



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I – EDVALDO DE SOUZA DO Ó
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

NAEDJA KARLA PETRUCIO DOS SANTOS

**TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA ANÁLISE DOS
ENTREGADORES QUE TRABALHAM POR MEIO DE APLICATIVOS EM CAMPINA
GRANDE - PB.**

CAMPINA GRANDE - PB

2025

NAEDJA KARLA PETRUCIO DOS SANTOS

TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA ANÁLISE DOS ENTREGADORES QUE TRABALHAM POR MEIO DE APLICATIVOS EM CAMPINA GRANDE - PB.

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), como requisito parcial à obtenção do título de Mestra em Desenvolvimento Regional.

Linha de pesquisa: Ciência, Tecnologia e Inovação.

Orientador: Prof. Dr. Tiago Oliveira de Almeida.

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

CAMPINA GRANDE - PB

2025

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto em versão impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que, na reprodução, figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S237t Santos, Naedja Karla Petrucio dos.

Trabalho nas plataformas digitais: uma análise dos entregadores que trabalham por meio de aplicativos em Campina Grande- PB [manuscrito] / Naedja Karla Petrucio dos Santos. - 2025.

107 f. : il. color.

Digitado.

Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Educação, 2025.

"Orientação : Prof. Dr. Tiago Almeida de Oliveira, Departamento de Estatística - CCT".

1. Indústria 4.0. 2. Plataformas digitais. 3. Trabalho por aplicativo. 4. Entregadores. I. Título

21. ed. CDD 344.01

NAEDJA KARLA PETRUCIO DOS SANTOS

TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA ANÁLISE DOS
ENTREGADORES QUE TRABALHAM POR MEIO DE APLICATIVOS EM
CAMPINA GRANDE- PB

Dissertação apresentada à
Coordenação do Curso de Mestrado em
Desenvolvimento Regional da
Universidade Estadual da Paraíba,
como requisito parcial à obtenção do
título de Mestra em Desenvolvimento
Regional

Linha de Pesquisa: Ciência, Tecnologia
e Inovação.

Aprovada em: 25/04/2025.

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado eletronicamente por:

- **Tiago Almeida de Oliveira** (***.448.214-**), em **12/05/2025 18:20:56** com chave **fe500e422f7611f0814006adb0a3afce**.
- **Carla Maria Gomes** (***.075.521-**), em **13/05/2025 15:30:10** com chave **4d93f7be302811f0a2f506adb0a3afce**.
- **Angela Maria Cavalcanti Ramalho** (***.531.284-**), em **15/05/2025 23:15:02** com chave **93188b2c31fb11f0851e2618257239a1**.

Documento emitido pelo SUAP. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QrCode ao lado ou acesse https://suap.uepb.edu.br/comum/autenticar_documento/ e informe os dados a seguir.

Tipo de Documento: Folha de Aprovação do Projeto Final

Data da Emissão: 16/05/2025

Código de Autenticação: 650eec



“Até aqui nos ajudou o Senhor” (1Sm 7:12).

AGRADECIMENTOS

A Deus, meu pai, por estar ao meu lado em todos os momentos, guiando cada um dos meus passos.

Ao meu precioso esposo, Paulo Henrique Meneses Brasil, cuja forma de ser me inspira diariamente. Com seu cuidado e parceria, aprendo a cada dia e levo comigo suas palavras: "vale a pena estudar".

Aos meus amados pais, Nerize Silva dos Santos e Amariulo Petrucio da Silva, por sempre me incentivarem nos estudos e apoiarem minhas decisões ao longo da vida.

Aos meus queridos pets (Luke, Bigode, Ana, Bia e Bel) e, em especial, à Penélope, que esteve comigo desde a graduação, passando pela especialização e pelo mestrado, e que hoje me vê concluir mais essa etapa.

Ao meu orientador, Tiago Almeida de Oliveira, pela paciência e pelas valiosas orientações ao longo desta trajetória. À professora Ângela Ramalho, pela contribuição em sala de aula e por gentilmente aceitar compor as bancas de qualificação e defesa; à professora Carla Maria Gomes, por aceitar integrar a banca de defesa; e à professora Waltimar Lula, mentora no estágio de docência e participante da banca de qualificação, cuja contribuição foi fundamental para o desenvolvimento do meu senso crítico e para o aprimoramento da escrita.

Aos meus colegas de trabalho, que me ouviram inúmeras vezes falar sobre o mestrado, e, em especial, ao amigo e economista Fábio Correia, que me incentivou desde o ingresso no programa.

Aos amigos que tive o privilégio de conhecer ao longo do mestrado, especialmente ao grupo dos resilientes – Kênia, Márcia e Phablo –, cuja parceria e amizade tornaram essa caminhada mais leve e significativa.

Aos 105 entregadores uberizados de Campina Grande que participaram desta pesquisa, minha sincera gratidão. Obrigada por confiarem neste estudo e por compartilharem suas vivências, contribuindo para uma reflexão necessária sobre as condições de trabalho nas plataformas digitais. Espero que este trabalho possa de alguma forma, impulsionar mudanças reais e positivas em sua realidade.

À Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), pela valiosa oportunidade de aprendizado, e a todos os professores do Mestrado em Desenvolvimento Regional (MDR), cuja dedicação e comprometimento foram essenciais para minha formação acadêmica.

RESUMO

No cenário contemporâneo, as plataformas digitais desempenham um papel fundamental na dinâmica econômica, reconfigurando as formas de trabalho. O objetivo geral deste estudo é analisar o trabalho dos entregadores que utilizam plataformas digitais com foco no uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) por meio de aplicativos em Campina Grande - PB. A atividade desses trabalhadores, que utilizam plataformas de geolocalização, pode ser interpretada à luz da Indústria 4.0, principalmente no que se refere à integração de tecnologias digitais e automação nos processos de entrega. Esses profissionais são frequentemente classificados como uberizados, ou seja, aquele cuja atividade é mediada por aplicativos, especialmente via celular. No que se refere aos procedimentos metodológicos, trata-se de uma pesquisa social de caráter misto, com abordagem quanti-qualitativa e natureza exploratória e descritiva. O estudo consistiu na aplicação de um survey (Apêndice A) com entregadores da região. Os resultados indicam que a maioria dos participantes possui entre 25 e 39 anos, ensino médio completo ou superior incompleto, exerce a função de entregador de forma exclusiva e possui rendimentos inferiores ao salário mínimo vigente em 2025. Além da ausência de contribuição previdenciária, os entregadores enfrentam insegurança, bloqueios arbitrários por parte dos aplicativos e infraestrutura precária nos pontos de espera.

Palavras-chave: indústria 4.0; plataformas digitais; trabalho por aplicativo; entregadores.

ABSTRACT

In the contemporary context, digital platforms play a fundamental role in the economic dynamic, reshaping forms of work. The general objective of this study is to analyze the work of delivery drivers who use digital platforms, with a focus on the use of Information and Communication Technologies (ICT) through mobile applications in Campina Grande, Paraíba. The activity of these workers, who rely on geolocation platforms, can be interpreted in light of Industry 4.0, particularly regarding the integration of digital technologies and automation in delivery processes. These professionals are often classified as “uberized,” meaning their work is mediated by apps, especially through smartphones. Regarding methodological procedures, this is a mixed-method social research study, with a quantitative-qualitative approach and an exploratory and descriptive nature. The study involved conducting a survey (Appendix A) with delivery workers in the region. The results indicate that most participants are between 25 and 39 years old, have completed high school or have incomplete higher education, work exclusively as delivery drivers, and earn less than the minimum wage in effect in 2025. In addition to the lack of social security contributions, delivery workers face insecurity, arbitrary blocking by the apps, and poor infrastructure at waiting points.

Keywords: industry 4.0; digital platforms; app-based work; delivery workers.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

QUADROS

Quadro 1 -	Periódicos - Uberização e Plataformas Digitais.	23
Quadro 2 -	Panorama de plataformas online e de localização.	34
Quadro 3 -	Plataforma digital utilizada no Brasil - trabalhadores plataformizados (%).	51
Quadro 4 -	Faixa etária dos trabalhadores plataformizados e não plataformizados no Brasil.	55
Quadro 5 -	Nível de escolaridade dos trabalhadores plataformizados e não plataformizados no Brasil.	56
Quadro 6 -	Comparação de rendimento e horas trabalhadas entre trabalhadores de plataformas digitais e trabalhadores não plataformizados no Brasil.	57
Quadro 7 -	Contribuintes para a previdência por condição de trabalho em plataformas digitais no emprego principal e percentual de ocupados em situação de informalidade no Brasil.	57
Quadro 8 -	Comparação entre motociclistas plataformizados e não plataformizados em atividades de malote e entrega no Brasil.	59
Quadro 9 -	Tipo de dependência em relação à plataforma e existência de dependência (%) no Brasil.	62
Quadro 10 -	Tipo de influência na determinação da jornada de trabalho e existência de influência (%).	63
Quadro 11 -	Associações estatísticas entre variáveis sociodemográficas e condições de trabalho dos entregadores por aplicativo em Campina Grande (PB).	81

FIGURAS

Figura 1 -	Categorização das plataformas digitais.	33
Figura 2 -	Distribuição dos trabalhadores plataformizados e não plataformizados no Brasil por Sexo e Tipo de Trabalho (%).	54
Figura 3 -	População de Campina Grande-PB.	65
Figura 4 -	Faixa etária dos entregadores uberizados em Campina Grande (PB).	67
Figura 5 -	Atividades laborais dos entregadores uberizados em Campina Grande (PB).	69
Figura 6 -	Aspectos previdenciários dos entregadores uberizados de Campina Grande (PB).	71
Figura 7-	Ponto de partida específico para as entregas.	73
Figura 8 -	Opinião sobre incentivos ou bônus fornecidos pelo aplicativo.	77
Figura 9 -	Opinião sobre o Suporte fornecido pelo aplicativo.	79
Figura 10 -	Avaliação das percepções dos entregadores por aplicativo de Campina Grande (PB) sobre acidentes e situações de insegurança.	80
Figura 11 -	Regressão logística binária - fatores sociodemográficos e ocupacionais associados à ocorrência de acidentes ou situações de insegurança.	83
Figura 12 -	Avaliação dos entregadores uberizados de Campina Grande (PB) sobre bloqueios e punição nos aplicativos.	86
Figura 13 -	Opinião dos entregadores por aplicativo de Campina Grande (PB) sobre a existência de desafios na profissão.	89
Figura 14 -	Nuvem de palavras - Desafios enfrentados pelos entregadores uberizados em Campina Grande (PB).	90

GRÁFICOS

Gráfico 1 -	Nível de escolaridade dos entregadores que atuam por meio de aplicativos em Campina Grande (PB).	68
Gráfico 2 -	Rendimento mensal dos entregadores que trabalham por meio de aplicativos em Campina Grande (PB).	70
Gráfico 3 -	Avaliação da flexibilidade de horário dos entregadores por aplicativo em Campina Grande (PB).	74
Gráfico 4 -	Avaliação dos rendimentos recebidos pelos entregadores por aplicativo em Campina Grande (PB).	76

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IA - Inteligência Artificial

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IoT - Internet of Things (Internet das Coisas, em português).

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

PB - Paraíba

PPGDR - Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional

TIC - Tecnologia da Informação e Comunicação

UEPB - Universidade Estadual da Paraíba

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	Problematização	12
1.2	Justificativa	16
1.3	Objetivos da pesquisa	17
1.3.1	Objetivo geral	17
1.3.2	Objetivos específicos	17
1.4	Procedimentos metodológicos	17
1.4.1	Procedimentos de Análise de Dados	20
2	CONTEXTUALIZAÇÃO: DA UBERIZAÇÃO AS PLATAFORMAS DIGITAIS.....	22
2.1	Pesquisa Bibliométrica: uberização e Trabalho em Plataformas Digitais - Estudos Relacionados	22
2.2	Uberização: Surgimento e conceitos	25
2.2.1	Características do trabalho Uberizado	30
2.3	Plataformas digitais: propagação	31
2.3.1	Conceitos associados ao trabalho em plataformas	36
2.3.2	A tendência do trabalho em plataformas	37
2.3.3	A organização do trabalho em plataformas	39
2.4	O trabalho e o desenvolvimento regional: uma relação dinâmica	47
3	RESULTADOS E DISCUSSÕES	50
3.1	Plataformas digitais de localização mais utilizadas por trabalhadores	50
3.2	Perfis dos trabalhadores e características sociodemográficas	52
3.3	As condições de trabalho em plataformas - um recorte para os entregadores	59
3.4	Campina Grande- PB: a realidade dos entregadores que trabalham por meio de aplicativos.....	65
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	96
	REFERÊNCIAS	99
	APÊNDICE A – ROTEIRO DA PESQUISA COM ENTREGADORES POR APLICATIVO	105

1 INTRODUÇÃO

1.1 Problemática

O conceito de trabalho tem evoluído significativamente ao longo das últimas décadas, refletindo profundas transformações econômicas, tecnológicas e sociais. Historicamente, o trabalho estava amplamente associado a atividades manuais e industriais, organizadas em estruturas rígidas e com horários fixos.

Essa visão do trabalho era fundamentada por pensadores como Karl Marx, que, em sua obra “O Capital”, define o trabalho como uma atividade essencial para a produção de valor e para a transformação da natureza. O autor descreve o trabalho como um processo que envolve a aplicação de habilidades e esforços humanos na criação de bens e serviços, explorando as condições de trabalho e as dinâmicas de exploração sob o capitalismo (Marx, 1983).

Com a ascensão das tecnologias digitais e a intensificação da globalização econômica, o mercado de trabalho sofreu uma reconfiguração radical, desafiando o modelo tradicional que Marx descreveu. Hoje, a flexibilização das relações trabalhistas, as plataformas digitais e o trabalho sob demanda indicam uma nova fase, onde o valor do trabalho é gerado de forma cada vez mais difusa e descentralizado.

