhadores de plataforma na pesquisa. Todos os estudos anteriores sobre os trabalhadores de plataforma que utilizam dados da PNAD-C fornecem apenas um quadro muito aproximado e tendências aproximadas desse tipo de emprego. O módulo utilizado neste artigo é a única abordagem quantitativa dos trabalhos em plataforma no Brasil, o

que coloca em questão todos os trabalhos anteriores que buscavam mensurá-los e caracterizá-los.

Tabela 2 - Status do emprego comparado dos trabalhadores de plataforma

	Motorista	Entregador	TPT	Informal	Formal	Total
Empregado no setor privado com carteira assinada	0%	12%	5%	-	63%	39%
Empregado no setor privado sem carteira assinada	3%	15%	8%	34%	-	13%
Trabalhador doméstico com carteira assinada	-	-	-	-	2%	2%
Trabalhador doméstico sem carteira assinada	-	-	-	12%	-	4%
Empregado no setor público com carteira assinada	-	-	-	-	2%	2%
Empregado no setor público sem carteira assinada	-	-	-	8%	-	3%
Militar e servidor estatutário	-	-	-	-	13%	8%
Empregador	0%	16%	7%	3%	5%	4%
Conta-própria	96%	57%	79%	41%	13%	24%
Trabalhador familiar auxiliar	0%	1%	0%	2%	0%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: PNAD-C, 2022-T4, módulo *Trabalhadores de plataforma*, IBGE ; elaboração própria.

Nota: TPT = motoristas + entregadores

3 A complexa relação entre a “qualidade” do trabalho e a avaliação dos trabalhadores

Tendo delineado o cotidiano e a magnitude de sua incidência real no mercado de trabalho, estamos aptos a avançar para uma dimensão mais subjetiva da experiência de trabalho para as plataformas: a questão de sua avaliação crítica¹⁴.

De uma perspectiva econômica, podemos dizer que a avaliação feita pelos trabalhadores sobre a sua inserção laboral se baseia no que podemos chamar de “qualidade do emprego” ofertado¹⁵. Destacamos aqui quatro de seus elementos: 1) remuneração, 2) tempo de trabalho, 3) proteção social e 4) perenidade da relação de trabalho; não só por sua relevância conceitual, mas porque são as dimensões para as quais dispomos de dados precisos. Desse ponto de vista, de um modo geral os dados da PNAD-C mostram que o trabalho em plataformas é um pouco melhor do que o conjunto do trabalho informal, embora nem sempre de forma inequívoca, mas é em grande parte *pior* do que os empregos formais. Diante de tal situação, seria de se esperar que encontrássemos nas entrevistas realizadas uma avaliação positiva do vínculo formal, ainda que apenas enquanto horizonte a ser alcançado no futuro – conforme os ditames da “utopia varguista” (Cardoso, 2006; 2019). No entanto, tal conclusão não é validada pela maioria dos entrevistados. Por quê? Exploremos a questão mais de perto, começando pelas dimensões da remuneração e do tempo de trabalho.

Um ponto chave para a compreensão da avaliação dos trabalhadores de plataforma do segmento de transportes sobre seu próprio trabalho é a referência ao salário-mínimo. Tema muito recorrente nas entrevistas, unânime mesmo, é a afirmação categórica de que

¹⁴ Como afirma Axel Honneth, o recurso a uma ideia de trabalho seguro enquanto fonte de crítica só faz sentido se ela for passível de ser encontrada “como exigência racional nas estruturas da própria reprodução social” (Honneth, 2008, p. 48)

¹⁵ O conceito de qualidade do emprego é multidimensional. Uma análise da literatura sobre esta questão, efetuada por Guergoat-Larivière e Marchand (2012), destaca seis dimensões que são centrais na maioria dos estudos: saúde e bem-estar no trabalho, remuneração, tempo de trabalho, proteção social, diálogo social e representação coletiva, e aprendizagem ao longo da vida. A nossa análise considera três destas seis dimensões, às quais acrescentamos a dimensão da “perenidade da relação de trabalho”; demonstramos sua relevância mais à frente.

o trabalho por aplicativo – seja ele como motorista Uber, como entregador iFood de bicicleta ou de moto – é capaz de remunerar os trabalhadores acima do salário-mínimo¹⁶.

Dizem os motoristas:

Entrevistador: Carteira de trabalho pra você não interessa?

Motorista: Só se achasse um bagulho que pagasse razoavelmente bem, que eu pudesse intercalar com a Uber, tá ligado? Porque só de carteira assinada os caras querem pagar o salário-mínimo, e só salário-mínimo não dá não.

Entrevistador: E na Uber você consegue tirar mais do que o salário-mínimo pelo menos né?

Motorista: Dá, po. Se pegar na moral dá. Tem que trabalhar pra caralho, né? Mas dá. Dá, po. Eu to fazendo 200 reais por dia todos os dias. Só que eu to aqui no final de semana e to até batendo essa meta né, rola 300, até 400, 500, entendeu? Final de semana.

(Motorista nº12, 25 anos)

Vale o mesmo para os entregadores de bicicleta ou moto, com o acréscimo de uma nota de orgulho: em regra mais jovens, a remuneração acima do salário-mínimo é interpretada como uma verdadeira ascensão social por esforço próprio:

Entrevistador: E por mês você consegue tirar quanto?

Entregador: Na semana eu consigo tirar uns 800, 900.

Entrevistador: Por semana?

Entregador: Na semana, na semana, isso. Aí faço 3400 no mês. Mês bom.

(Entregador nº 6, 22 anos)

A função do salário-mínimo como piso de referência da remuneração dos trabalhadores menos qualificados não é novidade no Brasil (Cardoso, 2013), e o caso em análise não é exceção à regra. Isto não leva a uma recusa absoluta do trabalho regulado. Para o trabalhador brasileiro periférico as escolhas relativas à forma de trabalho nunca são absolutas, mas pragmáticas, sobretudo após a crise do horizonte do trabalho fordista (Rizek, 2006; Telles, 2006). No entanto, a constante referência à baixa remuneração

¹⁶ Woodcock, 2023, p. 441: salário baixo é o único motivo em comum de vários movimentos de trabalhadores de plataformas

oferecida por posições de trabalho reguladas pela CLT parece evidenciar que, da perspectiva daqueles trabalhadores específicos, as posições de trabalho em seu horizonte são mais mal remuneradas que o trabalho para aplicativos. Vejamos agora como a PNAD captou esta dimensão.

