

CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE ENTREGA DA REGIÃO DA MATA SUL PERNAMBUCANA

Cecília Beatriz Martins Silva

Resumo: A pandemia da COVID-19 acelerou a expansão do comércio eletrônico e impulsionou o crescimento dos serviços de entrega por aplicativos no Brasil, evidenciando a chamada uberização do trabalho. Esse fenômeno, embora global, assume características específicas em contextos nacionais e refere-se a novas formas de controle, organização e individualização das relações laborais por meio das plataformas digitais. Nas metrópoles, a visibilidade desse processo se deu com motoristas, motociclistas e jovens periféricos atuando como bike boys, submetidos a longas jornadas e rendimentos reduzidos. A suposta autonomia dos trabalhadores esconde a transferência de custos e responsabilidades, bem como a eliminação de proteções trabalhistas. As plataformas digitais, ao conectar consumidores e fornecedores, consolidaram-se como intermediárias essenciais, estimulando a inovação, mas também aprofundando a precarização. Nesse cenário, os entregadores enfrentam vulnerabilidades decorrentes da ausência de regulamentação e da sobrecarga de custos, além de impactos na saúde física e mental. Assim, torna-se relevante investigar as condições de trabalho dos profissionais de entrega na região da Mata Sul pernambucana.

Palavras-Chave: Uberização; COVID-19; Precarização.

1. Introdução

A pandemia da COVID-19 transformou significativamente o cenário laboral no Brasil, impulsionando o crescimento dos serviços de entrega por aplicativos, debates sobre tecnologias e, especialmente, sobre o poder de sua faceta digital são estudados nos últimos vinte anos, a Pandemia acelerou o crescimento do comércio eletrônico em todo o mundo (Correios, 2021). Apesar de ser um fenômeno amplamente globalizado, adquire traços particulares em cenários nacionais (Fioravanti; Martins; Rizek, 2023).

A uberização do trabalho define uma tendência em curso que pode ser generalizável pelas relações de trabalho, que abarca diferentes setores da economia, tipos de ocupação, níveis de qualificação e rendimento, condições de trabalho, em âmbito global (Abílio, 2020) Derivado do fenômeno social que tomou visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado, em realidade o termo uberização se refere a processos que não se restringem a essa empresa nem se iniciam com ela, e que culminam em uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho (Abílio, 2020).

Nas metrópoles, o fenômeno ganhou visibilidade com a multidão de motoristas e a empresa Uber, que simplesmente vem reconfigurando a questão da mobilidade urbana no mundo; com os entregadores em motocicleta – que já existiam, mas têm agora seu trabalho transformado, também com os jovens negros periféricos que se tornam bike boys no espaço urbano, que por vezes pedalam mais de 50 km por dia, sete dias por semana, em torno de 10 horas por dia, para ter um ganho médio de aproximadamente um salário mínimo (Abílio, 2020).

Parte do gerenciamento do trabalho é transferido para o próprio trabalhador, ao mesmo tempo que custos são eliminados ou também transferidos, a suposta liberdade na definição do local de trabalho (e a dispersão do gerenciamento que vem com essa transferência), na duração da jornada, nos dias trabalhados, não significou, portanto, perda de produtividade do trabalhador ou mesmo redução do tempo de trabalho; pelo contrário (Abílio, 2020). O que vemos é a crescente eliminação de proteções ao trabalhador, especialmente com relação às determinações e proteções sobre os limites da jornada de trabalho, sobre a remuneração, sobre os riscos e custos (Abílio, 2020).

Entretanto, a chamada uberização do trabalho somente pode ser compreendida e utilizada como expressão de modos de ser do trabalho que se expandem nas plataformas digitais, onde as relações de trabalho são cada vez mais individualizadas (sempre que isso for possível) e invisibilizadas, de modo a assumir a aparência de prestação de serviço (Figueiras; Antunes, 2020).