Assim, enquanto Marx evidenciava o vínculo do trabalhador com a produção direta e o valor econômico, o cenário contemporâneo reflete um contexto de relações fluidas, onde a adaptabilidade e a inovação tecnológica passaram a ser centrais no processo de trabalho e na geração de valor.

Eventos marcantes impulsionaram profundas transformações no mundo do trabalho. Um exemplo significativo foi o advento da Indústria 3.0, também conhecida como Revolução Digital, que trouxe os primeiros computadores e o desenvolvimento das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) (Antunes, 2020).

Essa fase revolucionou os processos produtivos, permitindo maior controle e eficiência através da informatização e de sistemas eletrônicos.

Mais recentemente, a Indústria 4.0, marcada pela interconexão entre máquinas inteligentes, análise de grandes volumes de dados (big data) e sistemas ciberfísicos, continua a transformar as relações de trabalho, tornando-as mais flexíveis e impulsionando a substituição de atividades repetitivas por processos automatizados (Antunes, 2020).

Nesse cenário, o nascimento da economia do compartilhamento, um dos principais aspectos da Indústria 4.0, começou a ganhar força no início do século XXI, especialmente após a crise financeira global. A proposta era uma forma de comércio colaborativo e sustentável, baseada em trocas comerciais mediadas por plataformas digitais (Slee, 2017).

O conceito de compartilhar bens e serviços como alternativa ao consumo tradicional atraiu tanto consumidores quanto investidores, levando ao rápido crescimento desse modelo. A combinação de avanços tecnológicos, especialmente a popularização dos smartphones, viabilizou o surgimento de plataformas como Airbnb e Uber, que possibilitam a troca direta entre usuários (Slee, 2017).

Nessa conjuntura, o conceito de "uberização" emergiu como um fenômeno relevante no cenário contemporâneo do trabalho, refletindo mudanças estruturais (Grohmann; Salvagni, 2023). A uberização refere-se à organização do trabalho mediada por aplicativos¹ (Apps), principalmente via dispositivos móveis, onde profissionais oferecem serviços sob demanda, sem vínculo empregatício, sendo contratados para tarefas ou projetos específicos.

O termo ganhou notoriedade com a instauração da Uber nos Estados Unidos no início do século XXI, marcando uma nova era de trabalho mediado por plataformas digitais. No Brasil, esse fenômeno se intensificou a partir de 2014 com a chegada da Uber, trazendo mudanças importantes nas práticas de trabalho (Slee, 2017).

¹ São programas de software desenvolvidos para dispositivos eletrônicos, como smartphones, tablets e smart TVs. Derivado da palavra inglesa *application*, um aplicativo pode ser gratuito ou pago e é projetado para realizar tarefas específicas, como comunicação, entretenimento, organização ou produtividade, atendendo às necessidades dos usuários de forma prática e personalizada.

Essa modalidade de trabalho, facilitada por Aplicativos e plataformas digitais, atrai indivíduos em busca de renda, muitas vezes impulsionados pela necessidade financeira, mas também seduzidos pela ideia de serem "empreendedores de si mesmos". A Repórter Brasil (2019) explora essa diversidade de serviços, que vão desde tarefas domésticas até funções inusitadas.

Os críticos afirmam que a palavra "uberização" confere destaque excessivo à Uber, esquecendo as inúmeras plataformas digitais com mecanismos distintos. Para a estudiosa Ludmila Abílio, a uberização é a síntese de um processo de longo prazo que vai além das plataformas digitais, constituindo uma nova forma de gerenciamento, controle e organização do trabalho a partir de um amplo processo de informalização, em que a noção de autogerenciamento subordinado e do trabalhador *just-in-time* é fundamental (Grohmann; Salvagni, 2023).

O contexto da pandemia em 2020 intensificou a crescente dependência de plataformas digitais para a realização de atividades de trabalho. As discussões relacionadas a esse tema abordaram uma série de questões cruciais, que vão desde os impactos das empresas em rede e a adoção das novas tecnologias de informação e comunicação, até questões como desemprego², declínio dos contratos de trabalho por tempo indeterminado, informalidade, precarização, desregulamentação trabalhista, trabalho intermitente, remuneração dinâmica, jornadas de trabalho extensas e variáveis, subcontratação e práticas generalizadas de terceirização (Felix, 2023).

O distanciamento social imposto pela pandemia da Covid-19 impactou na disseminação do trabalho vinculado a plataformas digitais. No setor de entregas, por exemplo, plataformas como *Loggi*, *iFood* e *FreteBras* facilitaram o transporte de alimentos e mercadorias durante o período do "fique em casa", conectando clientes e entregadores de maneira segura. Esse cenário resultou em um rápido aumento da presença dessas plataformas, consolidando-as como uma parte essencial da economia (Krein; Manzano, 2022).

² Se refere às pessoas com idade para trabalhar (acima de 14 anos) que não estão trabalhando, mas estão disponíveis e tentam encontrar trabalho. Assim, para alguém ser considerado desempregado, não basta não possuir um emprego. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>

O contexto da Indústria 4.0, caracterizado pela Internet das Coisas (IoT), big data, algoritmos e inteligência artificial, vem redesenhando diversos setores industriais. Esses avanços estão proporcionando novas oportunidades de negócios e transformando profundamente a natureza do trabalho. No entanto, esse processo de transformação enfrenta desafios complexos, sendo a precarização do trabalho um dos problemas universais mais urgentes a serem abordados (Abílio, 2020).

Em 2023, o relatório *The Fairwork*³ analisou como as principais plataformas no Brasil se relacionam com os princípios de trabalho decente, atribuindo uma pontuação de 0 a 10 com base em cinco critérios: remuneração justa, condições justas, contratos justos, gestão justa e representação justa.

Em análise, das dez plataformas avaliadas, apenas três alcançaram pelo menos um ponto, sendo três o máximo obtido por uma plataforma. A baixa pontuação média demonstra que as condições de trabalho oferecidas pela maioria das plataformas ainda estão muito distantes dos princípios de trabalho justo.

É notado que há uma crescente plataformização do trabalho no Brasil, o que tem se tornado um tema central nas discussões públicas, envolvendo formuladores de políticas, governos, trabalhadores e empresas.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), aproximadamente 2,1 milhões de pessoas estão atualmente engajadas em atividades plataformizadas. O estudioso Standing prevê que até 2025, um terço das transações de trabalho ocorrerá por meio de canais digitais.

Apesar de proporcionar renda para famílias e receita para o governo, especialmente em períodos de crise, o trabalho em plataformas digitais enfrenta preocupações substanciais em relação ao seu formato.

A flexibilização e precarização do trabalho, os baixos rendimentos, a intensificação do trabalho e a falta de proteção social são alguns dos desafios enfrentados pelos trabalhadores. Essas questões não apenas impactam diretamente os indivíduos envolvidos, mas também têm implicações para o desenvolvimento social sustentável como um todo, levantando preocupações sobre o bem-estar econômico e social em longo prazo (Félix, 2023).

Diante desse cenário, a pesquisa parte da seguinte questão: **como as condições laborais dos entregadores que atuam por meio de aplicativos**

³ <https://fair.work/en/ratings/brazil/?tabfor2023>

refletem os desafios inerentes ao trabalho nas plataformas digitais no contexto de Campina Grande - PB?

Essa análise é fundamental para a compreensão dessas transformações na sociedade e para desenvolver estratégias que promovam um ambiente de trabalho mais justo, equitativo e sustentável para todos os envolvidos.

1.2 Justificativa

A relevância de estudar o trabalho em plataformas digitais ficou evidente com a pesquisa bibliométrica sobre o trabalho contemporâneo. Os artigos mais recentes, identificados por meio de palavras-chave selecionadas, destacam descritores como: trabalho uberizado, uberização, plataformas digitais, plataformização, informalidade, gerenciamento algorítmico, motoboys e condições de trabalho. Esses termos refletem tanto temas emergentes e recorrentes na literatura quantas lacunas importantes que demandam aprofundamento.

Além disso, o crescimento do trabalho mediado por plataformas digitais, que atingiu 2,1 milhões de pessoas, segundo o último levantamento do IBGE em 2022, destaca a relevância do tema. Dentre esses trabalhadores, 589 mil atuavam especificamente na entrega de comida, produtos e outros itens por meio de aplicativos, evidenciando a expressiva presença desse modelo de trabalho no setor de logística e serviços.

Diante desse panorama, foi identificada uma oportunidade para investigar com mais profundidade um tema que já vinha sendo discutido, mas que ganhou maior visibilidade e relevância após a pandemia da Covid-19: o trabalho mediado por plataformas. Em particular, este estudo se propõe a explorar o trabalho dos entregadores que atuam por meio de aplicativos, cujas condições laborais e dinâmicas de trabalho são intermediadas por plataformas digitais, oferecendo uma contribuição relevante para o campo de estudos sobre o trabalho contemporâneo.

Esta pesquisa terá um papel significativo no debate científico ao aprofundar o conhecimento sobre o trabalho dos entregadores que atuam por meio de aplicativos na cidade de Campina Grande-PB. Os resultados poderão fornecer subsídios importantes para a formulação de políticas públicas e regulamentações que promovam condições de trabalho mais justas e seguras.

Além disso, o estudo está alinhado à linha de pesquisa *Ciência, Tecnologia e Inovação* do Programa de Mestrado em Desenvolvimento Regional (MDR) da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). Esta linha de pesquisa enfatiza a importância de analisar o trabalho contemporâneo à luz das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), reconhecendo a necessidade de compreender como essas tecnologias moldam e impactam as práticas e condições de trabalho atuais.

1.3 Objetivos da pesquisa

1.3.1 Objetivo geral

O objetivo geral deste estudo é analisar o trabalho dos entregadores que utilizam plataformas digitais com foco no uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) por meio de aplicativos em Campina Grande - PB.

1.3.2 Objetivos específicos

- I. Contextualizar as condições de trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais no Brasil.
- II. Identificar o perfil socioeconômico dos entregadores que atuam por meio de aplicativos em Campina Grande - PB.
- III. Analisar as condições laborais dos entregadores que atuam por meio de aplicativos em Campina Grande - PB.

1.4 Procedimentos metodológicos

Nesta seção, são descritos os procedimentos metodológicos aplicados ao estudo, que tem como agente social os entregadores que atuam por meio de aplicativos e como recorte espacial a cidade de Campina Grande - PB. Trata-se de uma pesquisa social de caráter misto, com abordagem quanti-qualitativa e natureza exploratória e descritiva.

A pesquisa consistiu em um *survey* exploratório, uma metodologia utilizada para coletar dados diretamente de um grupo específico por meio de questionários padronizados, permitindo analisar percepções, características e padrões dentro da população estudada (Gil, 2021). Nesta fase, adotou-se como instrumento um questionário semiestruturado (Apêndice A), que combina perguntas fechadas e abertas, possibilitando tanto a quantificação de dados quanto à exploração qualitativa das percepções dos entregadores sobre o tema em questão (Minayo, 2016).

Para estimar o número total de entregadores atuantes na cidade de Campina Grande, utilizamos um modelo baseado na proporção nacional de entregadores em relação à população. Os passos seguidos foram:

1. Dados Nacionais: De acordo com estudos do IBGE e CEBRAP (IBGE, 2023; CEBRAP, 2023), estima-se que haja aproximadamente 589 mil entregadores de aplicativos no Brasil, que tem uma população de 203 milhões de habitantes.
2. Cálculo da Proporção Nacional: $589.000 / 203.000.000 \approx 0,0029$ (ou seja, cerca de 0,29% da população brasileira trabalha como entregador).
3. Aplicação à População Local: Campina Grande possui uma população aproximada de 415 mil habitantes. Aplicando a mesma proporção nacional:
 $415.000 \times 0,0029 \approx 1.200$ entregadores.
4. Validação com Estimativa Baseada em Greves: Dados de uma manifestação de entregadores em Campina Grande (Anova Democracia, 2023) indicam que cerca de 350 entregadores participaram do movimento, assumindo que essa participação representa entre 10% e 30% do total. A estimativa resultante varia entre 1.100 e 3.500 entregadores, sendo que um valor médio razoável seria aproximadamente 2.000 entregadores.

Com base nos cálculos realizados, adotou-se como estimativa final o número de 2.000 entregadores atuantes em Campina Grande. Para a pesquisa, optou-se por uma amostragem não probabilística por conveniência, considerando a acessibilidade e disponibilidade dos participantes (Cochran, 1977).

Definiu-se um tamanho amostral de 80 entregadores, o que representa 4% do total estimado. Esse percentual é considerado adequado por permitir a coleta de informações relevantes sem tornar a pesquisa excessivamente onerosa ou inviável. Além disso, mesmo na estimativa mais conservadora de 1.200 entregadores, a

amostra ainda representaria 6,66% desse total, garantindo a captação de percepções variadas e fidedignas sobre a categoria.

A abordagem por conveniência possibilita ajustes na amostra conforme a disponibilidade dos entrevistados. No entanto, como a seleção dos participantes não ocorre de forma aleatória, há o risco de viés na representatividade dos grupos. Ainda assim, a definição do tamanho amostral buscou um equilíbrio entre viabilidade operacional e diversidade dos perfis pesquisados.

O período de coleta de dados foi estabelecido entre 12 e 28 de fevereiro de 2025, adotando-se uma abordagem múltipla para alcançar um público diversificado de entregadores que trabalham por meio de aplicativos. Para isso, foram utilizados diferentes estratégias de recrutamento: (i) envio de e-mails a estabelecimentos que realizam entregas, solicitando apoio na divulgação da pesquisa; (ii) visitas presenciais a esses estabelecimentos, visando engajar proprietários e entregadores na participação; e (iii) abordagens diretas em pontos estratégicos da cidade, como praças e áreas de grande circulação, onde o questionário (confidencial) foi aplicado presencialmente, resultando na participação de 65 entregadores.