Tabela 3 - Características comparadas dos trabalhos de plataforma, informal e formal

	Motorista	Entregador	TPT	Informal	Formal	Total
Horas por semana	47,5	44,4	46,1	35	40,6	38,6
[1 - 19] horas	4%	4%	4%	14%	5%	8%
48 horas e +	53%	40%	47%	17%	19%	19%
60 horas e +	24%	19%	22%	6%	6%	6%
Renda mensal (R\$)	2 327	2 525	2 413	1 849	3 591	2 936
< Salário mínimo	14%	25%	19%	46%	5%	20%
Renda/hora (R\$)	11,3	13,1	12,1	12,2	20,4	17,6

Fonte: PNAD-C, 2022-T4, módulo *Trabalhadores de plataforma*, IBGE; elaboração própria. Leitura: os motoristas trabalham em média 47,5 horas por semana. Eles ganham R\$ 2327,00 por mês e R\$ 11,30 por hora trabalhada.

De acordo com a Tabela 3, a remuneração mensal dos TPT está a meio caminho entre os trabalhadores informais e os formais: 31% mais elevada do que os trabalhadores informais, mas 33% mais baixa do que os trabalhadores formais. O primeiro ponto a ser considerado é justamente o patamar significativamente superior (acima de 500 reais de diferença em média) de remuneração dos TPT em relação aos trabalhadores “informais”, isto é, àqueles não possuem carteira assinada. Apenas com essa informação começamos a nos dar conta do impacto *positivo* que a entrada no trabalho plataformizado pode ter na vida dos seus trabalhadores: caso provenham de ocupações anteriores informais (caso de muitos de nossos entrevistados), o mais provável é que sua passagem para o trabalho plataformizado seja experimentado enquanto um *incremento no poder de consumo*. O fosso aumenta no caso dos entregadores, que se beneficiavam, em 2022, de uma diferença positiva de R\$ 676,00 na média de sua remuneração em relação aos trabalhadores

informais. Em compensação, sofriam a distância de R\$ 1.178,00 em comparação com os empregos formais.

Acrescentemos a dimensão dos horários de trabalho. Ainda de acordo com a Tabela 3, com 46 horas por semana, os trabalhadores das plataformas são, de longe, os que têm jornadas de trabalho mais longas. Cerca de um quarto deles (22%) trabalha mais de 60 horas por semana¹⁷. Portanto, a sua situação em termos de remuneração horária é muito menos favorável: recebendo 12 reais por hora, os trabalhadores das plataformas ganham tanto quanto os informais e 40% menos que os formais. É claro que essas médias escondem grandes disparidades, principalmente entre motoristas e entregadores: embora os primeiros tenham as jornadas de trabalho mais longas (48 contra 44 horas semanais), eles ganham menos em média, resultando em uma remuneração horária 14% menor (R\$ 11,30 reais por hora).

As entrevistas corroboram os dados da PNAD quanto à extensão da jornada de trabalho. De fato, encontramos em campo declarações de extensas jornadas diárias, nunca inferiores a 10 horas diárias, por vezes chegando a 16 horas diárias. E isto vale tanto para motoristas quanto para entregadores:

Motorista: É. Durante a semana eu trabalho de dia, acordo 4:30 da semana e venho pra cá, Venho direto pra cá. Aí hoje como eu saí mais tarde, vim trabalhar quase 5 horas, peguei a terceira corrida agora. Aí saí de Caxias, de Caxias peguei pra Linha Amarela.

Entrevistador: Mas normalmente você trabalha quantas horas por dia?

Motorista: Ah 14, 13 horas por dia.

Entrevistador: Você pega 4:30...?

Motorista: E só paro 5, 6 da noite.

(Motorista n°13, 38 anos)

¹⁷ Convém igualmente ter em conta que os tempos de espera entre duas deslocações não são provavelmente declarados nas pesquisas do IBGE, apesar das instruções dadas aos entrevistadores.

Entrevistador: (...) E quais são os seus horários de trabalho?

Entregador: Dia todo.

Entrevistador: Ou seja?

Entregador: De oito às dez, de oito às meia-noite, vai de acordo com o aplicativo.

(Entregador nº 3, 24 anos)

É o mesmo encontrado unanimemente pela literatura. Com uma carga horária desta magnitude, para a maioria dos entrevistados seria impossível exercer atividades secundárias, tendo o trabalho plataformizado como seu único trabalho remunerado. De fato: se olharmos a Tabela 4 abaixo, notamos que apenas 4% deles têm empregos secundários, e que somente 4% trabalham menos de 20 horas por semana. Isto é, em esmagadora maioria (96%), os TPT têm o trabalho vinculado a plataformas como sua principal atividade, sendo que apenas uma apertada minoria (4%) dentre eles dedica a esta atividade menos de 20 horas por semana; o seu emprego principal os mantém ocupados todo o tempo.

Tabela 4 - Taxas de emprego secundário e permanência no trabalho

	Motorista	Entregador	TPT	Informal	Formal	Total
Emprego secundário	4%	4%	4%	3%	4%	3%
Permanência > 2 anos	63%	55%	59%	57%	69%	65%
Continua no emprego	93%	90%	92%	82%	95%	91%
Chefe de família	44%	42%	43%	46%	46%	46%

Fonte: PNAD-C, 2022-T4, módulo *Trabalhadores de plataforma*, IBGE; elaboração própria.

Além disso, embora 59% destes trabalhadores tenham menos de 2 anos de atividade, esta taxa não é muito diferente da dos trabalhadores informais. Por fim, 92% deles ainda estavam na atividade no trimestre seguinte, mais do que os trabalhadores informais (82%), e quase tanto quanto os trabalhadores formais (95%), o que comprova razoável estabilidade. Por fim, a proporção de chefes de família, semelhante à de outros setores, confirma que não se trata de uma complementação de renda, mas de fonte essencial da

renda familiar. Com isso, o discurso reiterado das plataformas sobre sua suposta função de complementaridade de renda se torna meramente normativo, sem sustentação real.

Nesse sentido, tomando apenas as dimensões renda, carga horária e continuidade no trabalho podemos afirmar com segurança que, em termos “objetivos”, o trabalho por aplicativos, de fato, está longe de ser desejável comparativamente ao trabalho “de carteira assinada”. Com jornadas muito mais extensas e remuneração horária média inferior, esse tipo de trabalho pode ser considerado de qualidade inferior aos vínculos formais. Tal constatação nos conduziria à hipótese de que os trabalhadores seriam fortemente críticos de sua situação de trabalho, que se sentiriam coagidos a estar naquela ocupação dada a ausência de oportunidades de entrada em um trabalho regulado. Nesse caso, a carteira de trabalho enquanto horizonte utópico de inclusão social e econômica e de reconhecimento das massas trabalhadoras funcionaria como eixo central da crítica ao trabalho plataformizado, não reconhecido e radicalmente precarizado.

No entanto, se em campo encontramos algumas poucas variações desse tipo de crítica, é mais comum encontrarmos uma avaliação geral de *satisfação*. Embora existam, apenas excepcionalmente encontramos críticas contundentes; isto é, raramente a avaliação de um problema se torna uma afirmação de injustiça da relação trabalhador-plataforma. *A maioria dos entrevistados afirma ser a relação com as plataformas uma relação justa*. Além disso, frequentemente utilizam como base de comparação os trabalhos “CLT”, no sentido de que esses seriam menos desejáveis. Dentre os entregadores essa percepção é ainda mais nítida, como Festi *et al* (2024) também encontraram no Distrito Federal¹⁸.