Conforme aponta Costa (2023), as plataformas digitais se tornaram intermediárias essenciais, conectando consumidores e fornecedores de maneira rápida e eficiente. Essa nova realidade, de acordo com Vieira (2024) é a capacidade de inovar não só permitindo que as organizações acompanhem o ritmo das mudanças, mas também as coloca na liderança, moldando ativamente o futuro dos negócios. Assim, o crescimento do comércio eletrônico não é apenas uma resposta à pandemia, mas um fenômeno em evolução que exige inovação constante e uma reavaliação das estratégias comerciais (Vieira, 2024).

O escritor Allen e colaboradores (2012) explica que a inovação se tornou um processo contínuo de interação entre a empresa, seus fornecedores e seus clientes, as empresas, por sua

vez, reúnem essas duas comunidades (clientes e fornecedores) a orquestração de ambas impulsiona a inovação. Em um cenário de redução dos postos de trabalho, ou até de atividades produtivas que não garantem uma remuneração satisfatória, a venda de força de trabalho via aplicativos deve ser considerada não apenas mera opção do trabalhador, mas também resultado do contexto socioeconômico que condiciona essas opções (Franco; Ferraz, 2019).

Embora esse setor tenha se expandido, as condições de trabalho dos entregadores permanecem preocupantes e repletas de desafios. Os entregadores precisam arcar com uma série de equipamentos essenciais que raramente são fornecidos pelas empresas de plataforma, desde os mais evidentes, como os meios de locomoção (Fioravanti; Martins; Rizek, 2023). Segundo Costa (2023), a falta de regulamentação e proteção social torna esses trabalhadores vulneráveis a abusos e incertezas. Além disso, como ressalta Oliveira (2020) destaca que a uberização do trabalho tem provocado graves problemas de saúde, tanto na dimensão física, quanto na dimensão mental. A autora argumenta que são frequentes os casos de desgaste mental, ansiedade, estresse e outros problemas de ordem psicológica, causadas pelas novas formas de trabalho. Diante disso, proporá a pesquisa, estudar as atuais Condições de Trabalho dos Profissionais de Entrega da região da Mata Sul pernambucana.

2. Fundamentação Teórica

1. Novas formas de trabalho com o uso da tecnologia

Nos últimos anos intensificaram-se os processos de transformações no mundo do trabalho em decorrência do desenvolvimento tecnológico, do padrão de produção e da acumulação do capital, modificando as formas de produção e relações de trabalho (Feffermann; Luz; Ferreira, 2023). São processos ancorados na incorporação da tecnologia com vistas à maximização do lucro, por meio da mecanização de vários setores de produção, tornando o trabalho cada vez mais precário, fenômeno marcado pela redução da incorporação de trabalhadores, da retirada de direitos e de condições dignas de trabalho (Feffermann; Luz; Ferreira, 2023).

Ademais, Luna e Oliveira (2022) explicam como os entregadores se inserem na atualidade em relação ao trabalho de entregas, em que a nova morfologia do trabalho no quadro social em que a diminuição do tempo de circulação da mercadoria é essencial para o capital atingir altos níveis de acumulação, diferentemente do trabalhador da indústria – na figura do operário “rígido”, realizando sua atividade no uniforme padronizado – o proletário de serviços é, portanto, o proletário digital, àquele trabalhador desprovido dos direitos protetivos, superexplorado, precarizado e que não existe literalmente sem o celular.

A transformação do mundo do trabalho, conforme argumentam Nogueira e colaboradores (2009), está intrinsecamente relacionada à reestruturação produtiva e à expansão do neoliberalismo, o que tem gerado um cenário de precarização das condições laborais. O avanço das tecnologias digitais e a adoção de novos modelos produtivos, como as plataformas digitais, criaram um tipo de trabalhador: o trabalhador uberizado, que assume responsabilidades sem as contrapartidas de proteção social. Esses trabalhadores, principalmente em setores como os de entrega e transporte, sofrem com a falta de segurança,

baixa remuneração e ausência de garantias trabalhistas, em uma realidade em que são tratados como “empreendedores de si mesmos” (Nogueira et al., 2009).