Cuidados especiais precisam ser tomados para garantir a confidencialidade na pesquisa. Qualquer informação que possibilite a identificação dos respondentes deve ser removida. Os nomes e endereços que por ventura aparecerem nos questionários ou nas folhas de transcrição das entrevistas deve ser substituído por números de identificação. Poderá, no entanto, ser criado um arquivo que vincule esses números aos nomes dos respondentes para possibilitar a posterior correção de informações ausentes ou contraditórias, mas esses arquivos não poderão ser disponibilizados para outros fins. (Babbie, 2017; Gil, 2021, p. 36).

Além disso, como estratégia complementar, foram distribuídos panfletos contendo um QR Code para acesso ao questionário online, garantindo maior flexibilidade na participação e preservando a confidencialidade dos respondentes. Essa abordagem resultou em 40 respostas adicionais. No total, 105 entregadores participaram da pesquisa, superando o tamanho amostral inicialmente definido de 80 participantes, o que representou 5,25% do total estimado de entregadores na localidade.

A interação direta com os entregadores permitiu a aplicação da técnica de amostragem bola de neve, na qual os próprios participantes indicaram novos contatos para responder à pesquisa. Esse processo, aliado à sensibilização sobre a

importância do estudo para a própria categoria, favoreceu a ampliação do alcance da pesquisa.

Apesar do sucesso na coleta de dados, alguns desafios e limitações foram identificados ao longo do processo. O contato com estabelecimentos comerciais mostrou-se pouco eficaz: dos 10 e-mails enviados, nenhum obteve resposta, e, durante as visitas presenciais, apenas dois estabelecimentos aceitaram divulgar a pesquisa entre seus entregadores.

Além disso, houve resistência inicial por parte de alguns trabalhadores em responder ao questionário, o que pode estar relacionado à natureza dinâmica do trabalho por aplicativos, que exige constante disponibilidade para a realização de entregas. Outro fator desafiador foi o horário em que a pesquisa foi conduzida, entre 18h e 22h, período de maior demanda de entregas, o que dificultou a participação dos entregadores e a vulnerabilidade da segurança pessoal da pesquisadora.

1.4.1 Procedimentos de Análise de Dados

A análise de dados foi conduzida em duas etapas principais: análises exploratórias descritivas e análises estatísticas inferenciais, visando identificar padrões, associações e relações entre variáveis.

1.4.1.1 Análises Exploratórias e Descritivas

Inicialmente, os dados foram organizados e tratados em planilhas no Google Drive, permitindo uma visualização preliminar das informações e facilitando a elaboração textual dos resultados. Esta etapa incluiu estatísticas descritivas, como a utilização de médias, medianas e dispersões, para oferecer um panorama inicial das variáveis estudadas.

1.4.1.2 Análises Estatísticas Inferenciais

Foram aplicadas diferentes técnicas estatísticas para examinar relações entre variáveis e testar hipóteses:

- **Teste Binomial para Proporções:** uma técnica estatística que avalia se a proporção observada em uma amostra difere significativamente de uma proporção hipotética pré-estabelecida. O teste binomial é apropriado quando

a variável de interesse é dicotômica (exemplo: satisfeito vs. insatisfeito) (Siegel & Castellan, 2006);

- Regressão Logística Binária: aplicada para examinar a influência de múltiplos fatores (categóricos ou contínuos) sobre uma variável dependente binária (Agresti, 2007; Hosmer, Lemeshow & Sturdivant, 2013).
- Teste Qui-quadrado: uma técnica de Independência que é usada para verificar associações entre variáveis categóricas. O teste avalia se a distribuição das frequências observadas é significativamente diferente das frequências esperadas, caso não exista associação entre as variáveis (Field, 2009).
- Teste Exato de Fisher: utilizado como alternativa ao teste Qui-quadrado quando algumas células das tabelas de contingência apresentam frequências esperadas inferiores a cinco. Essa técnica garante maior precisão em amostras menores (Agresti, 2007).
- Teste de Kruskal-Wallis: Utilizado para comparar grupos independentes em relação a uma variável ordinal ou contínua não normalmente distribuída. (Siegel & Castellan, 2006).

O referido projeto não precisou ser submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da instituição, pois não se enquadra nas diretrizes estabelecidas pelo OFÍCIO Nº 3285/CONEP/CNS/MS, referentes à “Inserção de projetos de pesquisa que se enquadram na classificação de BIOSSEGURANÇA da CONEP”. Além disso, o projeto atende ao disposto no Inciso I do OFÍCIO CIRCULAR Nº 17/2022/CONEP/SECNS/MS, que abrange pesquisas de opinião pública com participantes não identificados.

O capítulo a seguir dá início à revisão da literatura sobre o tema em estudo, com o objetivo de explorar os conceitos, características e exemplos relacionados à uberização e às plataformas digitais de trabalho.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO: DA UBERIZAÇÃO AS PLATAFORMAS DIGITAIS

Este capítulo está organizado em três seções principais. A primeira seção examina os estudos relacionados sobre uberização e trabalho em plataformas digitais, utilizando uma pesquisa bibliométrica dos últimos cinco anos para identificar as principais tendências e contribuições na literatura. A segunda seção discute o surgimento da uberização. Por fim, a terceira seção discorre sobre a propagação das plataformas digitais.

2.1 Pesquisa Bibliométrica: uberização e Trabalho em Plataformas Digitais - Estudos Relacionados

Nos últimos anos, o interesse acadêmico e profissional pelo trabalho contemporâneo cresceu significativamente, com especial destaque para os fenômenos de uberização e plataformização do trabalho. Estes temas têm sido amplamente estudados e analisados, visando compreender suas implicações econômicas e sociais e contribuir para a formulação de políticas públicas. Este esforço tornou-se ainda mais crucial no contexto pós-pandemia da Covid-19.

Para explorar as tendências e percepções mais recentes sobre o mundo do trabalho, foi realizada uma análise bibliométrica com base na base de dados *Scopus*, reconhecida por sua abrangência e relevância no meio acadêmico. A pesquisa contemplou a literatura nacional (Brasil) e internacional, com foco em países da América Latina (México e Colômbia), publicada nos últimos cinco anos, utilizando os descritores “uberização” e “plataformas digitais”. Ressalta-se que a análise se restringiu a títulos publicados em português e espanhol, não incluindo publicações em língua inglesa.

Inicialmente, foram identificados 62 estudos, dos quais 13 estavam associados ao termo “uberização” e 49 ao termo “plataformas digitais”. Em seguida, foram aplicados filtros específicos para refinar a seleção: foram considerados apenas artigos publicados entre 2019 e 2024, na área de ciências sociais, e que se enquadrassem na categoria de documentos científicos (artigos). Após a aplicação desses filtros, restaram 12 artigos relacionados ao termo “uberização” e 36 ao termo “plataformas digitais”.

Para assegurar a relevância dos artigos selecionados nesta pesquisa, foi conduzida uma triagem criteriosa, considerando a leitura de títulos, resumos, palavras-chave e resultados. Como resultado desse processo, foram selecionados 14 artigos, listados no Quadro 1, por apresentarem maior pertinência à temática abordada, a saber:

Quadro 1 - Periódicos - Uberização e Plataformas Digitais

UBERIZAÇÃO				
Título	Autor (es)	Ano	Palavras- chave	Fonte
Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma: uma nova era de desantropomorfização do trabalho?	<u>Antunes, R.</u>	2023	Trabalho uberizado, trabalho nas plataformas digitais, novo proletariado de serviços, serviços e valor, trabalho digital.	<u>Analisar Social</u> , (248), págs. 512–532.
Orientadores no Instagram: crise acadêmica e uberização da práxis do pesquisador.	<u>de Oliveira Souza, D.</u>	2023	Capitalismo; Ciência; Pesquisa; Rede Social; Trabalho.	<u>Educação e Pesquisa</u> , 49, e261414.
Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas.	<u>Abílio, LC, Amorim, H., Grohmann, R.</u>	2021	Uberização; plataformização; indústria; periferia; informalização.	<u>Sociologias</u> , 23(57), págs. 26–56.
Uberização: a era do trabalhador just-in-time?	<u>Abílio, L.C.</u>	2020	Uberização; Gerenciamento algorítmico do trabalho; Informalização do trabalho; Trabalho amador; Motoboys.	<u>Estudos Avançados</u> , 34(98), pp. 111–126.
Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado.	<u>Abílio, LC</u>	2019	Crowdwork, bike boys, empreendedorismo, motoboys, motofretistas, trabalho de plataforma, uberização.	<u>Psicoperspectivas</u> , 18(3).
Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil?	<u>Venco, S.</u>	2019	Condições de Trabalho; Docentes; Gestão; Setor Público.	<u>Cadernos de Saúde Pública</u> , 35, e00207317.

PLATAFORMAS DIGITAIS				
Título	Autor (es)	Ano	Palavras- chave	Fonte
Plataformas digitales del trabajo de cuidado doméstico remunerado en Colombia: el caso de Hogarú.	<u>Quiceno, JLP, Moreno, SEC, Duque, JAP</u>	2024	Condiciones de trabajo, plataformas digitales, relaciones laborales, trabajo de cuidado, trabajo doméstico.	Revista de Estudios Sociales, 2024. págs 101-118.
¿Más de lo mismo? Condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en las plataformas digitales en México.	Teixeira, F	2024	Condiciones de trabajo, México, plataformas digitales de trabajo, trabajadoras del hogar, trabajo doméstico remunerado.	Revista de Estudios Sociales.
Plataformas digitais de entrega de comida: condições de trabalho e riscos para a saúde.	De Oliveira, PTG; Jovens, JR	2023	Plataforma Digital; Condições de Trabalho; Direitos Trabalhistas; Saúde do Trabalhador.	<u>Saúde e Sociedade</u> , 32(3), e220642pt.
Trabalhadores de plataformas digitais: mundialização, superexploração e luta de classes.	Félix, G	2023	Uberização; Capitalismo de plataforma; Superexploração; Trabalhadores de plataformas digitais; Teoria marxiana do valor.	<u>Sociedade e Estado</u> , 38(1), págs. 35–62.
Digiwork: Reflexões sobre o cenário do trabalho mediado por plataformas digitais no Brasil.	<u>Carneiro, LL, Moscon, DCB, Dias, LMM, Oliveira, SMD, Alves, HMC</u>	2023	arranjo de trabalho alternativo; plataformas digitais; trabalho temporário; uberização; crowdworking.	<u>Revista de Administração Mackenzie</u> , 24(2), eRAMR230060.
Sujeição Servidão no Trabalho em Plataformas Digitais de Transporte: um estudo de caso no Rio de Janeiro.	<u>Carelli, RL, de Andrade, MS</u>	2022	Sujeição social, Servidão maquina, Plataformas digitais, Subjetividade, Homem-máquina.	<u>Caderno CRH</u> , 35, e022042
Plataformização do trabalho.	<u>Rosenfield, C.L., Almeida, J.</u>	2021	-	<u>Sociologias</u> , 23(57), pp. abilioagresti9–16.
Trabalho em plataformas digitais: perspectivas desde o Sul global	<u>Abílio, L.C., Amorim, H., Grohmann, R.</u>	2021	plataformização; uberização; trabalho informal; trabalho online	<u>Sociologias</u> , 23(57), pp. 18–25

Fonte: Elaborado pela autora com base na *Scopus* (2023/2024).

A partir da pesquisa bibliométrica, percebe-se que as palavras-chave sugerem que o mundo do trabalho contemporâneo, especialmente no contexto da uberização e plataformação, está profundamente marcado pela precarização e informalização, onde o controle algorítmico das plataformas digitais intensifica a exploração dos trabalhadores, limitando sua autonomia e impactando negativamente sua saúde e bem-estar.

A diversidade dos tipos de trabalho, que inclui desde motoboys e trabalhadores domésticos até trabalhadores na web, revelam a expansão dessas práticas em diferentes países, setores e regiões, refletindo um modelo econômico globalizado que exacerba a desigualdade e a sujeição dos trabalhadores, configurando novas formas de dominação e exploração no capitalismo digital.

2.2 Uberização: Surgimento e conceitos

Esta seção se dedica a explorar o fenômeno da uberização, examinando seu surgimento e os conceitos fundamentais que o definem. Aqui serão discutidos os fatos que marcaram a sua origem, bem como os principais conceitos associados a essa tendência.

Observa-se que os acontecimentos ao longo do tempo desempenham um papel fundamental na transformação da sociedade, e as revoluções são evidências claras deste processo. A história humana é marcada por mudanças profundas que reconfiguram estruturas sociais, econômicas e culturais.

A Terceira Revolução Industrial, também conhecida como Indústria 3.0 ou Revolução Digital, é um exemplo claro dessa dinâmica. Iniciada na segunda metade do século XX, ela representou uma transição importante, do uso de processos mecânicos para a adoção de processos digitais. A digitalização, a automação e o uso de tecnologias de informação e comunicação revolucionaram o modo de produção e permitiram um controle mais preciso e eficiente. A gestão de dados e informações também se transformou, gerando um impacto duradouro na economia, na forma como as empresas se organizam e na vida cotidiana das pessoas. (Schwab; 2016).

No início do século XXI, a Quarta Revolução Industrial trouxe outra reformulação significativa, ao impulsionar a digitalização e expandir as fronteiras tecnológicas, integrando os mundos físico, digital e biológico de maneira inédita. Essa fase, também chamada de Indústria 4.0, caracteriza-se pela incorporação de inovações como inteligência artificial (IA), internet das coisas (IoT), robótica avançada, big data, impressão 3D, blockchain e biotecnologia (Antunes, 2020).

A diferença entre a Terceira e a Quarta Revolução Industrial reside não apenas no tempo, mas também na profundidade das inovações. Enquanto a Terceira Revolução foi marcada pela digitalização e automação dos processos de produção, a Quarta Revolução se destaca por uma maior inteligência, aceleração e personalização.

De acordo com Schwab (2016), a Indústria 4.0 permite combinar dados e automação com sistemas que aprendem e operam de forma autônoma, remodelando indústrias e setores com uma rapidez e complexidade sem precedentes. Hoje, é possível gerar riqueza com menos mão de obra, e as empresas tecnológicas parecem precisar de menos capital para prosperar.