Como se explica a aparente contradição existente na avaliação positiva de uma situação de trabalho objetivamente pior (plataformas) e na crítica a um trabalho objetivamente melhor (“carteira assinada”)? Uma das maneiras é olhar para o vínculo de trabalho formal através do colorido atribuído a ele pelos trabalhadores envolvidos evitando, assim, um “perigoso obscurecimento da realidade do mundo do trabalho brasileiro” (Abílio, 2022,

¹⁸ Dois de nossos chegaram a afirmar que não seria uma “boa ideia” aumentar a remuneração por entrega, pois poderia acontecer de aumentar demais o número de pessoas querendo trabalhar como entregadores!

p. 151)¹⁹. Assim, se levarmos a sério a perspectiva dos agentes, a explicação se simplifica: os trabalhos regulados *realmente oferecidos* aos entrevistados *não* os remuneraram tanto quanto o trabalho em plataformas, apesar da *média* do trabalho formal ser maior.

Embora não haja garantia de que suas apostas sejam as melhores escolhas possíveis diante de sua trajetória pregressa e de suas chances futuras (eles podem cometer erros, estar mal informados, etc.), o fato é que o trabalho em plataforma oferece uma alternativa aceitável a esses trabalhadores diante de escolhas reais que não lhes parecem valer à pena. As trajetórias declaradas por entregadores e motoristas apresentam em regra passagens por trabalhos formais ou informais remunerados sempre ao redor do salário-mínimo, com extensas jornadas de trabalho, por vezes em atividades extenuantes – recolhimento de lixo, construção civil, serviços de limpeza, trabalho em bares com longas horas extras não pagas.

Sua perspectiva é, portanto, pragmática; para a maioria deles, um “bom” trabalho CLT, com remuneração considerada digna, razoável jornada de trabalho e – como afirmaremos à frente – relações de subordinação não-humilhantes, *não está no horizonte*.

O desejo de se inserir em um trabalho regulado, quando surgiu em campo, em regra foi vinculado à importância atribuída à proteção social.

Entrevistador: Então você não tem perspectiva de ficar na Uber sempre?

Motorista: Não, não. Sempre trabalhei de carteira assinada. Eu trabalhei a vida toda de carteira assinada, se eu for relaxar agora aí vou me aposentar quando? Já tá difícil de se aposentar trabalhando, parado então... sem pagar pro INPS... eu to esperando mais esse ano acabar. Se acabar esse ano e eu não conseguir de carteira assinada eu vou tirar meu carnêzinho do INPS e pagar ele. Se eu

¹⁹ Abílio segue explicitando a aparente contradição com a habitual perspicácia: “um dilema pouco enfrentado reside na percepção e discurso dos próprios trabalhadores, que não necessariamente abraçam a pauta da formalização e por vezes a recusam” (Abílio, 2022, p. 150).

tiver que fazer uma operação, internação, tenho meu INPS em dia. Mas oficina não sei se vou voltar mais não, sinceramente.

(Motorista nº 16, 50 anos)

Entrevistador: Cara, já tem pessoas que já estão há algum tempo, conseguem tirar, 2, 3 mil reais e tal. Se você ganhasse por aí e fosse te oferecido um trabalho CLT ganhando a mesma coisa, qual que você preferiria?

Entregador: Sempre gostei de trabalho de carteira assinada.

Entrevistador: E por que isso?

Entregador: Porque eu trabalho desde menor, conforme eu fiquei agora desempregado, procurando emprego, não estava conseguindo, fiquei desorientado mesmo. Surgiu esse negócio do iFood aí mesmo, me inscrevi, aprovou, mas eu prefiro carteira assinada. (...) como eu trabalho também desde menino, eu estou pensando também na aposentadoria e tudo mais. Isso tudo. E muitas das vezes também tem uns benefícios, sabe, plano de saúde. Essas coisas sim, né? Que o iFood não oferece nada disso, né? [Os outros entregadores] preferem trabalhar na rua, porque eles fala que vê mais dinheiro, eles dizem isso, né? Mas eu sempre prefiro trabalhar de carteira assinada.

(Entregador nº 16, 27 anos)

De fato, a PNAD-C nos mostra que apenas 29,5% dos TPT afirmaram estar protegidos de alguma maneira, diante de 100% dos trabalhadores formais. Nas entrevistas encontramos declarações de contribuição voluntária ao INSS, como no trecho apresentado acima, ou o pagamento via MEI (Microempreendedor Individual). Ainda assim, os TPT estão em melhor posição que os trabalhadores informais, dentre os quais apenas 14% declararam estar protegidos.

4 Relação com as plataformas e percepção de autonomia

Contrariamente ao que se esperaria diante dos dados levantados pela PNAD-C, quando perguntados pela sua avaliação do trabalho a impressão geral é, sem dúvida alguma, de relativa satisfação. Críticas pontuais são apresentadas, mas apenas excepcionalmente são tratadas como graves; isto é, raramente o reconhecimento de um problema se torna uma afirmação de injustiça da relação. Embora haja exceções, e diferentemente do que pode ser encontrado em grande parte da literatura, *a grande maioria dos entrevistados afirma ser a relação com as plataformas uma relação justa*²⁰.

Já notamos acima como, mesmo apresentando média de renda inferior e carga horária superior aos postos de trabalho formalizados, os trabalhadores de plataforma não tem particular predileção *a priori* pelo trabalho formal, na medida em que as posições que efetivamente lhes são oferecidas não lhes parecem garantir a renda e as condições de trabalho que almejam. Esta sua avaliação pode estar sinceramente equivocada – os dados da PNAD-C possibilitam uma conclusão nesse sentido, como vimos –, ou ser mera justificção “honrosa” diante da inexorabilidade de sua posição desfavorável no mercado de trabalho; no entanto, é esta a leitura que fazem de sua realidade laboral.

Mas há outra dimensão fundamental envolvida: a percepção da autonomia.

4.1 Horário fixo versus “liberdade”

O segundo dos motivos encontrados em campo para uma avaliação positiva do trabalho plataformizado é a percepção de autonomia na definição do momento e da extensão da jornada de trabalho. Apesar da literatura crítica frequentemente desprezar esta percepção

²⁰ Dois de nossos entrevistados chegaram a se declarar *contra* o aumento da remuneração por entrega, pois poderia levar a um aumento do número de entregadores em função do abandono de empregos mais mal remunerados!

enquanto uma “ilusão”²¹, seria difícil superestimar o quanto isto é valorizado pelos trabalhadores entrevistados. Mesmo os entregadores OL afirmam desfrutar de grande liberdade na organização dos dias e horários trabalhados em comparação com outras experiências de trabalho regulado. Tanto é assim que a nova experiência pode efetivamente se tornar um obstáculo para o “retorno” ao regime celetista:

Entregador: É uma coisa meio que assim, o cara entrou, a pessoa que sai, se aventura numa CLT, dependendo ele não passa dois meses. Ele se indispõe com o encarregado, seja lá quem for. Ele sabe que aqui ele vai ganhar mais, ele tem que... mas ele já está tão acostumado com essa sensação de liberdade, que ele acaba chutando o balde.