A crescente precarização das condições laborais também explicada por Druck (2011) ressalta como o fenômeno da “uberização” reflete o aprofundamento da flexibilização e informalidade no mercado de trabalho. Segundo a autora, essa nova forma de organização do trabalho, caracterizada pela falta de vínculo empregatício e pela instabilidade, resulta em uma maior vulnerabilidade dos trabalhadores, que estão sujeitos a longas jornadas e remuneração variável, sem qualquer proteção social. Druck (2011) destaca que essa flexibilização extrema intensifica a exploração, uma vez que transfere para o trabalhador a responsabilidade pelos custos e riscos da atividade, enquanto as plataformas digitais capturam os lucros de forma desproporcional (Druck, 2011).

A perda de direitos trabalhistas, a terceirização e o aumento da informalização contribuíram para a ascensão dos modelos Uberizados como forma de geração de renda, uma dinâmica de trabalho, marcada pela flexibilização, já existente na periferia antes de ser assimilada pelas empresas-aplicativo que, com o algoritmo, foi difundida, modernizada e transformada em modelo legítimo de empregabilidade (Feffermann; Luz; Ferreira, 2023).

As empresas-aplicativo são as promotoras da uberização, se eximem da responsabilidade inerente aos vínculos empregatícios, dos riscos e custos do trabalho e, ao mesmo tempo, eliminam proteções, direitos e garantias (Feffermann; Luz; Ferreira, 2023). Os entregadores são gerenciados por meio de softwares e plataformas online, que conectam trabalhadores de aplicativos aos consumidores (Feffermann; Luz; Ferreira, 2023). Controlam e administram as regras da transação, o que inclui custos, gastos, horário e local de entrega, retirada etc, a mediação entre os consumidores e os trabalhadores é realizada pela empresa-aplicativo, que define a forma de organização, remuneração do trabalhador, os instrumentos de avaliação, a distribuição em uma lógica obscura e cambiante (Feffermann; Luz; Ferreira, 2023).

Entretanto, as empresas têm sido bem-sucedidas em monopolizar setores de atuação e controlar enormes contingentes de trabalhadores, a própria relação de subordinação se informaliza (Abílio; Amorim; Grahmann, 2021). Essa informalização envolve a perda de predeterminações claras ou estáveis sobre a jornada de trabalho, sobre a distribuição do trabalho e até mesmo sobre sua precificação (Abílio; Amorim; Grahmann, 2021).

2. Uberização do Trabalho

Há algumas décadas, o capitalismo informacional e digital, sob condução financeira, vem se desenvolvendo para que a produtividade do capital se valorize sempre, desse modo, as corporações globais ampliam seus lucros e exasperam a competitividade entre elas, introduzindo cada vez mais um maquinário altamente avançado, capaz de potencializar exponencialmente a utilização da força de trabalho (Antunes, 2023).

Com a ampliação do universo digital, através das tecnologias de informação e de comunicação presentes cada vez mais na produção (em sentido amplo), encontramos novos componentes que merecem uma análise cuidadosa, de modo a melhor captar qual o papel que essas tecnologias vêm desempenhando nas formas de acumulação presentes no capitalismo contemporâneo (Antunes, 2023). Isso porque estes novos espaços produtivos, cada vez mais

conectados com as plataformas digitais e com o mundo dos algoritmos, vêm tendo enorme destaque na geração de lucros (Antunes, 2023).

Nos dias atuais, as tecnologias incorporadas à evolução da sociedade humana como um todo não deixou de ser observada também nas modificações das formas de prestação de serviço, bem como nas relações de trabalho, cada dia mais liberais e digitais (Souza, 2022). Nessa conjuntura, surge no mundo uma nova e revolucionária maneira de prestação de serviço, amplamente denominada “Uberização” (Souza, 2022).

A expressão “uberização” nomeia um novo tipo de gestão e controle da força de trabalho (Abílio; Amorim; Grahmann, 2021). Em continuação, Abílio e colaboradores (2021) explicam que a uberização pode ser compreendida como um modelo de trabalho que se baseia na prestação de serviços mediada por plataformas digitais, onde os trabalhadores não são formalmente contratados, mas sim considerados autônomos.