A economia do compartilhamento surgiu no século XXI como um fenômeno relevante da Quarta Revolução Industrial, oferecendo uma alternativa inovadora aos modelos tradicionais de consumo. Incentivando, por meio de aplicativos, o compartilhamento de bens e serviços entre comunidades, reduzindo custos e promovendo a sustentabilidade. A ideia inicial era o indivíduo pegar algo que poderia ser compartilhado como um objeto, e fazer disso uma solução para alguém. Por exemplo, plataformas como Uber e Airbnb permitiram que as pessoas alugassem seus carros, casas ou oferecessem habilidades específicas para ganhar renda extra (Repórter Brasil, 2019).

Nesse sentido, em vez de os indivíduos possuírem ou comprarem bens ou serviços de maneira exclusiva, eles optam por compartilhá-los, alugá-los ou trocá-los com outras pessoas por meio de aplicativos ou plataformas online. A ideia primordial do modelo era o uso mais eficiente de recursos, reduzindo a necessidade de propriedade individual e promovendo a colaboração entre os participantes.

Mais adiante, será abordado o trabalho em plataformas digitais, mas, por ora, é importante destacar que essas plataformas surgiram antes do fenômeno da

uberização, embora só tenham ganhado ampla visibilidade com a popularização desse modelo.

Em uma perspectiva cronológica, o contexto do trabalho em plataformas digitais emerge no capitalismo contemporâneo, influenciado por uma série de eventos históricos que transformaram o mercado de trabalho. Esses eventos incluem a desproletarização (redução da classe operária tradicional), a subproletarização (aumento do trabalho precário) e a crise financeira de 2008, conforme analisa Antunes (2018).

O cenário apontava para uma mudança de comportamento no mercado de trabalho, em que as classes trabalhadoras estavam migrando do trabalho formal para cada vez mais um trabalho informal.

Ademais, na década de 2000, o acontecimento da crise econômica, encontrou um ambiente propício para o desenvolvimento do trabalho em plataformas digitais. O período, marcado por altas taxas de desemprego, desempenhou um papel essencial na disseminação do trabalho sob demanda, criando oportunidades em empregos temporários e de meio período (Abílio, 2020).

Nessa conjuntura, havia uma grande disponibilidade de trabalhadores dispostos a aceitar empregos por baixos salários. Embora já existissem plataformas digitais de trabalho, elas não tinham a visibilidade que possuem atualmente. Com a propagação do modelo de uberização, uma forma específica de trabalho mediado por aplicativos, houve uma expansão significativa dessas plataformas, que passaram a conectar consumidores à prestadora de serviços individuais sob demanda.

Um aplicativo, também conhecido como *software application*, é um programa de computador desenvolvido para realizar tarefas específicas no dispositivo do usuário, como smartphones, tablets ou computadores. Segundo Laudon e Laudon (2022), “aplicativos são softwares que executam funções específicas para o usuário final, geralmente de forma independente do sistema operacional principal.”

É interessante que a economia do compartilhamento se estende para outras áreas, como ferramentas e equipamentos, alimentos, espaço de trabalho e até mesmo habilidades e serviços profissionais.

Esse processo tem gerado mudanças profundas na economia, na indústria e na sociedade, impactando desde a fabricação de produtos até as relações de trabalho e o cotidiano dos indivíduos. Nesse cenário de transformações rápidas e

complexas, compreender o trabalho em plataformas digitais – e, mais especificamente, o trabalho uberizado – torna-se socialmente relevante.

O conceito de "uberização", ainda em desenvolvimento e discutido, refere-se à organização do mundo do trabalho através do uso predominante de aplicativos, especialmente via celular. O fenômeno teve seu surgimento no início do século XXI, com o advento de empresas como a Uber nos Estados Unidos, por volta de 2009. Esse *boom* ocorreu em meio a avanços tecnológicos importantes, efetivamente na área da tecnologia móvel e conectividade digital, que viabilizaram a criação de plataformas online para a oferta de serviços sob demanda (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

“Pelo que pudemos depreender da nossa pesquisa aos antecedentes mais recentes destas tendências, talvez possamos encontrar no Zero Hour Contract (contrato de zero hora) um dos principais precursores do que hoje se conhece exclusivamente como trabalho uberizado. Trata-se de uma modalidade de trabalho que se desenvolveu no Reino Unido há várias décadas, que obteve um crescimento expressivo neste século, e que vem se ampliando cada vez mais globalmente” (Antunes, 2023).

O contexto mundial que favoreceu o surgimento da uberização foi moldado por uma série de fatores, incluindo a busca por maior flexibilidade nas relações de trabalho, a crescente digitalização da economia e a crise econômica global de 2008. Esses elementos, somados à mudança nas preferências dos consumidores por serviços mais personalizados e acessíveis, impulsionaram a rápida expansão do modelo de negócios baseado na uberização (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

O modelo disseminou por diversos setores da economia e países, impactando nas relações de trabalho e no mercado laboral.

No âmbito do Brasil, a uberização teve seu início por volta de 2014 com a chegada da empresa Uber ao país. O contexto brasileiro de desafios econômicos, altas taxas de desemprego e a busca por alternativas de renda e flexibilidade no trabalho contribuíram para a rápida adoção do modelo intermediado por plataformas digitais. Esse fenômeno impactou diversos setores, como transporte, entrega de alimentos e serviços domésticos (Antunes; Filgueira, 2020).

Entretanto, embora esses aplicativos pareçam realizar a simples tarefa de conectar consumidores aos bens e serviços, eles exercem um controle rígido sobre

os trabalhadores que dependem dessas plataformas para oferecer seus bens ou força de trabalho. Como destaca Slee (2017), esse controle pode ser prejudicial, já que os trabalhadores acabam imersos em um sistema que, embora ofereça flexibilidade, também os submete a condições precárias e sem garantias trabalhistas, evidenciando as contradições desse modelo econômico.

O fenômeno global e em expansão do trabalho precário emerge e se espalha principalmente em períodos e regiões com grande contingente de trabalhadores desempregados.

Excluídos do mercado de trabalho formal, esses indivíduos passam a aceitar remunerações cada vez menores por tarefas específicas, geralmente de baixa qualificação, facilitadas por aplicativos e plataformas digitais que se apresentam como intermediários entre consumidores e prestadores de uma ampla gama de serviços. (Repórter Brasil, 2019).

A conjuntura socioeconômica que é formada atrai pessoas em busca de uma fonte de renda, muitas vezes, impelidas pela necessidade real, e também seduzidas pela ilusão neoliberal de serem "empreendedores de si mesmas". O documentário explora a diversidade inerente a esse fenômeno, abrangendo uma variedade de serviços prestados, desde tarefas domésticas até serviços de transporte, ensino, locução e até mesmo funções mais inusitadas, como a de goleiro em jogos informais.

O processo de uberização do trabalho é global, não é apenas uma realidade do Brasil, ele afeta diversas ocupações em diferentes países, tanto no centro quanto na periferia. O processo está intimamente ligado às inovações tecnológicas que possibilitam a criação de plataformas digitais como ferramentas de reorganização do trabalho (Abílio, 2020).

Isso reflete na maneira como as características estruturantes do capitalismo periférico se manifestam na vida dos trabalhadores na transição entre ocupações formais e informais.

2.2.1 Características do trabalho Uberizado

O trabalho uberizado reflete de forma clara as transformações no mercado de trabalho, impulsionadas pela economia do compartilhamento e pelo uso crescente de tecnologias digitais.

O fenômeno redefine as relações laborais através de plataformas digitais, como a Uber, conectando diretamente prestadores de serviços aos consumidores, eliminando intermediários tradicionais. O modelo é marcado pela flexibilidade, uso intensivo de tecnologia e descentralização das relações de trabalho, mas também pela precarização do trabalho e pela ausência de proteção social para os trabalhadores (Venco, 2019).

Na percepção de Abílio (2020) esse formato de trabalho reduz o trabalhador a um papel de "trabalhador *just-in-time*", um gerente subordinado que arca com os riscos e custos de sua produção, sob a demanda do mercado. As empresas, embora se apresentem como meras mediadoras detêm o controle sobre a distribuição do trabalho, o gerenciamento da produtividade e até mesmo o acesso dos trabalhadores às plataformas digitais.

No contexto do trabalho uberizado e das plataformas digitais, o termo "trabalhador *just-in-time*" é utilizado para descrever os prestadores de serviços que são acionados apenas quando há demanda por seus serviços, sem uma garantia de trabalho contínuo ou estável. Esses trabalhadores são remunerados com base na produção ou na prestação de serviços realizados, muitas vezes sem benefícios sociais ou proteções trabalhistas tradicionais (Abílio, 2020).

Esse cenário inclui também um gerenciamento e controle por parte dos consumidores, a quem é terceirizado a vigilância sobre a qualidade do trabalho. E assim, diversos setores e profissões passam a ser afetados pelo modelo, transitando do trabalho tradicional para serviços sob demanda (Woodcock, 2020).

A evolução da uberização para o trabalho em plataformas digitais não se limitou ao transporte de passageiros, como foi inicialmente o caso com o Uber. Com o tempo, esse modelo de negócios se expandiu para diversos outros setores, originando plataformas especializadas em diferentes segmentos, como delivery de alimentos, serviços de limpeza, locação de veículos, e até consultoria online.

Essa expansão suscitou debates sobre a precarização do trabalho, a falta de proteção social, a regulação do setor e o *status* dos trabalhadores. Além disso, gerou reflexões conceituais sobre a natureza do trabalho digital, a relação entre tecnologia e trabalho, e os impactos sociais e econômicos dessas transformações (Antunes, 2020).

Uma ampla gama de profissionais, que inclui desde motoristas e motofretistas, esteticistas, caminhoneiros, professores, médicos, operários da construção civil, trabalhadores do setor de limpeza, babás e advogados, entre outros, agora estão inseridos em aplicativos ou plataformas digitais. Esse processo reflete uma evolução no mercado de trabalho, que passou a ser permeado por um ambiente virtual de compra e venda de serviços, conhecido como *e-marketplace*.

Dentro desse contexto, surge um universo virtual que propicia tanto a transição de trabalhadores para a condição de microempreendedores quanto a transformação de profissionais em trabalhadores amadores. Essa transição da uberização para o trabalho em plataformas é reflexo das mudanças substanciais no mercado de trabalho impulsionado pela economia digital e pela crescente adoção de tecnologias de intermediação.

A evolução evidencia não apenas a digitalização do trabalho, mas também os desafios e as oportunidades que surgem com a transformação dos tradicionais modos de emprego para formas mais flexíveis e descentralizadas de prestação de serviços. Na seção a seguir será melhor detalhado o trabalho em plataformas digitais.

2.3 Plataformas digitais: propagação

Esta seção tem como finalidade apresentar o cenário propício ao funcionamento das plataformas digitais, além de explorar os diferentes tipos de plataformas existentes.

As plataformas digitais, embora já existentes, ganharam destaque com o surgimento do modelo de uberização do trabalho. Elas são ambientes online que conectam trabalhadores a empregadores ou clientes para a prestação de serviços sob demanda.

Nesse processo, as plataformas atuam como intermediárias, facilitando a comunicação e o acesso a oportunidades de trabalho de forma rápida e eficiente. Embora compartilhem características comuns, as plataformas digitais vão além de simples aplicativos, englobando sistemas mais complexos e infraestruturas que possibilitam a interação entre múltiplos usuários, fornecedores de serviços e consumidores (Abílio, Amorim & Grohmann, 2021).

Além disso, para que as plataformas funcionem de maneira eficaz, elas dependem de um grande número de trabalhadores disponíveis para realizar as tarefas necessárias. O exército Industrial de reservas é crucial para garantir a flexibilidade que as plataformas oferecem aos usuários. No entanto, essa flexibilidade só é realmente viável em momentos de alta taxa de desemprego, quando há uma grande quantidade de pessoas dispostas a assumir esses trabalhos informais (Repórter Brasil, 2019).

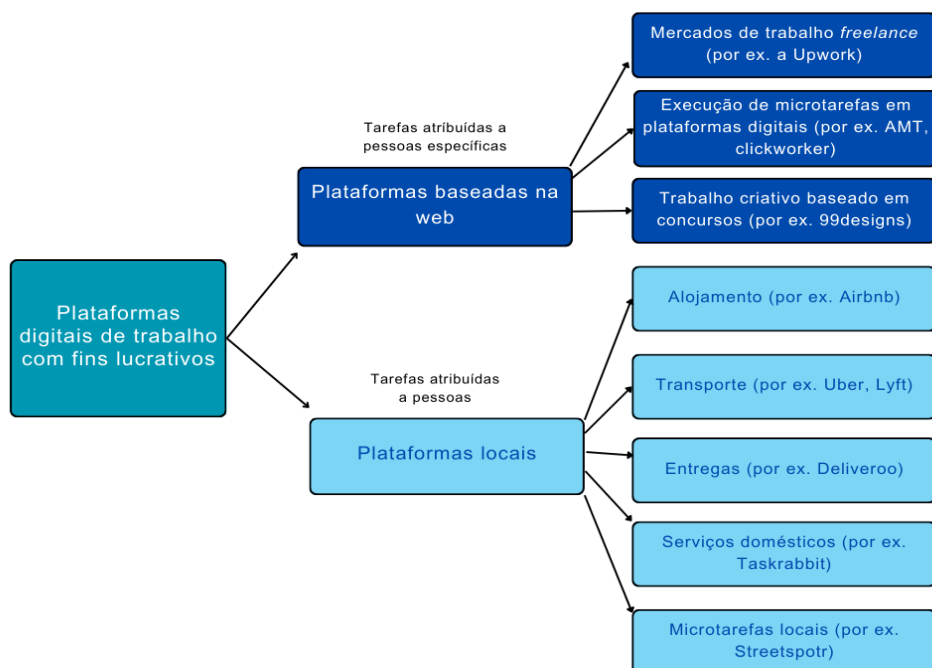
No século XXI, uma nova geração de websites surgiu, permitindo interações em tempo real entre pessoas e máquinas. Com a transição para a web 2.0, os sites passaram a ter capacidades de atualização aprimoradas, o que possibilitou a propagação das redes sociais e das plataformas digitais. Dessa maneira, os dados assumiram um papel cada vez mais central para as empresas em suas interações com trabalhadores, clientes e outros agentes de mercado. As plataformas digitais destacaram-se nesse contexto ao facilitar a conexão entre oferta e demanda de trabalho, atuando como intermediárias no mercado (Schinestsck, 2020).