Entrevistador: É mesmo? Tem muito caso assim?

Entregador: Tem muito caso assim. Ah, sumiu da praça, estava trabalhando, mas voltou a encher o meu saco aqui, joguei pro alto.

(Entregador nº 14, 34 anos)

Os motoristas não defendem este ponto tão enfaticamente quanto os entregadores, mas há também de sua parte um reconhecimento e uma valorização da sua autonomia possível.

A PNAD-C oferece uma maneira interessante de mensurar o impacto dessa percepção na organização do cotidiano de trabalho. Vejamos a Tabela 5:

Tabela 5 – Dependência às plataformas, incentivos e sanções

<i>"Nesse trabalho, a jornada de trabalho era influenciada por quais motivos?"</i>				
	Motorista	Entregador	TPT	Taxi App
Possibilidade de escolha dos dias e horários de forma independente	66%	85%	71%	51%
Turnos, dias sugeridos pelo aplicativo/plataforma	21%	32%	27%	22%

Fonte: PNAD-C, 2022-T4, módulo *Trabalhadores de plataforma*, IBGE; elaboração própria. Leitura: para 66% dos motoristas por aplicativo, a possibilidade de escolha dos dias e horários de trabalho de forma independente influencia a sua jornada de trabalho.

²¹ Woodcock (2023) e Antunes (2023) são bons exemplos desse desprezo, mas tal postura é espalhada por praticamente toda a literatura, com raras exceções. Destas, novamente sobressai a sobriedade de Abílio (2022), sempre preocupada em manter a perspectiva do “trabalhador periférico”.

Podemos notar nessas respostas como a “possibilidade de escolha dos dias e horários de forma independente” joga um papel importantíssimo na percepção dos trabalhadores sobre como a sua atividade é organizada: 71% dos TPT confirmam que sim, enquanto apenas 27% dizem que a jornada é influenciada pela sugestão dos aplicativos. A diferença encontrada entre motoristas e entregadores é corroborada com os achados de campo: como vimos, de fato a jornada diária e semanal dos entregadores é mais fragmentada que a dos motoristas. Mas ainda assim a confirmação da escolha independente é amplamente majoritária entre ambos.

Como já dito acima, isso muitas vezes permite aos trabalhadores adequar o seu horário de trabalho com sua vida pessoal, seja quanto aos momentos de lazer (ir a um jogo de futebol à tarde, fazer um churrasco com os amigos durante a semana, pequenas viagens etc.), seja para resolver problemas práticos da vida pessoal e familiar (levar os filhos ao médico, resolver problemas da casa, auxiliar familiares em pequenas tarefas).

O conjunto dessas interrupções voluntárias da jornada, muito valorizadas pelos entrevistados – mesmo pelos mais críticos das suas condições de trabalho²² –, se significam, do lado das empresas, a possibilidade de economizar custos por meio do uso cirúrgico da força de trabalho – o onipresente trabalhador “*just-in-time*” da literatura crítica –, podem significar, e tem efetivamente sido interpretado dessa maneira, uma margem de liberdade para os trabalhadores que eles não percebem como passível de ser encontrada em outras ocupações. A sensação de que se trabalha “quando se quer” é relatada mesmo por aqueles que declararam jornadas de mais de 12 horas diárias, o que pode soar incongruente, mas é efetivamente valorizada unanimemente pelos entrevistados: na maioria das vezes, eles percebem a “porosidade” de suas jornadas como uma *adequação do trabalho ao seu ritmo de vida*, percebendo o regime de trabalho regulado como o seu contrário, isto é, como exigindo a adequação do seu ritmo de vida ao trabalho.

²² Um dos motoristas entrevistado mais crítico ao seu trabalho na Uber (por conta do que considerava um baixo valor de remuneração), afirmou que aquele trabalho havia produzido “algo de ruim” nele: “Porque ali não tem o patrão e não tem hora, entendeu?” (Motorista nº 20, 43 anos)

4.2 Subordinação versus “autonomia”

Um segundo ponto relativo à questão da percepção da autonomia encontrado nas entrevistas é o elogio da suposta ausência de “patrão” ou um representante deste no cotidiano de trabalho. Assim como o encontrado por Roubaud (1994) no México, e por Rangel (Rangel, 2021; Rangel; Magaldi, 2023) no Brasil, parte da avaliação positiva do trabalho percebido como “autônomo” por pequenos comerciantes do comércio popular advém da “libertação” do convívio com um superior hierárquico direto; isto é, da ausência de uma relação *pessoal* de subordinação²³. Sobre isso, disse um entrevistado que havia pedido demissão fazia poucos meses:

Motorista: Mas oficina não sei se vou voltar mais não, sinceramente.

Entrevistador: É mesmo?

Motorista: Pra trabalhar de empregado, não.

Entrevistador: E por que isso?

Motorista: Ah, mano... eu gosto de trabalhar por conta própria, ter sua meta, fazer seu horário ali, não ter esse negócio de “po, tá atrasado, vê se acorda mais cedo” (...) Ter que ficar escutando... hoje em dia escuto só a minha mãe: “vai rodar de noite hoje? Cuidado que esse buraco aí é perigoso”. Só escuto é “cuidado” hoje, e só.

Entrevistador: Realmente ter que escutar historinha de patrão é difícil...

Motorista: Escutei a vida todinha!

(Motorista nº 16, 50 anos)

E um entregador diz:

Entregador: [Trabalhei] lá na UtiliCasa, numa loja de utensílios. Trabalhei também numa terceirizada da Light, que era tipo guardando vaga pra carro da Light, mas até pagava bem, mas não igual o iFood. E tipo assim, também é

²³ Woodcock (2023, p. 430) notou também como “há semelhanças importantes em todo trabalho de plataforma”, sendo um dos seus exemplos mais claros “a falta da supervisão ou da gestão humana” face-a-face.

bom trabalhar no iFood porque a gente que faz a nossa rotina, se você já de trabalho, se quiser tirar uma folga, tira. Não tem ninguém pra te mandar, às vezes chega atrasado.

Entrevistador: Então tu sempre trabalhou antes de CLT?

Entregador: É, a maioria das minhas vezes foi tudo CLT.