As tecnologias incorporadas à evolução das relações de trabalho possibilitaram o surgimento do fenômeno denominado “uberização”, que consiste basicamente na prestação de serviços por profissionais sem vínculo empregador/empregado de forma independente, através de plataformas digitais (Souza, 2022).

A uberização do trabalho define uma tendência em curso que pode ser generalizável pelas relações de trabalho, que abarca diferentes setores da economia, tipos de ocupação, níveis de qualificação e rendimento, condições de trabalho, em âmbito global (Abílio, 2020). No trabalho subordinado por meio de plataformas digitais, trabalhadores não são contratados, nem mesmo recrutados, não há vagas predeterminadas ou processos seletivos – aparentemente, para trabalhar, basta se cadastrar (Abílio, et al., 2021).

A partir da perspectiva de Abílio (2020) a uberização não só remodela as relações de trabalho, mas também redefine as formas de exploração, deslocando os custos e riscos para o trabalhador. Isso inclui despesas com ferramentas, manutenção, e até mesmo a própria segurança, enquanto as plataformas minimizam suas responsabilidades legais e financeiras (Abílio, 2020). Essa forma de trabalho transforma os indivíduos em empreendedores de si mesmos, promovendo a ideia de que todos tenham controle sobre sua produtividade e rendimento (Abílio, 2020).

De acordo com Luna e Oliveira (2022), a uberização, criou novas formas de controle e gerenciamento dos trabalhadores, cuja marca está no aprofundamento da precarização e exploração dos trabalhadores e, ainda, a pretensa autonomização dessas relações de trabalho, através da propagação da ideologia empreendedora. Os assim chamados apps e plataformas digitais impõem os/as trabalhadores/as, quase sempre, o rótulo de autônomo/as, sendo o trabalhador/a remunerado por tarefa ou lapsos temporais mínimos (como horas), sem qualquer garantia de jornada e de remuneração, o que acarreta implicações importantes na dinâmica da gestão e controle da força de trabalho (dada a ausência de compromisso explícito de continuidade) (Figueiras; Antunes, 2020).

A ampla maioria dos trabalhadores que “fornecem seus serviços” consente aos abusos trabalhistas a fim de se manter no posto, é a empresa que define o modo da produção do serviço, o valor cobrado dos clientes, o padrão de atendimento, a forma de pagamento e a modalidade de seu recebimento, é ainda ela quem recebe o pagamento e paga o entregador (Silva, 2019). Grande parte das decisões legais que negam o vínculo empregatício de trabalhadores uberizados com as empresas-aplicativo apoia-se na possibilidade de o

trabalhador determinar sua própria jornada de trabalho e na ausência de exclusividade, que permite a adesão a mais de uma empresa-aplicativo (Abílio, 2020).

Podemos olhar para essa suposta autonomia por uma perspectiva inversa: a ausência de qualquer garantia ou obrigação por parte das empresas quanto à remuneração e à carga de trabalho oferecida vem obrigando o trabalhador a exercer jornadas extensas, a abolir dias de descanso, além de ter de aderir a mais de uma empresa-aplicativo para poder garantir sua remuneração – ao passo que o poder de definir o valor da remuneração, a distribuição do trabalho, as regras e critérios de distribuição e remuneração é de total propriedade das empresas (Abílio, 2020).

Os trabalhadores engajados nas e pelas plataformas digitais precisam não somente gerenciar o próprio tempo (realizando reservas nos aplicativos das bicicletas compartilhadas e do horário de trabalho no dia seguinte, prolongando suas jornadas de trabalho e intensificando o emprego de sua força de trabalho quando há bonificações, etc.), como também adotar estratégias vinculadas ao território: onde aguardar mais pedidos e quais táticas escolher em relação aos próprios deslocamentos (Fioravanti; Martins; Rizek, 2024).

Esses trabalhadores precarizados gastam tempo e recursos próprios buscando regiões onde possam usar intensivamente sua força de trabalho, em um processo no qual a própria cidade se configura como local de trabalho. As empresas de plataforma pagam um custo ínfimo por aquilo que possibilita concretamente os fluxos desses trabalhadores pelo e no urbano, ou seja, as infraestruturas (como as vias urbanas, arcadas pelo próprio Estado) e os serviços públicos (custeados também pelo trabalhador) (Fioravanti; Martins; Rizek, 2024).