O autor define plataforma como “infraestruturas digitais, que permitem que dois ou mais grupos interajam” (ibid.,p.31, tradução nossa). Elas posicionam-se como intermediárias que reúnem tipos diferentes de usuários, como “clientes, anunciantes, provedores de serviços, produtores, fornecedores e até objetos físicos” (ibid., 31, tradução nossa) e possuem a vantagem de operarem em qualquer lugar onde ocorra interação digital (Machado, 2018, p.51-52).

A OIT (2018) classifica as plataformas digitais de trabalho em duas categorias principais: plataformas baseadas em localização (*location-based platforms*) e plataformas de trabalho online baseadas na web (*online web-based platforms*).

A Figura 1 ilustra a categorização das plataformas digitais de trabalho, destacando as diferentes formas e modelos de organização que essas plataformas adotam.

Figura 1- Categorização das plataformas digitais



Fonte: Plataformas de trabalho digital e o futuro do trabalho: para o trabalho decente no mundo online (adaptado, 2017).

Conforme ilustrado na Figura 1, as plataformas baseadas em localização (*location-based platforms*) permitem a realização de tarefas presencialmente em locais físicos, como serviço de transporte entrega e manutenção. Por outro lado, as plataformas de trabalho online baseadas na web (*online web-based platforms*) facilitam a execução de tarefas remotamente (OIT, 2021).

Na sequência, o Quadro 2 apresenta exemplos de plataformas digitais, diferenciando aquelas baseadas na internet, que operam independentemente da localização física dos usuários, daquelas baseadas na localização, que utiliza geolocalização para conectar prestadores de serviço e clientes em um mesmo espaço geográfico.

Quadro 2 - Panorama de plataformas online e de localização

Plataformas	Modo de operação	Categoria de serviço
Uber	Localização	Transporte
Lyft	Localização	Transporte
99	Localização	Transporte
BlaBlaCar	Localização	Transporte
Airbnb	Localização	Alojamento
Booking.com	Internet	Alojamento
Vrbo	Internet	Alojamento
iFood	Localização	Entrega
Rappi	Localização	Entrega
Uber Eats	Localização	Entrega
Deliveroo	Localização	Entrega
Mercado Livre	Internet	Marketplace
Amazon	Internet	Marketplace
OLX	Internet	Classificados Online
Shopee	Internet	Marketplace
Alibaba	Internet	Atacado e Varejo
Walmart	Internet	Varejo Online
Shein	Internet	Moda Rápida
Shopify	Internet	Criação de Lojas Online
Netflix	Internet	Serviço de streaming de filmes e séries
Spotify	Internet	Serviço de streaming de música)

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

O Quadro 2 apresenta esse panorama para facilitar o entendimento, destacando que uma das principais características das plataformas digitais é sua capacidade de categorizar o trabalho em diferentes segmentos, cada um representando uma esfera específica de atuação. No setor de entregas, por exemplo, plataformas baseadas na localização, como o iFood, otimizam o transporte de alimentos e mercadorias ao conectar clientes e entregadores de maneira eficiente (Krein; Manzano, 2022).

Já no transporte de passageiros, serviços como Uber, 99 e táxis oferecem alternativas de deslocamento mais acessíveis e convenientes por meio de aplicativos móveis, transformando a maneira como nos locomovemos nas cidades.

Além disso, há também plataformas voltadas para serviços gerais, como GetNinjas, que conecta prestadores de serviços em áreas diversas, como manutenção, limpeza e reparos domésticos, proporcionando uma forma prática de

encontrar profissionais qualificados para diversas necessidades do dia a dia. No campo dos serviços profissionais, plataformas como Loft Corretor e Freelancer permitem que profissionais autônomos ofereçam seus serviços de forma independente, enquanto clientes encontram facilmente especialistas para realizar projetos específicos.

Na área da educação, plataformas como Profes e Superprof conectam alunos a professores particulares, proporcionando uma maneira flexível e personalizada de aprender e ensinar, adaptada às necessidades individuais de cada estudante. E, no setor da saúde, plataformas como Doctoralia e Vittude simplificam o acesso a serviços médicos e de saúde mental, permitindo agendar consultas e encontrar profissionais qualificados com facilidade. Esses foram apenas alguns exemplos de plataformas de trabalho disponíveis dentre as diversas existentes.

Casilli e Posada (2019) explicam que as plataformas digitais, embora impulsionadas por tecnologias digitais, surgem em resposta às deficiências percebidas nos mercados e nas empresas. Tradicionalmente, os mercados coordenam a interação entre compradores e vendedores por meio de preços. Entretanto, as crises econômicas recentes prejudicaram a confiança no mercado como um sistema eficaz de coordenação e ressaltaram que os preços nem sempre refletem adequadamente o valor real dos bens e serviços negociados.

Novas e antigas modalidades de trabalho coexistem, embora às vezes não em harmonia. É imperativo refletir sobre as formas de trabalho e reconhecer que por trás das atividades em plataformas digitais há indivíduos reais, trabalhadores com direitos, incluindo o direito à dignidade. Refletir sobre a natureza da relação entre o trabalhador e a empresa que o contrata por meio de aplicativos torna-se essencial para prevenir a exploração e evitar a fraude trabalhista (Antunes, 2020).

De forma geral e convergindo com as percepções dos autores, as plataformas digitais emergem como soluções tecnológicas, especialmente quando acessíveis por meio de smartphones, oferecendo respostas práticas para os desafios enfrentados no dia a dia.

2.3.1 Conceitos associados ao trabalho em plataformas

Na literatura, os estudos existentes estão fragmentados, utilizando uma variedade de termos para descrever fenômenos semelhantes relacionados ao trabalho em plataformas digitais, tais como *uberização*, *turkerização*, economia de *gig*, trabalho *freelancer*, *digiwork*, *crowdsourcing*, economia de bico e trabalho sob demanda através de aplicativos, entre outros (Carneiro, 2019).

Para Antunes e Filgueiras (2020), no mundo dos negócios, há uma variedade de termos usados para descrever as mudanças no mercado de trabalho associadas às (TIC's). Termos como "*gig economy*", "*gig work*", "*platform economy*", "*sharing economy*", "*crowdsourcing*", "*on-demand economy*", "*crowdwork*", "*uberização*", trabalho digital, são frequentemente usados, gerando mais divergências do que consenso.

Existe um discurso empresarial em ascensão no ambiente digital e informacional que inclui termos como economia de plataforma, *crowdsourcing*, *gig economy*, trabalho remoto, economia compartilhada, economia sob demanda, entre outros. Essa nova linguagem do capitalismo parece ser uma repetição das mesmas ideias ao se referir aos trabalhadores como "colaboradores", "parceiros", "empreendedores", e outras terminologias semelhantes (Antunes, 2020).

Por exemplo, Stefano (2017) oferece uma definição abrangente que pode abarcar termos como "economia de plataformas", "economia *gig*" e "economia colaborativa". Segundo o autor, essas atividades envolvem a contratação ou realização de trabalho por meio de TIC, podendo ser executadas digitalmente ("*crowdwork*⁴") ou presencialmente ("*on-demand*⁵").

O objetivo não é esgotar nem definir rigidamente cada termo, mas sim identificar as características mais comuns presentes nessas expressões e eventos que têm um impacto significativo na natureza das relações de trabalho. No entanto, este estudo adotará uma das abordagens descritas pela OIT (2018) referente às

⁴ O "*crowdwork*" é um método de prestação de serviços através de uma plataforma online que facilita a conexão entre prestadores de serviços e usuários. Nesse sentido, uma atividade que tradicionalmente seria realizada por um único trabalhador é descentralizada para envolver um grande número de pessoas, geralmente por meio de chamadas ou convocações.

⁵ O trabalho "*on-demand*" acontece quando uma empresa disponibiliza serviços convencionais por meio de aplicativos na internet, mas esses serviços são realizados fisicamente em um determinado local. Exemplos comuns incluem serviços de transporte, entrega, limpeza, trabalho doméstico, trabalho administrativo, assistência jurídica, assistência médica, entre outros.

plataformas baseadas em localização (*location-based platforms*), considerando que o foco da pesquisa são os entregadores que usam aplicativos no Brasil.

Os autores Antunes e Filgueiras (2020), enumeram as terminologias que identificam os fenômenos que envolvem atividades típicas das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC).

- 1) interações online entre produtores e consumidores, trabalhadores e empresas;
- 2) utilização de aplicativos ou plataformas para acesso por meio de computadores ou dispositivos móveis de comunicação;
- 3) amplo uso de dados digitais para a organização e gestão dessas atividades;
- 4) estabelecimento de relações por meio de "demandas", as quais frequentemente carecem de segurança jurídica.

Na esteira dessa discussão, em sentido amplo, o trabalho em plataformas digitais mostra uma evolução paradoxal. Inicialmente visto como benéfico para a sociedade, facilitando a conectividade entre consumidores que acabou se transformando em um sistema monopolizado. Esses modelos surgiram como alternativas promotoras de compartilhamento de recursos e flexibilidade de trabalho.

No entanto, ao longo do tempo, muitas das empresas líderes nesses setores cresceram bastante, consolidando seu poder e influência. Isso resultou em um cenário em que poucas empresas dominam o mercado, levando a práticas anticompetitivas e falta de regulamentação adequada (Repórter Brasil, 2019).

2.3.2 A tendência do trabalho em plataformas

O advento das plataformas digitais revolucionou profundamente a maneira como trabalhamos e interagimos com os serviços ao nosso redor. Por meio delas, é possível acessar uma variedade de serviços e oportunidades de trabalho, que se estendem por diversas áreas e segmentos da economia.

A década de 2020 representou um ponto de virada significativo no mundo do trabalho. As discussões relacionadas a esse tema abordaram uma série de questões cruciais, que vão desde os impactos das empresas em rede e a adoção das novas tecnologias de informação e comunicação, até questões como desemprego, declínio

dos contratos de trabalho por tempo indeterminado, informalidade, precarização, desregulamentação trabalhista, trabalho intermitente, remuneração dinâmica, jornadas de trabalho extensas e variáveis, subcontratação e práticas generalizadas de terceirização (Felix, 2023).

O distanciamento social ocasionado pela pandemia da Covid-19 acelerou um processo já em andamento: da economia de plataformas. Muitas atividades passaram a ser realizadas remotamente por meio de aplicativos, redes sociais e sites da Internet, houve uma maior demanda por serviços oferecidos através de compras online, resultando em mudanças significativas nas dinâmicas de trabalho. No Brasil, os aplicativos de entrega de alimentos contavam com aproximadamente 172 mil entregadores até o ano de 2019 (Oliveira; Junges, 2023).

Segundo a OIT (2021) nos últimos dez anos, a quantidade de plataformas digitais de trabalho aumentou cinco vezes, com a maioria delas concentrada em um número limitado de países.

“O número de plataformas baseadas na internet e baseadas na localização (táxis e entregas) aumentaram de 142 em 2010 para mais de 777 em 2020. O número de plataformas baseadas na internet triplicou durante este período, ao passo que o número de plataformas de táxis e de entregas aumentou quase dez vezes. Uma grande percentagem destas plataformas está concentrada em apenas alguns locais, nomeadamente nos Estados Unidos da América (29 por cento), na Índia (8 por cento) e no Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte (5 por cento)”(OIT, 2021, Pág. 19).

É perceptível, como o período pandêmico influenciou a dinâmica do trabalho, momento em que o desemprego foi uma das principais motivações para as pessoas trabalharem por meio de aplicativos.

Segundo os estudos de Oliveira e Junges (2023), ao entrevistarem trabalhadores do ramo, foi possível observar como a pandemia teve um impacto direto nas fontes de renda desses profissionais. Um dos entrevistados relatou que, com o início da crise sanitária, foi demitido e não encontrou alternativas de trabalho, sendo o trabalho informal a única opção viável para gerar recursos. Outro trabalhador também mencionou que, devido à queda na sua renda durante a pandemia, a plataforma digital se tornou a única alternativa disponível para garantir sua subsistência, evidenciando a dependência crescente de plataformas digitais como fonte de trabalho em tempos de crise.

“Alguns trabalhadores de plataformas baseadas na localização relataram ter trabalhado durante toda a crise devido a necessidades econômicas, apesar de sentirem ansiedade relativamente a poderem contrair COVID-19 durante o trabalho. Sete em cada dez trabalhadores indicaram não poder tirar licença por doença remunerada ou receber compensação, no caso de testarem positivo para o vírus, arriscando assim a saúde de outros, para além da sua própria saúde” (OIT, 2021, pág. 25).

Este "novo emprego" atraiu especialmente pessoas com baixo ou nenhum rendimento. Em 2019, a taxa de desemprego que era de 11,9% passou a ser de 14,7% no primeiro trimestre de 2021 (Oliveira; Junges, 2023).

Na percepção de Antunes (2020), essas transformações no mundo do trabalho foram acompanhadas por um contexto de recessão econômica, que desencadeou um cenário de aumento substancial da desigualdade social e do aprofundamento da condição de miséria em muitas partes do mundo.

Nesse contexto, o aumento do trabalho em plataformas digitais se explica por surgirem como alternativas relativamente acessíveis para ingressar, permanecer ou retornar ao mercado de trabalho. Elas representaram uma fonte de subsistência, especialmente à medida que o desemprego estrutural crescia e as oportunidades de emprego formal diminuía (Carneiro, 2019).