(Entregador nº 15, 26 anos)

Este é um ponto importante, sobretudo porque é pouco abordado nos estudos sobre processos de precarização do trabalho. Se conduz, mesmo que por omissão, ao elogio puro e simples do vínculo formal, a crítica da precarização corre o risco de invisibilizar os conflitos que ocorrem no interior do trabalho regulado; a questão é complexa e exige um tratamento não dualista, procurando produzir a crítica do trabalho realmente existente levando em consideração o pragmatismo do trabalhador brasileiro, cujas trajetórias tipicamente alternam entre períodos de trabalho formal e informal (Cardoso, 2013).

Nesse sentido, embora apareça pouco na literatura, os problemas percebidos na subordinação são tema central da crítica dos trabalhadores de plataforma ao trabalho de carteira assinada. A sensação de se estar liberto disso, objetivamente confirmada pela interação descontraída dos entregadores entre as entregas, e, quanto aos motoristas, pelo domínio de si e de seu carro – seu “ambiente de trabalho” –, não é algo meramente periférico na avaliação dos trabalhadores sobre a sua experiência global de trabalho. Como Rangel (2021) lembra bem, elogiar o fato de não precisar escutar “historinha de patrão” remete à crítica de um tipo de submissão que envolve não apenas a exigência de realizar tarefas e ter comportamentos ligados à própria execução do trabalho, uma submissão de tipo “organizacional”, mas também a todo um conjunto de interações (pequenas humilhações, críticas ao atraso, reprimendas) percebidas como injustas.

A valorização deste ponto é tanta que mesmo o forte controle indireto exercido pelas plataformas não lhe diminui o alcance. Vejamos a Tabela 6 abaixo:

Tabela 6 - Formas de dependência às plataformas

<i>Nesse trabalho, era o aplicativo que determinava:</i>				
	Motorista	Entregador	TPT	Taxi App
O valor a ser recebido por cada tarefa realizada ou trabalho entregue	97%	60%	81%	80%
Os clientes a serem atendidos	87%	69%	79%	81%
O prazo para realização da tarefa ou atividade	69%	63%	66%	62%
A forma de recebimento do pagamento	85%	72%	79%	75%

Fonte: PNAD-C, 2022-T4, módulo *Trabalhadores de plataforma*, IBGE; elaboração própria. Leitura: para 97% dos motoristas, o valor das corridas é decidido pela plataforma.

Para além de permitir identificar com precisão os trabalhadores das plataformas, a grande originalidade do módulo "Trabalhadores das plataformas" reside no fato de colocar questões sobre o tipo de relação de trabalho que mantêm com as plataformas.

Em primeiro lugar, as plataformas impõem uma série de condicionalismos aos trabalhadores. Em 81% dos casos, determinam o montante e o método de pagamento, bem como os clientes que devem aceitar. Em dois terços dos casos, os prazos de entrega (de mercadorias ou de clientes) são igualmente fixados pelas plataformas. Estes condicionalismos são muito mais exigentes para os motoristas do que para o pessoal de entregas. Por exemplo, para 97% dos motoristas, o valor do que recebem por cada viagem é fixado pela plataforma. Este é o caso de apenas 60% dos motoristas de entregas. Do mesmo modo, para 87% dos motoristas, é a plataforma que decide quais os clientes que devem carregar, enquanto a escolha dos clientes é imposta "apenas" para 69% dos motoristas de entregas.

É interessante notar que os taxistas que utilizam aplicações estão igualmente sujeitos a estes condicionalismos. Por outro lado, os trabalhadores das plataformas de serviços parecem ser muito mais livres nas suas relações com as plataformas (ou sujeitos a outros tipos de condicionalismos). Nestas condições, parece que as plataformas exercem um controlo muito apertado sobre os seus trabalhadores. Esta falta de margem de manobra para decidir os termos e condições da sua atividade põe em causa a noção de independência neste novo tipo de relação de trabalho.

Assim, mesmo o trabalho sendo em enorme medida reconhecido como determinado pela plataforma em seus elementos centrais, ainda assim há o elogio da autonomia. Isto pode dar a medida da magnitude da crítica à subordinação a um patrão pessoal.

4.3 Duas críticas: comunicação precária e bloqueios unilaterais

Se, de um lado, há a percepção e a valorização de maior autonomia pessoal, e certa satisfação geral com o trabalho por aplicativo, isto não significa que a relação com a plataforma seja considerada sempre de um ponto de vista positivo. Já vimos como há, por parte dos motoristas, uma percepção de degradação da sua remuneração, que é motivo de crítica e até indignação. Duas outras críticas encontradas em campo merecem ser destacadas: a péssima comunicação da plataforma e os bloqueios unilaterais.

A primeira é expressa principalmente quando há qualquer conflito com o cliente final:

Motorista: Outra coisa também que eu não gosto da Uber, que a gente fica refém do passageiro, porque a Uber não ouve o motorista, se o senhor descer do meu carro agora e disser que eu fui agressivo, que eu fui preconceituoso, eles vão me bloquear na hora. Eles não vão me perguntar, eles não vão ouvir a minha parte.

(Motorista nº 9)

Entregador: Sim, eu entrei. Porque se você não fazer nada, aí sim que você pode perder tua conta. Se você pegar o pedido do cliente e não entregar, e não falar nada pro iFood, eles vão te bloquear na certa, porque o cliente tá lá. Falando um monte de coisa sobre você, tá ligado? “Cadê o meu pedido do iFood? Não entregou, cadê, cadê, cadê?” O prejuízo vai sair de alguém. Então tipo, o iFood vai preferir te bloquear do que... Tá ligado? Que é bloqueado por um dia. Eu fui bloqueado, porque eu falei ainda pro Joe, o suporte, o suporte do iFood chama Joe, tá ligado?

(Entregador nº 1, 26 anos)

O “bloqueio”, isto é, a suspensão da conta, embora comum, é a consequência mais drástica da conjunção entre o conflito com um cliente e a falta de canais de comunicação com a plataforma, mas não é a única. Outras questões podem decorrer dessa ausência, como discordância do motorista quanto ao valor da corrida, problemas relativos ao cadastro na plataforma (fotos pessoais, documentos, informações sobre o veículo), alteração súbita do ranqueamento, divergência em relação a taxas de aceitação/cancelamento de corridas ou entregas etc.

Toda uma série de problemas de maior ou menor grau que caracterizam o cotidiano de qualquer trabalhador típico pode ser dificultada na relação com as plataformas, justamente porque uma de suas características centrais é a virtual ausência de intermediários (“gerentes”) entre plataformas e trabalhadores. Como acertadamente nota (Woodcock, 2023, p. 430), a gerência pessoal nos empreendimentos capitalistas sempre desempenhou um papel importante na comunicação entre os trabalhadores, papel este exercido em conjunto com funções disciplinares. Ora, como já foi notado pela incursão etnográfica de Gonsales (2023, p. 60) as empresas jogam com o próprio acesso a ela para a resolução desses problemas cotidianos como meio indireto de controle da força de trabalho, o que pode fazer com que um mero detalhe de cadastro se torne uma enorme dor de cabeça para o trabalhador.