3. Método de Pesquisa

A construção do conhecimento científico requer métodos que forneçam um aporte adequado às características das diferentes situações sociais (Barros; Vital, 2019). A pesquisa se trata de uma abordagem quantitativa que utiliza a estatística para expressar em números os resultados obtidos, pois as informações podem ser quantificadas (Neves; Domingues, 2007). Tendo como base a análise descritiva, a pesquisa terá como objetivo descrever através de números estatísticos a atual realidade dos entregadores de aplicativos (Neves; Domingues, 2007). Pesquisa realizada pela matéria de Metodologia da Universidade de Pernambuco.

Para o levantamento dos dados será utilizado questionários online, questionário é definido como documento (instrumento) que se envia/aplica aos especialistas do assunto (Rozados, 2015). O questionário será criado na plataforma Google Forms com auxílio de Qrcodes do próprio questionário para que os próprios participantes consigam ter acesso ao questionário, essa pesquisa pode ser definida como técnica Delphi, essa técnica utiliza como fonte de informação um grupo de pessoas que se supõe com um elevado conhecimento do assunto do qual vai ser tratado (Rozados, 2015).

Antes de se iniciar um questionário, realiza-se uma série de tarefas prévias, a primeira é delimitação do contexto (Rozados, 2015). A pesquisa será realizada com entregadores que trabalham por meio de aplicativos de algumas cidades da Mata Sul de Pernambuco, sendo

estas Água Preta e Catende pelo fato de que, o trabalho de entrega é popular em ambas as cidades, a idade dos participantes será a partir de 18 anos, do sexo masculino.

Foi utilizado como base o questionário do estudo de Silvestre, Neto e Amaral (2021), que estudaram sobre o trabalho e tempo livre de entregadores uberizados durante a pandemia da COVID-19, havendo algumas adaptações para o estudo proposto neste trabalho, o anexo do questionário está na página (Nº). O questionário está estruturado na seguinte forma: A tabela 1 é sobre o tempo trabalhado por dia, a primeira alternativa é 8 horas; a segunda 10 horas; a terceira 12 horas; e finalizando a primeira tabela com total. A segunda tabela é relacionada a manutenção de equipamentos, com as alternativas sim; não; nunca; e às vezes, finalizando com total. A terceira tabela pergunta sobre as frequências de desafios durante as entregas, as opções de resposta são, sim; não; nunca; e às vezes, concluindo com total. A quarta e última tabela é se o salário dos entregadores é fixo, as respostas para essa pergunta são, sim; não; nunca; e às vezes, finalizando com total.

Entretanto, não é possível mensurar a quantidade de participantes que responderão ao questionário e o local que esses entregadores trabalham, sendo explicado pelo “snowball” (bola de neve), bola de neve, portanto, é uma forma de amostra não probabilística que usa redes de referência e indicações, é bastante útil para pesquisar grupos difíceis de serem estudados, acessados ou também quando não se conhece o universo da pesquisa (Bockorni; Gomes, 2021). Após a aplicação do questionário online, será realizado análise dos dados por meio do software Excel, que organizará os dados e fará uma média para cada pergunta respondida. Para finalizar, os dados que já estarão calculados serão transformados em gráficos no Canva, para ter-se uma visualização das respostas obtidas.