Há uma tendência de plataformização do trabalho no mundo contemporâneo. Guy Standing prevê que até 2025, cerca de um terço das transações de trabalho serão realizadas por meio de plataformas digitais. E argumenta que essas plataformas não são apenas empresas de tecnologia emergentes, mas sim empresas de trabalho, o que implica sua dependência da disponibilidade de mão de obra barata e de um ambiente regulatório flexível (Woodcock, 2020).

2.3.3 A organização do trabalho em plataformas

Esta seção tem como objetivo demonstrar as diferentes percepções sobre a organização do trabalho nas plataformas digitais, levando em consideração as experiências dos trabalhadores e as estratégias adotadas pelas empresas.

Nos estudos de Antunes e Filgueiras (2020), são destacados três aspectos principais do trabalho em plataformas digitais: a suposta inovação nas formas de organização do trabalho, impulsionada pelas Tecnologias de Informação e

Comunicação (TIC), a recusa das empresas em assumir a condição de empregador e a ironia do capitalismo nesse contexto.

Para essas três características, a conclusão dos autores é que a suposta inovação, apresentada como flexível, frequentemente resulta em precarização do trabalho. A recusa das empresas em assumir a condição de empregador permite que minimizem suas responsabilidades, enquanto a ironia do capitalismo reside no fato de que a promessa de autonomia nas plataformas contrasta com uma nova forma de subordinação e exploração.

No contexto da economia do compartilhamento, as plataformas digitais têm oferecido aos trabalhadores novas formas de atuação, muitas vezes com promessas de maior autonomia.

O iFood, por exemplo, se posiciona como uma ferramenta que proporciona visibilidade e apoio para pequenos empreendedores, incentivando-os a "serem protagonistas do seu próprio negócio" com o auxílio da tecnologia (IFOOD, 2024).

Contudo, essa promessa de autonomia pode ser questionada, já que, em plataformas como o iFood, o trabalhador é considerado autônomo e, portanto, é responsabilizado por eventuais prejuízos, como o furto de sua moto ou um acidente de trabalho (Repórter Brasil, 2019).

Este cenário evidencia a complexidade e os riscos envolvidos no modelo de trabalho uberizado, onde, apesar da promessa de flexibilidade, os trabalhadores acabam assumindo responsabilidades por situações que normalmente seriam cobertas por empregadores ou seguradoras.

Do ponto de vista sociojurídico, os trabalhadores passaram a assumir não apenas o risco social do trabalho, mas também o risco do negócio ao se tornarem responsáveis pelo capital utilizado, como notebooks, smartphones, carros, motos ou bicicletas. Além de desempenharem suas funções laborais, são encarregados de cobrir a depreciação desses bens e de realizar investimentos adicionais (De Stefano, 2016).

Esse contexto faz com que esses trabalhadores sejam vistos não apenas como empregados, mas também como investidores diretos nos recursos necessários para realizar suas atividades, como veículos, equipamentos e outros meios de trabalho.

O êxito ou fracasso da empreitada recai sobre os ombros do trabalhador. A noção de que esses indivíduos são empresários é considerada uma falácia cínica, já que o verdadeiro empreendedor não é apenas aquele que assume os riscos, mas também aquele que traz à sociedade algo de novo (Repórter Brasil, 2019).

A Uber se posiciona como uma plataforma tecnológica, sem vínculo empregatício com motoristas e sem posse de veículos. A empresa afirma que seu papel é oferecer uma ferramenta que permita aos motoristas parceiros aumentar seus rendimentos, enquanto facilita a mobilidade dos usuários (UBER, 2023).

Essa abordagem destaca a lógica do modelo de negócios das plataformas digitais, que optam por transferir a responsabilidade sobre a prestação do serviço para os trabalhadores, mantendo-se como intermediários sem assumir os custos e as obrigações típicas de empregadores.

De acordo com Abílio, Amorim e Grohmann (2021), as plataformas digitais resistem à classificação como empresas prestadoras de serviços, preferindo se identificar como empresas de tecnologia. Por exemplo, a Uber se posiciona como uma empresa que fornece um serviço tecnológico, facilitando a conexão entre uma ampla rede de consumidores e trabalhadores.

É comum as plataformas se definirem como empresas de tecnologia que apenas intermediam a relação entre clientes e prestadores de serviços.

No entanto, há uma evidente disparidade entre o que afirmam e suas práticas reais. Embora se apresentem como espaços virtuais que conectam clientes e trabalhadores independentes, muitas vezes agem de fato como empregadores. Isso significa que, apesar de promoverem a independência dos trabalhadores, essas plataformas frequentemente restringem sua autonomia ao determinar horários e locais de trabalho, aplicar penalidades por recusa de tarefas, e impor taxas e padrões de qualidade sem espaço para negociação (Rosenfield; Almeida, 2021).

Essa distinção é estratégica, pois permite que as plataformas minimizem sua responsabilidade em relação aos trabalhadores, evitando muitas vezes a aplicação de leis trabalhistas tradicionais. Em vez disso, elas se concentram na tecnologia como o cerne de seu modelo de negócios, enfatizando sua função como intermediárias na prestação de serviços.

Em setembro de 2023, no Brasil, o jornal “O Globo” noticiou que a empresa Uber foi condenada a pagar R\$1 bilhão de dano moral e reconhecer vínculo de emprego de motoristas.

Decisão da 4ª Vara de Trabalho de São Paulo condenou a Uber a reconhecer o vínculo empregatício de todos os seus motoristas. A decisão tem abrangência nacional e vale para todos que dirigem pelo aplicativo no país. A plataforma também foi condenada a pagar R\$ 1 bilhão de danos morais coletivos. A sentença veio em resposta à ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho de São Paulo em 2021. A Uber, em nota, afirmou que vai recorrer da decisão e que não “vai adotar nenhuma das medidas elencadas na sentença antes que todos os recursos cabíveis sejam esgotados” (O GLOBO, 2023).

Antunes e Filgueiras (2020) destacam uma contradição no capitalismo contemporâneo: embora as Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) possam facilitar a identificação e a garantia dos direitos dos trabalhadores, elas são frequentemente apresentadas pelas empresas como um obstáculo à proteção desses direitos. Ao mesmo tempo, o discurso sobre novas formas de trabalho, que não se sujeitam a regulamentações protetivas, contribui para a legitimação e intensificação da exploração e precarização das condições de trabalho.

De acordo com o documentário “GIG: A Uberização do Trabalho” da Repórter Brasil (2019), as tecnologias modernas tornam mais fácil o registro detalhado das atividades dos trabalhadores, o que, em teoria, facilita a regulamentação do trabalho. No entanto, apesar dessa capacidade técnica, o desafio político de implementar uma regulação eficaz e garantir direitos trabalhistas tornou-se mais complexo do que nunca.

Ao investigar a organização do trabalho mediado por aplicativos, Schinestsck (2020) destaca elementos que caracterizam esse modelo: o controle dos trabalhadores por meio de programação, a transformação dos trabalhadores em “sujeitos objetivos”, uma liberdade limitada pelas diretrizes das plataformas, a gestão baseada em métricas e recompensas, a mobilização constante dos trabalhadores, uma relação de parceria apenas aparente entre trabalhador e empresa, o ressurgimento de características de relações de trabalho semelhantes às feudais e a fragmentação do mercado de trabalho.

Sobre o controle por programação, comandos e metas, Andrade e Carelli (2023), citando Woodcock e Graham (2020), analisam a atuação das empresas e destacam diferentes níveis de controle espacial e temporal. Em particular, observam

um controle espacial elevado nas atividades de entrega, em que as empresas monitoram a localização, as rotas e os destinos dos trabalhadores. Nesse contexto, o trabalhador é visto como um "sujeito objetivo", sendo esperado que ele se adapte continuamente às mudanças do ambiente em tempo real para atingir as metas estabelecidas (Andrade; Carelli, 2023).

Há uma forte característica do trabalho por aplicativos que é a liberdade programada, ou seja, embora certa liberdade seja concedida ao trabalhador, ela é limitada pela programação previamente estabelecida pelo algoritmo.

Na visão de Antunes e Filgueiras (2020) os algoritmos são programas desenvolvidos por corporações globais para processar um grande volume de dados, como tempo, localização e qualidade. Eles possibilitam a organização e o direcionamento da força de trabalho de acordo com as demandas específicas em tempo real.

Os algoritmos também podem ser descritos como sequências bem definidas de etapas organizadas para processar instruções e dados, com o objetivo de gerar resultados, frequentemente automatizando métodos previamente utilizados (Woodcock, 2020).

“Os algoritmos não são necessariamente softwares: em seu sentido mais amplo, são procedimentos codificados que, com base em cálculos específicos, transformam dados em resultados desejados. Os procedimentos dão nome tanto ao problema quanto aos passos pelos quais ele precisa passar para ser resolvido” (Schinestsck, 2020).

Um algoritmo é uma ferramenta fundamental na área de computação, concebida para resolver problemas por meio de um conjunto automatizado de instruções que transformam dados brutos em resultados específicos e desejados. No entanto, sua criação não ocorre de forma neutra ou isolada, pois eles são desenvolvidos a partir do trabalho humano, sendo profundamente influenciados pelos contextos sociais, culturais e econômicos nos quais estão inseridos (Grohmann; Salvagni, 2023).

Assim, os algoritmos refletem apenas certas perspectivas e prioridades, enquanto silenciam ou excluem outras, tornando evidente que sua produção está intrinsecamente ligada a processos sociais localizados e a interesses específicos.

Segundo o documentário “GIG: A Uberização do Trabalho” da Repórter Brasil (2019) o algoritmo desempenha um papel central na organização do trabalho,

determinando o preço, a forma de execução das tarefas e a distribuição dos clientes, deixando os trabalhadores com pouca ou nenhuma liberdade em suas atividades.

Ainda sobre a ausência de liberdade, nos estudos de Antunes e Filgueiras (2020), identificou-se que as plataformas e aplicativos adotam pelo menos 11 medidas explícitas para controlar os trabalhadores. Essa constatação resulta da análise de termos de uso, autos de infração, processos judiciais, entrevistas e mensagens de celular. As plataformas seguem um receituário claro, aplicado cotidianamente: determinar quem pode trabalhar; delimitar o que será feito; decidir qual trabalhador realizará cada serviço; estabelecer como as atividades devem ser realizadas; fixar prazos para a execução dos serviços; e impor, de forma unilateral, os valores a serem pagos.

As plataformas digitais de trabalho utilizam algoritmos para conectar tarefas ou clientes aos trabalhadores, transformando o tradicional processo de recursos humanos, que normalmente envolve interação humana. A correspondência algorítmica é frequentemente determinada por indicadores como: classificações, comentários de clientes, taxas de cancelamento, aceitação de trabalhos, e perfis dos trabalhadores (OIT, 2021).

Para controlar eficazmente os trabalhadores na busca pelos objetivos das empresas, são utilizadas estratégias de gestão que envolve recompensas e punições. Aqueles que seguem as regras do programa são recompensados, enquanto os que não o fazem são punidos.

Os entregadores costumam receber recompensas das plataformas por diversas razões, como indicação de novos entregadores ou atingimento de metas diárias de entregas, o que pode aumentar suas chances de receber avaliações positivas e pontuações mais altas.

Por outro lado, as plataformas também aplicam punições aos entregadores, muitas vezes os bloqueando temporariamente sem oferecer uma justificativa clara. Esses bloqueios podem ocorrer de forma repentina e podem durar várias horas ou até mesmo dias, deixando os entregadores incapacitados de trabalhar (Oliveira; Junges, 2023).

O sistema de recompensas e benefícios, conhecido como gamificação, é ampliado com o uso das tecnologias. Isso resulta em um envolvimento subjetivo dos trabalhadores e uma extensão da jornada de trabalho (Repórter Brasil, 2019).

De acordo com Oliveira e Junges (2023), um dos principais temores dos entregadores é não estar constantemente disponível, pois a falta de garantias formais de emprego os torna vulneráveis à exclusão das plataformas caso não atendam às chamadas.

Isso faz com que os trabalhadores fiquem disponíveis a todo o momento para cumprir os objetivos definidos pelo sistema. A necessidade de atingir esses objetivos, combinada com a insegurança no próprio trabalho, os leva a se dedicarem completamente aos objetivos estabelecidos pelo sistema, resultando em um controle total sobre eles.

Conforme relatado em entrevista no documentário “GIG: A Uberização do Trabalho” da Repórter Brasil (2019), enquanto as plataformas exigem diversos documentos para o ingresso dos trabalhadores, o processo de descredenciamento ocorre de forma impessoal e unilateral, reduzindo-os a meros números e deixando-os desamparados diante da decisão.

Essa insegurança decorre do fato de que, ao trabalharem como autônomos em plataformas digitais, não têm horários fixos nem estabilidade no emprego, o que os coloca em uma posição de dependência das demandas momentâneas do serviço. Como resultado, há uma pressão constante para estarem disponíveis a todo o momento, sob o risco de perderem oportunidades de trabalho e sua fonte de renda (Oliveira; Junges, 2023).

Uma característica marcante do trabalho mediado por aplicativos é a demanda por um alto nível de colaboração do trabalhador com a empresa, exigindo que ele se dedique completamente ao alcance das metas impostas.

Nesse sentido, Andrade e Carelli (2023), destacam que, nas plataformas digitais de trabalho, é esperada uma colaboração máxima por parte dos trabalhadores, que são frequentemente tratados como parceiros pelas empresas.

No entanto, apesar dessa suposta parceria, existe um controle significativo sobre a remuneração dessa classe, muitas vezes baseado em critérios de pagamento pouco transparentes e desconhecidos por eles. Isso pode levá-los a se sentirem obrigados a estender suas jornadas de trabalho para aumentar seus ganhos, mesmo sem garantias claras de que serão compensados de acordo com seus esforços adicionais.

Além disso, observa-se a ausência de uma identidade coletiva entre os trabalhadores, que, em um mercado altamente fragmentado, passam a competir individualmente. Nesse contexto, cada um tenta vender sua força de trabalho em um cenário que se assemelha a um leilão.