Na entrevistas frequentemente são relatados casos de colegas que foram bloqueados unilateralmente, sem abertura de diálogo ou chance de “defesa” por parte da plataforma.

Entregador: Também tem algumas outras coisas que a plataforma faz, que são banir as pessoas, bloquear os entregadores, por algum erro injustificado que ocorreu entre a plataforma e o restaurante ou o entregador. Vou dar um exemplo do meu amigo Israel, ele era Nuvem, cumpria a mesma carga horária que eu, rodava de bike mecânica. Só que ele às vezes fazia uma carga horária maior, e aí ele gestava em torno de dois mil reais semanal fixo. Era o mínimo que ele fazia, era dois mil reais de uma semana fixo.

(...) Mas o cara pegava às vezes 9 horas da manhã e ia embora 6 da madrugada, 6 da manhã do dia seguinte. Aí descansava 6 horas, pegava de novo e fazia essa carga horária de quase 24 horas trabalhando. E foi um erro da plataforma.

O restaurante deu um pedido pra ele como se ele tivesse a maquininha do iFood pra fazer a cobrança, a distância daquele pedido. Ele não tinha, o cliente não quis devolver o pedido para ele entregar o restaurante e a plataforma baniu ele e hoje ele está recorrendo a um processo judicial na plataforma para que seja a conta dele liberada novamente para que ele possa voltar a ficar online e fazer a entrega novamente. (...) Acabou com aquela renda estável que ele já tinha há dois ou três anos que ele fazia. Então você já está acostumado a ganhar 8 mil reais por mês entregando de bicicleta, que ele só entregava de bicicleta e de um dia pro outro ele perdeu aquilo tudo que ele tinha, né? Então, foi muito prejudicial.

(Entregador nº11, 31 anos)

Considerações finais

Muitos estudos sobre o trabalho subordinado a plataformas foram publicados nos últimos anos. Desde o momento pandêmico, período no qual o trabalho plataformizado teve sua visibilidade pública subitamente catapultada, os pesquisadores do trabalho têm montado uma verdadeira força-tarefa nacional e internacional para investigar e compreender melhor a nova forma de subordinação que parece estar tomando o mercado de trabalho de maneira avassaladora.

Diante deste movimento, a literatura crítica têm se esforçado sobretudo em *denunciar* a precarização estrutural inscrita na atividade, oferecendo farta evidência de que, de fato, ela pode ser claramente alocada no interior de um movimento internacional de promoção da flexibilização das relações reguladas de trabalho. Nesse sentido, ele não só busca normalizar a relação de subordinação à plataforma como um contrato comercial entre duas partes juridicamente iguais, empresas e trabalhadores, como também promove “processos de informalização” (Abílio, 2021, p. 936) de maneira mais ampla, fazendo avançar a precarização das relações de trabalho para segmentos nos quais o trabalho regulado ainda era a norma (a transformação de motoboys contratados pelo regime CLT em “prestadores de serviço” mobilizados via aplicativo é um bom exemplo desses processos).

No entanto, acreditamos que o esforço para delinear transformações estruturais corre o risco de invisibilizar as avaliações dos próprios agentes envolvidos nos processos. Assim, se a análise de dimensões estruturais relativas ao trabalho plataformizado está bem posicionada para determinar as linhas de força com origem no ímpeto capitalista de acumulação, ela frequentemente apresenta representações pouco complexas dos próprios trabalhadores. Ora representados como indivíduos que “vivem no limite da sobrevivência” (Sanson *et al*, 2024), e, portanto, não possuiriam qualquer margem de escolha quanto ao rumo de sua vida laboral; ora como vítimas inocentes do discurso do empreendedorismo, que seria uma “ilusão” (Antunes, 2023; Ladosky *et al*, 2024; Woodcock, 2023) ou um “engodo” (Bridi, 2022), e ao qual adeririam mais ou menos acriticamente, os trabalhadores de plataforma apenas recentemente têm suscitado investigações mais aptas a captar dimensões mais propriamente sociológicas de sua atividade.

Justamente por isso escolhemos, aqui, para além de contribuir para a densificação descritiva do trabalho, investigar a avaliação e o julgamento dos trabalhadores, fazendo uso de uma tipologia dicotômica baseada no trabalho “CLT” versus trabalho “plataformizado”. Essa tipologia surge das próprias referências de relações de trabalho a partir das quais os trabalhadores constroem a percepção de sua inserção laboral. Portanto, mais que repisar a análise do processo de precarização, levado a cabo por grande parte da literatura crítica – com cujas linhas centrais estamos de acordo –, preferimos salientar a avaliação dos trabalhadores sobre as plataformas, sobretudo daquilo que consideram *positivo* em sua experiência comparativamente ao trabalho regulado, situando esta avaliação nas estatísticas reveladoras do seu mercado de trabalho.

Em primeiro lugar, a perspectiva denunciata que pretende ver nesses trabalhadores indivíduos que “lutam por sua sobrevivência” claramente não se sustenta nos dados apresentados, tanto nos quantitativos quanto nos qualitativos. Como vimos, ambos, motoristas e entregadores, percebem remuneração *superior* ao salário-mínimo; não apenas isso, aqueles que avaliam positivamente a experiência com a plataforma o fazem *justamente porque as remunera melhor*, diferentemente de outras experiências de trabalho regulado pretéritas. A referência aos trabalhos “de salário-mínimo” de carteira assinada é frequente e serve como contraponto negativo ao plataformizado.

Tal posição é surpreendente não apenas porque contradiz as posições mais marcadamente denunciadas da literatura crítica, mas também porque não se sustenta objetivamente se acrescentarmos a dimensão da jornada de trabalho: a PNAD-C mostrou que a remuneração média acima do mínimo é conquistada por meio de extensas jornadas de trabalho; no cômputo geral, a remuneração por hora trabalhada dos TPT é não só inferior à do trabalho formal, mas é também praticamente a mesma dos trabalhadores informais. Portanto, o elogio dos trabalhadores ao trabalho plataformizado, se nos restringirmos apenas à remuneração e carga horária, *se refere à possibilidade de auferir maior renda às custas de jornadas mais longas de trabalho, em contraponto à remuneração relativamente fixa do trabalho formal: de relativo bom grado trocam seu tempo por maior remuneração.* É nesse sentido que alguns entrevistados relataram que, se tivessem uma oferta de trabalho regulado que lhes pagasse tanto quanto o trabalho em aplicativo, aceitariam a vaga e continuariam trabalhando com o aplicativo nas horas vagas. A probabilidade de se inserirem em uma relação de trabalho que efetivamente lhes garanta o suprimento de suas necessidades em nível satisfatório é tão distante que *deixar de trabalhar nas horas “vagas” não lhes parece plausível, fazendo com que uma atividade remunerada secundária lhes pareça algo inescapável.*

Em suma, as plataformas não parecem se valer apenas da “necessidade de sobrevivência” dos trabalhadores, como sugere a literatura crítica, mas também da sua disposição para longas jornadas de trabalho, que aponta para uma naturalização destas dada a precariedade histórica do mercado de trabalho brasileiro. Nesse sentido, a passagem para o trabalho por aplicativo, onde se “vê mais dinheiro” (Entregador nº 16), mas se trabalha longamente, pode ser visto como uma forma de melhoria nas condições de vida.