Referências

- ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador Just-in-time? **Estudos Avançados**, 2020. No prelo. DOI 10.1590/s0103-4014.2020.3498.008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>. Acesso em: 16 out. 2024.
- ABÍLIO, L. C.; AMORIM, M.; GROHMANN, R. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, 2021. No prelo. DOI 10.1590/15174522-116484. Disponível em: <http://doi.org/10.1590/15174522-116484>. Acesso em: 16 out. 2024.
- ALLEN, F. **O Desafio das Redes: Estratégia, lucro e risco em um mundo interligado**. Porto Alegre: Bookman, 2012.
- ANTUNES, R. **Uberização, Trabalho digital e Indústria 4.0**. ed 1. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BARROS, C. M. de; VITAL, L. P. Abordagem metodológicas das pesquisas em organização e representação do conhecimento no contexto brasileiro. **Revista Digital Biblioteconomia e Ciência da informação**. V. 17, p. 1-16, 2019.
- BOCKORNI, B. R. S; GOMES, A. F. A. A amostragem em snowball (Bola de neve) em uma pesquisa Qualitativa no campo da Administração. **Revistas de Ciências Empresariais da UNIPAR**. V.22, n.1, p.105-117, Jan/jun. 2021.
- CORREIOS. Adaptação é ordem para logística do e-commerce pós-pandemia. **Blog dos Correios**. Brasil, 23 mar. 2021. Disponível em: <https://blog.correios.com.br/2021/03/31/adaptacao-e-a-palavra-de-ordem-para-o-e-commerce-em-2021/>. Acesso em: 30 set. 2024.
- COSTA, G. Trabalhador de aplicativo: sem proteção social, mas contra a regulação. **Agência Brasil**, Brasília DF, 23 maio 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2024-05/trabalhador-de-aplicativo-sem-protacao-social-mas-contraregulacao> . Acesso em: 1 out. 2024.
- DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**. V.24, n.1, p.37-57, 2011.
- FEFFERMANN, M; LUZ, L. C. X; FERREIRA, M. D. M. O trabalho de jovens entregadores por aplicativos em tempos de pandemia. **CIVITAS**. V.23, n.1, p.1-12, 2023.
- FIORAVANTI, L. M; MARTINS, F. R; RIZEK, C. S. Plataformas digitais e fluxos urbanos: dispersão e controle do trabalho precário. **Cadernos Metrôpoles**. V.26, n.59, p.69-96, 2023.
- FIGUEIRAS, V; ANTUNES, R. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v.39, n.1, p.27-43, abr/jul. 2020.
- FRANCO, D. S; FERRAZ, D. L. da S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad. EBAPE**. V.17, ed. Especial, p. 844-856, 2019.
- OLIVEIRA, F. M. U. de. Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 2020. No prelo. DOI: 10.1590/2317-6369000012520. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000012520>. Acesso em: 16 out. 2024.
- LUNA, N. T. C. de; OLIVEIRA, A. S. M. de. Os entregadores de aplicativos e a fragmentação da classe trabalhadora na contemporaneidade. **Revista Katál**. V.25, n.1, p.73-82, 2022.
- NEVES, E. B; DOMINGUES, C. A. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. Rio de Janeiro: EB\CEP, 2007.

- NOGUEIRA, A. M; ROSENFELD, C. L; NOGUEIRA, C. M et al. **Indo proletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ROZADOS, H. B. F. O uso da técnica Delphi como alternativa metodológica para área da ciência da informação. **Em Questão**, Porto Alegre. V.21, n.3, p.64-86, set/dez. 2015.
- SILVA, A. M. da. A Uberização do trabalho docente no Brasil: uma tendência de precarização no século XXI. **Trabalhos Necessários**. V.17, n.34, p.1-23, set 2019.
- SILVESTRE, B. M; NETO, S. R. dos S; AMARAL, S. C. F. “Sem tempo, irmão”: o trabalho e o tempo livre de entregadores uberizados durante a pandemia de covid-19. **RBCE**, 2021. No prelo. DOI 10.1590/rbce.43.e000421. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/rbce.43.e000421>. Acesso em: 30 out. 2024.
- SOUZA, A. O direito trabalhista e a “Uberização do trabalho: os desafios das relações de trabalho frente às tecnologias. **Jusbrasil**. 2022. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-direito-trabalhista-e-a-uberizacao-do-trabalho-os-desafios-das-relacoes-de-trabalho-frente-as-tecnologias/1531952131?utm_medium=social&utm_campaign=link_share&utm_source=WhatsApp. Acesso em: 9 nov. 2024.
- VIEIRA, L. de F. T. Além do convencional: inovação como diferencial competitivo e garantia de continuidade. **Revista Tópicos**. V.2, n.7, 2024.