A cultura do Vale do Silício, caracterizada por uma competição intensa e um foco no trabalho acima de tudo, é considerada cruel quando aplicada à base da pirâmide da economia digital. Em vez de promover uma economia colaborativa, os trabalhadores sentem-se cada vez mais individualizados, competindo uns com os outros ao invés de colaborarem juntos para se fortalecerem. (Repórter Brasil, 2019).

Assim, embora as plataformas digitais de trabalho sejam frequentemente vistas como intermediárias entre clientes e prestadores de serviços individuais (como trabalhadores nas plataformas e outras empresas), elas também se destacam pelo controle incisivo sobre a organização, alocação das tarefas e a remuneração dos trabalhadores (OIT, 2021).

Na visão de Félix (2023) as condições de trabalho em plataformas digitais são desafiadoras, frequentemente ligadas à precariedade, instabilidade e superexploração.

“A ideia de liberdade e flexibilidade (trabalhar de onde quiser) propaganda pelas empresas constitui, na verdade, a transferência deliberada de riscos para aumentar o controle sobre os(as) trabalhadores (as), pois essa liberdade significa ausência de salários garantidos e incrementos de custos fixos, que se convertem em responsabilidade dos trabalhadores(as)” (Antunes; Filgueiras, 2020, pág.66).

Apesar da aparente flexibilidade de horários, muitos trabalhadores de plataformas digitais enfrentam baixos rendimentos, decorrentes da precariedade dos contratos de trabalho e da intensa competição no mercado. Essa realidade contribui para uma situação de exploração econômica, na qual as remunerações são frequentemente inadequadas em relação ao esforço e tempo dedicados.

O modelo de funcionamento das plataformas assemelha-se a um leilão invertido, no qual os trabalhadores competem continuamente pela execução de novas tarefas. Nesse cenário, um contingente significativo de profissionais, muitas vezes oriundos de diferentes áreas e predominantemente em situação de desemprego, permanece à disposição das plataformas, disputando oportunidades entre si. Essa lógica acirra a concorrência e perpetua a redução dos níveis salariais (Antunes e Filgueiras, 2020).

As plataformas digitais frequentemente utilizam algoritmos e métricas de desempenho para monitorar e controlar o trabalho dos prestadores de serviços, o que pode intensificar a carga de trabalho. Os trabalhadores são pressionados a cumprir metas e prazos rígidos, muitas vezes em detrimento de sua saúde e bem-estar.

Nesse contexto, a remuneração reduzida desempenha um papel central na imposição de longas jornadas de trabalho. Para assegurar sua sobrevivência, muitos trabalhadores assumem os custos de manutenção de seus instrumentos de trabalho, como a compra ou aluguel de veículos, incluindo carros e motos. Esse cenário os coloca frequentemente em uma situação de endividamento, com suas dívidas dependendo diretamente dos salários, já insuficientes, para serem quitadas (Antunes e Filgueiras, 2020).

Além disso, os trabalhadores de plataformas digitais geralmente não têm acesso a benefícios trabalhistas tradicionais, como seguro saúde, férias remuneradas, licença maternidade/paternidade e aposentadoria. Isso os deixa vulneráveis a situações de doença, acidentes de trabalho e desemprego, sem a devida proteção social.

Conforme o Repórter Brasil (2019) o atual cenário é marcado por uma maior participação do trabalho precário, no qual os trabalhadores enfrentam riscos sem garantias, enquanto as plataformas lucram. O modelo de trabalho não apenas afeta a classe trabalhadora tradicionalmente precarizada, mas também se estende à classe média, resultando em uma ausência de direitos que antes não existiam.

A organização do trabalho em plataformas digitais promove uma aparente autonomia dos trabalhadores, mas esconde a precarização de suas condições. Estudos como os de Antunes e Filgueiras (2020) mostram que, apesar da flexibilidade anunciada, esses trabalhadores enfrentam altos níveis de controle, insegurança e ausência de direitos trabalhistas.

2.4 O trabalho e o desenvolvimento regional: uma relação dinâmica

O trabalho é uma atividade central na organização das sociedades humanas, contribuindo não apenas para a subsistência dos indivíduos, mas também para a construção das dinâmicas econômicas e sociais.

No Brasil, durante a década de 1950, o debate sobre o “desenvolvimento regional” ganhou força, impulsionado por uma efervescência política que culminou na construção de Brasília, sob a liderança de Juscelino Kubitschek (JK) – um presidente de visão desenvolvimentista que inspirava confiança em uma renovação das instituições políticas na nova capital (Barbosa, 2020).

A proposta era integrar o país e reduzir as disparidades regionais, sustentada pela crença de que somente o progresso econômico e a geração de riqueza não seriam os principais motores para o desenvolvimento nacional.

Nesse contexto, o Brasil enfrentava problemas estruturais profundamente enraizados em sua história e cultura. Para superar essas barreiras, seria necessário investir na construção de novas estruturas econômicas e sociais, especialmente no fortalecimento do emprego formal (Furtado, 2009).

Nessa época, os desafios relacionados ao trabalho eram intensificados por fatores como a seca e a fome, que ampliaram as desigualdades socioeconômicas, forçando os camponeses nordestinos a condições de trabalho precárias e instáveis, caracterizadas pela informalidade e exploração. Diante desse cenário, os trabalhadores rurais passaram a se mobilizar por melhores condições e por direitos equiparados aos dos trabalhadores urbanos da indústria, que já haviam conquistado avanços significativos em termos de regulamentação e proteção social (Barbosa, 2020).

Atualmente, embora o contexto socioeconômico tenha se transformado, desafios semelhantes persistem no mundo do trabalho. A precarização, antes restrita majoritariamente ao setor rural, agora se estende a diversos segmentos, impulsionada pela flexibilização das relações laborais e pelo avanço das plataformas digitais. Assim como os camponeses do passado enfrentaram a informalidade e a ausência de direitos trabalhistas, os trabalhadores contemporâneos, sobretudo os vinculados à economia informal e às novas formas de trabalho mediadas por tecnologia, lidam com a falta de garantias sociais, remuneração instável e jornadas extenuantes.

“David Harvey nos alerta para o fato de que o domínio do espaço sempre foi um aspecto da luta de classes, e que a mobilidade espacial do capital é uma das mais eficientes armas da burguesia. Modificações na distribuição espacial dos instrumentos de produção ocorrem simultaneamente às mudanças nas estratégias de acumulação de capital, influenciando e sendo influenciadas pelas transformações nas relações de produção e nas relações entre as forças produtivas. Modificam-se, então, as relações entre

as forças sociais envolvidas, principalmente no que diz respeito à relação entre o capital e trabalho” (Lira, p.53).

A uberização do trabalho é um exemplo contemporâneo que revela as complexidades das relações laborais no Brasil. Por um lado, os aplicativos oferecem uma alternativa de progresso econômico, funcionando como uma importante fonte de renda, especialmente em regiões periféricas, ao conectar trabalhadores e consumidores de maneira ágil e eficiente. Por outro, a ausência de condições adequadas para o progresso social tende a aprofundar ainda mais as desigualdades regionais, perpetuando um ciclo de vulnerabilidade social e econômica.

Nesse contexto, Celso Furtado propõe que o desenvolvimento regional e local deve estar atrelado à construção de novas estruturas produtivas e sociais, capazes de promover a inclusão sustentável da força de trabalho. Para isso, a redução da informalidade se apresenta como um dos principais desafios a serem superados, uma vez que a formalização pode contribuir para o fortalecimento das economias locais e a diminuição das desigualdades estruturais (Furtado, 2009).

O próximo capítulo apresentará um panorama do trabalho em plataformas digitais no Brasil, abordando o perfil desses trabalhadores e suas condições socioeconômicas. Em seguida, será detalhado o contexto específico dos entregadores que atuam por meio de aplicativos no país, destacando suas particularidades e desafios. Por fim, o próximo passo se propõe a analisar a dinâmica de trabalho dos entregadores uberizados de Campina Grande, aprofundando a compreensão sobre suas experiências, condições laborais e impactos socioeconômicos.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este capítulo apresenta elementos empíricos da pesquisa, oferecendo uma análise detalhada por meio de dados estatísticos. Ele está estruturado em quatro seções principais. A primeira seção examinará as plataformas digitais de localização mais utilizadas pelos trabalhadores. A segunda seção examina o perfil dos trabalhadores de plataformas digitais no sentido amplo, oferecendo uma visão demográfica e socioeconômica.

A terceira seção aborda as condições de trabalho em plataformas digitais, com um foco específico nos entregadores, explorando aspectos como segurança, remuneração e carga horária. A quarta seção analisa o perfil socioeconômico e as condições de trabalho dos entregadores de aplicativos em Campina Grande-PB. São examinadas características como idade, escolaridade, ocupação e renda mensal, além da avaliação das condições de trabalho, incluindo a flexibilidade, o rendimento, incentivos, bônus e o suporte oferecido pelas plataformas. A seção também aborda questões como acidentes de trabalho, bloqueios ou punições impostas pelas plataformas e desafios enfrentados pelos entregadores.

3.1 Plataformas digitais de localização mais utilizadas por trabalhadores

Esta seção se propõe a analisar a distribuição percentual dos diferentes tipos de plataformas digitais de localização utilizadas pelos trabalhadores. Através dessa análise, pretende-se compreender melhor quais plataformas dominam o uso pelos trabalhadores, suas principais características e como elas influenciam as práticas de trabalho.

Em 2022, o Brasil registrou um aumento substancial no número de trabalhadores que utilizam plataformas digitais e aplicativos de serviços. Segundo o módulo inédito "Teletrabalho e Trabalho por Meio de Plataformas Digitais" da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), divulgado pelo IBGE, aproximadamente 2,1 milhões de pessoas exerciam atividades mediadas por plataformas digitais (IBGE, 2022). Desse total, 1,5 milhão de trabalhadores — o equivalente a 1,7% da população ocupada no setor privado — atuavam em

plataformas digitais e aplicativos de serviços. Entre eles, 589 mil realizavam entregas de comida, produtos e outros itens por meio de aplicativos.

O Quadro 3 ilustra a distribuição percentual de diferentes tipos de plataformas digitais de localização mais utilizadas por trabalhadores. Cada categoria de plataforma reflete uma forma distinta de interação com serviços digitais, evidenciando suas respectivas proporções no mercado.

Quadro 3- Plataforma digital utilizada no Brasil - trabalhadores plataformizados (%)

Plataforma digital utilizada	Percentual (%)
Aplicativo de Táxi	13,9%
Aplicativo de Transporte Particular de Passageiros	47,2%
Aplicativo de Entrega de Comida, Produtos, etc.	39,5%
Aplicativo de Prestação de Serviços Gerais ou Profissionais	13,2%

Fonte: Elaborado pela autora com base no IBGE (2022).

Conforme indicado no Quadro 3, observa-se uma distribuição diversificada entre os segmentos de trabalhadores que atuam por meio de plataformas digitais. O aplicativo de Transporte Particular de Passageiros representa a maior proporção, com 47,2% dos trabalhadores inseridos nessa categoria. Exemplos populares como Uber, 99 e BlaBlaCar refletem o predomínio desses serviços, que atendem à crescente demanda por transporte individual flexível e conveniente. Esse cenário destaca a preferência dos usuários por alternativas acessíveis e adaptadas às necessidades urbanas modernas.

Em segundo lugar, estão os Aplicativos de Entrega, que correspondem a 39,5% dos trabalhadores. Essa categoria inclui serviços de entrega de comida e outros produtos, evidenciando o crescimento exponencial do mercado de conveniência. A popularidade desses aplicativos se deve à sua capacidade de facilitar compras e refeições, especialmente em áreas urbanas, e seu impacto é significativo para a expansão do mercado de plataformas digitais.

Na sequência, aparecem os Aplicativos de Táxi, com 13,9% dos trabalhadores. Essa categoria é composta por profissionais que utilizam plataformas

especializadas no transporte de passageiros por táxi. Apesar de sua relevância histórica no setor de mobilidade, esse percentual sugere que os aplicativos de táxi ocupam uma posição secundária em relação às plataformas de transporte particular, possivelmente devido à percepção de menor flexibilidade e custos mais elevados.

Por fim, os Aplicativos de Prestação de Serviços Gerais ou Profissionais representam 3,2% dos trabalhadores. Essa categoria abrange plataformas voltadas a serviços variados, como consultoria, manutenção e pequenas tarefas. Embora tenha a menor representatividade entre as categorias listadas, ela desempenha um papel importante ao diversificar a oferta de serviços no mercado digital, atendendo a nichos específicos e complementando o ecossistema das plataformas.

Esses dados revelam as preferências e os comportamentos dos trabalhadores nas plataformas digitais, evidenciando a predominância dos aplicativos de transporte particular e entrega em comparação com outros serviços. A análise sugere que a conveniência, a flexibilidade e a popularidade entre os consumidores são fatores determinantes para o sucesso dessas categorias no mercado digital.

3.2 Perfis dos trabalhadores e características sociodemográficas

Esta seção tem como objetivo apresentar elementos importantes que caracterizam o público que trabalha em plataformas digitais. Para isso, serão utilizados dados do estudo realizado pelo IBGE, parte do módulo Teletrabalho e Trabalho por Meio de Plataformas Digitais da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua). É importante destacar que essas estatísticas são experimentais, ou seja, estão em fase de teste e avaliação (IBGE, 2022).

Desde a emergência dos debates sobre o trabalho por plataformas, tem havido uma série de esforços para categorizar e construir tipologias para esse tipo de atividade. No entanto, devido à diversidade de plataformas digitais e à ampla gama de profissionais que as utilizam, é desafiador estabelecer um perfil único para os trabalhadores nessa modalidade (Félix, 2023). Cada plataforma pode atrair diferentes tipos de trabalhadores, com variadas experiências profissionais, faixas etárias e motivações, refletindo a complexidade e a adaptação contínua dessas formas emergentes de emprego na era digital.