As extensas jornadas relatadas, por sua vez, mascaram o que muitas vezes é uma semana de trabalho fragmentada. Como vimos, uma das características mais elogiadas do trabalho plataformizado é a relativa capacidade de adequar o trabalho a tarefas da vida cotidiana, sejam elas de natureza social (jogos de futebol, festas de aniversário, pequenas viagens), familiar (tarefas de cuidado dos filhos ou parentes), ou mesmo individual (deixar de trabalhar um dia em que se esteja cansado, aumentando a jornada para compensar no dia seguinte, estabelecer horas de descanso entre um turno e outro da jornada). Com a carga horária média praticada pela grande maioria certamente o espaço para manobras dessa

natureza é reduzido, mas ele é efetivamente utilizado e muito valorizado. As imagens de “bater ponto” ou a preocupação com atrasos mínimos, típicos do trabalho regulado de baixa qualificação, são fortemente repudiadas como absurdas, por vezes vexatórias e injustas. Sem dúvida alguma, e como vem sendo encontrado por investigações recentes, este é talvez o aspecto que mais contribui para avaliações positivas do trabalho por aplicativo por parte dos trabalhadores. As maneiras de utilizar essa vantagem podem variar muito tanto entre os motoristas (que frequentemente voltam à casa durante a jornada, por exemplo) e os entregadores quanto internamente a cada uma das duas categorias aqui tratadas (entregadores de moto também relatam retornar à casa para almoçar e descansar durante a jornada, enquanto os de bicicleta tendem a tirar dias inteiros de folga e “compensar” nos dias seguintes) – mas é unanimemente elogiada.

Há ainda o elogio da ausência de subordinação pessoal direta a um “patrão” ou “gerente”. “O aplicativo não te obriga a nada, você aceita se quiser” é o sentido de muitas frases ditas nas entrevistas. É claro que os trabalhadores têm consciência das limitações de sua agência no interior de sua subordinação à plataforma; não são ingênuos ou fanáticos da “empresarização de si”, como parecem afirmar algumas investigações que aplicam as teses de Dardot e Laval (2016) ao caso brasileiro sem maiores mediações. A Tabela 6 apresentada acima indica claramente que estão conscientes do enorme poder de determinação de suas jornadas detido pelas plataformas. Mas fazem escolhas pragmáticas, inclusive da justificção de seu trabalho para terceiros (Boltanski; Thévenot, 2006). Assim, podemos ver nessas falas o elogio do trabalho “autônomo” em uma relação subordinada, mas altamente impessoal com as plataformas, diferentemente do que ocorre em um emprego regulado, no qual o patrão ou gerente está constantemente e de maneira direta vigiando o empregado para extrair o máximo de trabalho de sua jornada. Se esta autonomia pode ser considerada uma “ilusão”, por conta da evidente e reconhecida incapacidade de negociar os termos das relações e do processo de trabalho, nem por isso ela deixa de ser valorizada pelos trabalhadores nos seus elementos positivos: nas poucas oportunidades que aparecem, sentem-se livres para decidir se trabalham ou não. No vínculo regulado, uma vez assinado o contrato estariam obrigados a aceitar não só a subordinação “organizacional”, relativa aos aspectos mais específicos do processo de trabalho, como também a pessoal.

Por fim, os elementos mobilizados para a crítica são a opacidade das plataformas, isto é, a péssima comunicação com os trabalhadores, o que inclui a não explicação de aspectos chave do trabalho regular (caso da taxa de intermediação de corridas coletada pela Uber, que varia em função de elementos desconhecidos pelos motoristas, e que podem ser lidos na chave da exploração do motorista), bem como o bloqueio indiscriminado sem chances de “defesa” por parte do trabalhador. Além disso, para os entregadores que utilizam bicicleta os custos de retirada e utilização destas lhes toma grande parte da energia crítica, uma vez que os critérios variam frequentemente sem maiores explicações por parte das empresas responsáveis; já para os motoristas é a remuneração, sentida como degradada nos últimos anos, que aparece também como crítica à plataforma.

No entanto, como já dito, e diferentemente do que afirma boa parte da literatura – sobretudo a que se dedica ao estudo dos movimentos políticos de trabalhadores por aplicativo (Braga; Santana, 2015; Christo *et al.*, 2023; Woodcock, 2023; Zamora, 2024) – a sensação geral no conjunto dos entrevistados é de *satisfação* com o trabalho subordinado às plataformas. E, dadas as condições de trabalho extenuantes que apresentamos tanto em termos quantitativos quanto qualitativos – com as quais estamos de acordo com a literatura crítica, frise-se –, é esta satisfação aparentemente contraditória um dos pontos principais que cabem aos investigadores hoje explicar.

Em sentido análogo ao que Rangel (2019, p. 199) utilizou na análise dos trabalhadores do comércio popular, o engajamento dos trabalhadores de plataforma não pode ser explicado apenas pela suas “ausências” (de vínculo formal, de remuneração estável, de qualificação, de segurança no trabalho, de proteção social, de consciência de classe, etc.), uma vez que tal abordagem corre o risco de invisibilizar aquilo que é considerado positivo na experiência de trabalho *da perspectiva dos sujeitos que trabalham*.

Foi com esse intuito que procuramos esclarecer quais os sentidos produzidos na experiência do trabalho plataformizado, antes que somente realizar a sua crítica de uma perspectiva exterior à atividade propriamente dita.

Referências bibliográficas

ABDELNOUR, Sarah; Méda, Dominique. **Les nouveaux travailleurs des applis**. Paris: Presses Universitaires de France, 2019.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Empreendedorismo, autogerenciamento subordinado ou viração? Uberização e o trabalhador just-in-time na periferia. **Revista Contemporânea**, v. 11, n. 3, p. 933–955, 2021.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Perfis e trajetórias ocupacionais. In: MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. **Plataformas digitais: o trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos**. Curitiba: UFPR, 2022. pp. 127-164

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111–126, 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 1–11, 2019.

AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, v. 23, n. 57, p. 26–56, 2021.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho e (des)valor no capitalismo de plataforma: três teses sobre a nova era de desantropomorfização do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo, 2023.

BERNARD, Sophie. **Le nouvel esprit du salariat**. Paris: Presses Universitaires de France, 2020.

BOLTANSKI, Luc; THÉVENOT, Laurent. **On justification: economies of worth**. New Jersey: Princeton University Press, 2006.

BRAGA, Ruy; SANTANA, Marco Aurélio. Dinâmicas da ação coletiva no Brasil contemporâneo: encontros e desencontros entre o sindicalismo e a juventude trabalhadora. **Caderno CRH**, v. 28, n. 75, p. 529–544, 2015.

BRIDI, Maria Aparecida. Prefácio. In: MACHADO, Sidinei (org.). **O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2022.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Amazon, 2019.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **Ensaio de sociologia do mercado de trabalho brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2013.

CARDOSO, Adalberto Moreira. Uma utopia brasileira: Vargas e a construção do Estado de Bem-Estar numa sociedade estruturalmente desigual. **Dados**, v. 53, n. 4, p. 775–819, 2006.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998.

CHRISTO, Cirlene. Gamificação e gestão do trabalho precarizado: o caso de motoristas e entregadores por plataformas no Brasil. Trabalho apresentado no **XII Congresso Português de Sociologia**. Coimbra, 2023.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**. São Paulo: Boitempo, 2016.

FESTI, Ricardo; GONTIJO, Laura Valle; PELEJA, João Pedro Inácio; SANTOS, Kethury Magalhães dos. O que pensam os entregadores sobre o debate da regulação do trabalho por aplicativos? Resultados de survey aplicada em 2023. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**, v. 30, 2024.

FIORAVANTI, Livia Maschio; RANGEL, Felipe; RIZEK, Cibele. Plataformas digitais e fluxos urbanos: dispersão e controle do trabalho precário. **Cadernos Metrôpole**, v. 26, n. 59, p. 69–96, 2024.

GOMES, Lia Renata Costa. Na rota da transformação: analisando a uberização do trabalho de motoristas por aplicativo em São Luís - MA. **Cronos**, v. 25, n. 1, p. 87–111, 2024.

GONSALES, Marco. De mochila nas costas: uma experiência etnográfica como entregador por aplicativo. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo, 2023.

GUERGOAT-LARIVIERE, Mathilde; MARCHAND, Olivier. Définition et mesure de la qualité de l'emploi: une illustration au prisme des comparaisons européennes. **Économie et statistique**, v. 454, n. 1, p. 23-42, 2012.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 2014.

HONNETH, Axel. Trabalho e reconhecimento: tentativa de uma redefinição. *Civitas*, v. 8, n. 1, p. 46–67, 2008.

LADOSKY, Mario Henrique Guedes; COUTO, Marcia de Lima Pereira; TEIXEIRA, Luiza Dantas de Souza Lima. O trabalho dos entregadores por aplicativos digitais na produção científica do nordeste. *Cronos*, v. 25, n. 1, p. 112–132, 2024.

MAGALDI, Tiago. Remuneração variável e racionalidade neoliberal no chão de loja: o “fazer salário” dos vendedores comissionistas. *In: TRÓPIA*, Patrícia Vieira; MAGALDI, Tiago; (org.). **Sociologia do trabalho no comércio**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2022.

OLIVEIRA, Francisco de. **Crítica à razão dualista: o ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2013.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FESTI, Ricardo Colturato. Entregadores de aplicativos no Brasil: entre a subordinação e a autonomia. **Contemporânea - revista de sociologia da UFSCar**, v. 13, n. 1, p. 55–80, 2023.

PERIN, João P.F., 2024, “‘A gente se vira nas entregas’: Experiências de trabalho dos cicloentregadores à luz do discurso empreendedor”, Dissertação de Mestrado, Departamento de Sociologia, Centro de Educação e Ciências Humanas – CECH, Universidade Federal de São Carlos - UFSCar

RANGEL, Felipe. **A empresarização do comércio popular em São Paulo: Trabalho, empreendedorismo e formalização excludente**. 2019. - Universidade Federal de São Carlos, 2019.

RANGEL, Felipe. **A empresarização dos mercados populares: trabalho e formalização excludente**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2021.

RANGEL, Felipe; MAGALDI, Tiago. Sobre a legitimação do trabalho precário: autonomia e justiça como categorias de engajamento. **Contemporânea - revista de sociologia da UFSCar**, v. 13, n. 1, p. 33–54, 2023.

REYNAUD J.-D. *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin, 1989.

RIZEK, Cibele Saliba. Viração e trabalho: algumas reflexões sobre dados de pesquisa. **Estudos de Sociologia**, v. 11, n. 21, p. 49–58, 2006.

ROUBAUD, François; RAZAFINDRAKOTO, Mireille; Hallak NETO, João; PERO, Valéria; SIMÕES, André. **Structural transformation and the platform economy in the**

labour market: The case of drivers and delivery workers in Brazil. Rio de Janeiro: Texto para Discussão nº 011/2024, Instituto de Economia, 2024.

SANSON, Cesar; VITULLO, Gabriel E.; OLIVEIRA, Roberto Vêras de. As plataformas digitais revelam a ponta de lança de um novo padrão de relações de trabalho. **Cronos**, v. 25, n. 1, p. 154–161, 2024.

SILVA, Luiz Antonio Machado da. Da informalidade à empregabilidade (reorganizando a dominação no mundo do trabalho). **Caderno CRH**, n. 37, p. 81–109, 2002.

SILVA, Luiz Antonio Machado da. Notas sobre os pequenos estabelecimentos comerciais. In: LOPES, José Sérgio (Org.). **Mudança social no nordeste: a reprodução da subordinação**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979. pp. 179-194.

SILVA, Luiz Antonio Machado da. Trabalhadores do Brasil: virem-se!. In: CAVALCANTI, Mariana; MOTTA, Eugênia; ARAÚJO, Marcella (org.). **O mundo popular: trabalho e condições de vida**. Rio de Janeiro: Papéis Selvagens, 2018.

SILVA, Douglas; BRAGA, Ruy. The meanings of uberism: work platforms, informality and forms of resistance in the city of São Paulo. **Política & Trabalho**, n. 56, p. 118–135, 2022.

SRNICEK, Nick. **Capitalismo de plataformas**. Buenos Aires: Caja Negra, 2018-. ISSN 1510-5091.

TELLES, Vera da Silva. Mutações do trabalho e experiência urbana. **Tempo Social**, v. 18, n. 1, 2006.

TOLEDO, Enrique de la Garza. Trabajo no clásico y flexibilidad. **Caderno CRH**, v. 26, n. 68, p. 315–330, 2013.

WOODCOCK, Jamie. Compreendendo a resistência às plataformas. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo, 2023.

ZAMORA, Martín Andrés Moreira. Motoristas e entregadores em luta contra uberização: o caso do coletivo independente de trabalhadores em apps (CITA). **Cronos**, v. 25, n. 1, p. 64–86, 2024.