“As conclusões dos inquéritos da OIT a trabalhadores de plataformas baseadas na internet e de plataformas baseadas na localização (táxis e

entregas) mostram que a maioria dos trabalhadores de plataformas tem menos de 35 anos e possui um elevado nível de qualificação, em particular nos países em desenvolvimento. Embora as mulheres encontrem trabalho nas plataformas digitais de trabalho, representam apenas quatro em cada dez trabalhadores nas plataformas baseadas na internet e um em cada dez trabalhadores nas plataformas baseadas na localização. Em alguns países, as plataformas de entrega baseadas em aplicações são uma importante fonte de oportunidades de trabalho para os migrantes” (OIT, 2021, pág. 22).

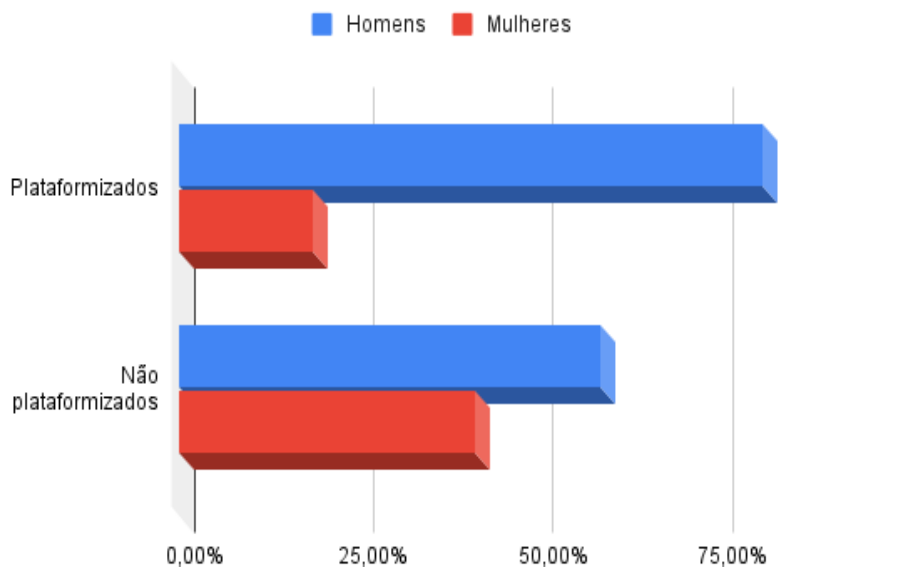
De acordo com o levantamento de dados realizado pelo IBGE (2022) para o Brasil, os trabalhadores envolvidos em plataformas digitais apresentam características sociodemográficas distintas em comparação com aqueles que não estão inseridos nesse contexto, ou mesmo com a totalidade dos ocupados no setor privado. Essas diferenças se manifestam tanto em termos de sexo, nível de instrução e faixas etárias, refletindo as disparidades na taxa de utilização de aplicativos entre os diferentes grupos.

No setor privado, o número de pessoas empregadas com 14 anos ou mais alcançou 87,2 milhões em 2022. Dentro desse grupo, aproximadamente 2,1 milhões estavam engajados em atividades de trabalho por meio de plataformas digitais. Destes, 1,5 milhão (representando 1,7% da população ocupada no setor privado) estavam simultaneamente empregados no setor privado e também utilizavam aplicativos de serviços em plataformas digitais, enquanto 628 mil estavam associados a plataformas de comércio eletrônico.

A Figura 2 ilustra a distribuição percentual dos trabalhadores, diferenciando por sexo (homens e mulheres) e tipo de trabalho (trabalho em plataformas digitais e trabalho fora de plataformas).

Figura 2- Distribuição dos trabalhadores plataformizados e não plataformizados no Brasil por Sexo e Tipo de Trabalho (%)

Homens e Mulheres



Fonte: Elaborado pela autora com base no IBGE (2022).

Conforme a Figura 2, na perspectiva de gênero, a pesquisa revela que há diferenças. A utilização de aplicativos resultou em uma população de trabalhadores de plataformas composta predominantemente por homens, que representavam 81,3% do total, comparado a apenas 18,7% de mulheres. Em contraste, entre os trabalhadores que não utilizavam plataformas digitais, os homens ainda eram maioria (58,7%), mas a proporção de mulheres (41,3%) era significativamente maior do que entre os trabalhadores de plataformas. Considerando o total da população ocupada (exceto no setor público), os homens representavam 59,1%, enquanto as mulheres correspondiam a 40,9%.

Essa análise destaca a predominância masculina no uso de plataformas digitais de trabalho, evidenciando uma disparidade de gênero perceptível. No entanto, entre os trabalhadores não vinculados a essas plataformas, a participação feminina é mais expressiva, embora os homens ainda constituam a maioria.

Sob a ótica da faixa etária, a pesquisa revela que os trabalhadores de plataformas digitais podem ter uma ampla faixa etária, refletindo a diversidade de pessoas que optam por esse tipo de trabalho. É comum encontrar um público disposto de pessoas jovens até pessoas mais maduras.

Segundo Andrade e Carelli (2023), em seu estudo sobre o trabalho em plataformas digitais de transporte no Rio de Janeiro, os motoristas entrevistados apresentavam idades variando entre 29 e 35 anos. Esses dados revelam que as atividades nesse setor abrangem uma faixa etária diversificada, envolvendo tanto jovens adultos quanto indivíduos mais maduros. Isso sugere que a idade não constitui uma barreira para a inserção nesse mercado.

O Quadro 4 analisa a distribuição etária entre trabalhadores que utilizam plataformas digitais e aqueles que não as utilizam. Ela destaca as diferenças na composição etária entre esses grupos e oferece uma visão das características demográficas associadas a cada tipo de trabalho.

Quadro 4 - Faixa etária dos trabalhadores plataformizados e não plataformizados no Brasil

Faixa etária	Plataformas (%)	Não plataformas(%)
Menos de 25 anos	15,0	20,5
De 25 a 39 anos	48,4	39,5
Mais de 39 anos	36,6	40,0

Fonte: Elaborado pela autora com base no IBGE (2022).

Relacionando a perspectiva dos autores com os dados revelados pela pesquisa do IBGE, observa-se uma distribuição etária distinta entre os trabalhadores que utilizam plataformas digitais e aqueles que não o fazem. O Quadro 4 revela que o grupo etário de 25 a 39 anos constitui uma parcela significativa dos trabalhadores em plataformas digitais, representando 48,4% desse segmento.

Em contraste, entre os trabalhadores que não utilizam plataformas digitais, essa proporção é um pouco menor, atingindo 39,5%. Além disso, os dados indicam que pessoas com mais de 39 anos representam 36,6% dos trabalhadores envolvidos

em plataformas digitais. Esses números destacam a predominância de uma faixa etária jovem-adulta entre os trabalhadores de plataformas, sugerindo possíveis diferenças nas preferências e nas condições de trabalho entre os grupos etários envolvidos e não envolvidos nesse tipo de ocupação.

O Quadro 5 relaciona o trabalho em plataformas digitais com o nível de instrução dos trabalhadores. Ele mostra como a distribuição dos níveis educacionais varia entre aqueles que utilizam plataformas e os que não utilizam. Essa análise proporciona uma visão das diferenças educacionais entre os dois grupos.

Quadro 5 - Nível de escolaridade dos trabalhadores plataformizados e não plataformizados no Brasil

Nível de Instrução	Plataformas (%)	Não plataformas(%)
Fundamental/Médio Incompleto	16,5	15,6
Médio Completo/ Superior Incompleto	61,3	43,1
Superior Completo	22,2	41,3

Fonte: Elaborado pela autora com base no IBGE (2022).

De acordo com o Quadro 5, percebeu-se que prevalecem entre os trabalhadores em plataformas aqueles com níveis intermediários de escolaridade, principalmente com ensino médio completo ou superior incompleto (61,3%). Esse grupo corresponde a 43,1% do total da população ocupada não envolvida em plataformas. Pessoas com ensino fundamental completo ou ensino médio incompleto representam 16,5% dos trabalhadores em plataformas e 15,6% dos que não trabalham por meio de plataformas digitais (IBGE, 2022).

Os dados do Quadro 6 comparam o rendimento médio mensal e as horas trabalhadas semanalmente entre trabalhadores de plataformas digitais e trabalhadores não plataformizados.

Quadro 6 - Comparação de rendimento e horas trabalhadas entre trabalhadores de plataformas digitais e trabalhadores não plataformizados no Brasil

Categoria	Trabalhadores de Plataformas	Trabalhadores não Plataformizados
Rendimento Médio Mensal	R\$ 2.645	R\$ 2.513
Horas trabalhadas	46 horas	39,6 horas

Fonte: Elaborado pela autora com base no IBGE (2022).

Estatisticamente, a pesquisa revela importantes diferenças no rendimento entre trabalhadores de plataformas digitais e a média geral dos ocupados. Os dados do Quadro 6 mostram que os trabalhadores de plataformas tinham um rendimento médio 5,4% maior, recebendo R\$ 2.645 mensais, em comparação com a média de R\$ 2.513 dos trabalhadores não plataformizados.. Além disso, esses trabalhadores de plataformas trabalhavam em média 46 horas semanais, enquanto a média dos demais era de 39,6 horas semanais (IBGE, 2022).

Sobre a questão da segurança previdenciária, Góes, Firmino e Martins (2021) identificam algumas características predominantes no mercado da Gig Economy, incluindo: i) ausência de vínculo formal na relação de trabalho; ii) possibilidade de prestação de serviços para múltiplos demandantes; e iii) jornada de trabalho esporádica.

O Quadro 7 ilustra a diferença no percentual de contribuição para a previdência social e na taxa de informalidade entre trabalhadores de plataformas digitais e trabalhadores do setor privado. Esses dados evidenciam as variações na cobertura previdenciária e na informalidade entre esses dois grupos.

Quadro 7- Contribuintes para a previdência por condição de trabalho em plataformas digitais no emprego principal e percentual de ocupados em situação de informalidade no Brasil

Categoria	Trabalhadores plataformizados	Trabalhadores não plataformizados
Percentual de Contribuintes à	35,7%	60,8%

Previdência		
Percentual de Informalidade	70,1%	44,2%

Fonte: Elaborado pela autora com base no IBGE (2022).

Ao analisar o Quadro 7, percebe-se que apenas 35,7% dos trabalhadores de plataformas digitais contribuíam para a previdência social naquele ano, enquanto entre os trabalhadores não plataformizados esse percentual era de 60,8%. A informalidade também era consideravelmente maior entre os trabalhadores de plataformas digitais, alcançando 70,1%, em comparação com 44,2% entre os ocupados não plataformizados. Esses dados referem-se exclusivamente ao trabalho principal dos respondentes. Nota-se, portanto, que mais de 60% dos trabalhadores que atuavam por meio de aplicativos de serviços não possuíam cobertura previdenciária oficial.

Em suma, a análise dos aspectos sociodemográficos relacionados ao trabalho em plataformas digitais revela uma complexa interseção entre tecnologia e sociedade. As variações nas características demográficas dos trabalhadores, incluindo idade, gênero, nível educacional e condição socioeconômica, influenciam não apenas as oportunidades e desafios enfrentados por esses indivíduos, mas também as dinâmicas do mercado de trabalho digital como um todo.

Os dados analisados mostram que, enquanto algumas plataformas digitais oferecem acesso a novas oportunidades econômicas e maior flexibilidade, elas também podem acirrar desigualdades preexistentes e criar novos tipos de vulnerabilidades. Essa compreensão é importante para o desenvolvimento de políticas e práticas que promovam a equidade e a proteção dos trabalhadores no ambiente digital.

A seção a seguir se propõe a averiguar as condições do trabalho voltadas para os entregadores, um grupo que tem ganhado destaque no cenário das plataformas digitais. Esta análise focará em entender melhor as condições de trabalho, os desafios específicos enfrentados pelos entregadores e como as características sociodemográficas impactam suas experiências e condições laborais.

3.3 As condições de trabalho em plataformas - um recorte para os entregadores

Esta seção tem como objetivo analisar as condições de trabalho dos motociclistas envolvidos em atividades de entrega por meio de aplicativos. A intenção é entender detalhadamente as condições de trabalho, as características profissionais, o rendimento e a jornada de trabalho desses trabalhadores. A análise, inicialmente, fará uma distinção entre aqueles que utilizam plataformas digitais para realizar suas atividades e os que não fazem uso dessas tecnologias, fornecendo uma visão clara das diferenças e similaridades entre esses dois grupos.

"Qual o risco que nós queremos assumir para que as nossas necessidades sejam atingidas de uma forma mais barata?" (Repórter Brasil, 2019).

O Quadro 8 oferece uma visão abrangente sobre os motociclistas, distinguindo entre aqueles que utilizam plataformas digitais e aqueles que não utilizam. Para tanto, é detalhado o número total de trabalhadores em cada grupo, bem como informações sobre o rendimento médio, a jornada de trabalho semanal e a cobertura previdenciária.

Quadro 8- Comparação entre motociclistas plataformizados e não plataformizados em atividades de malote e entrega no Brasil

Categoria	Motociclistas plataformizados	Motociclistas não plataformizados
Número total	338 mil	
Motociclistas	50, 8% (171 mil)	49,2 % (166 mil)
Rendimento Habitual Médio (R\$)	1.784	2.210
Jornada Semanal Média (horas)	47,6	42,8
Contribuição para a previdência (total)	31%	
Contribuição para a previdência	22,3%	39,8%

Fonte: Elaborado pela autora com base no IBGE (2022).

De acordo com o Quadro 8, há 338 mil motociclistas envolvidos em atividades de malote e entrega. Desses, 50,8% (171 mil) utilizam aplicativos de entrega, enquanto 49,2% (166 mil) não os utilizam. Esse equilíbrio sugere que, apesar do crescimento do uso de plataformas digitais para entregas, uma parte significativa dos motociclistas ainda opera fora desse modelo, o que pode indicar uma resistência à adoção de novas tecnologias ou a existência de outros fatores que influenciam a escolha por métodos tradicionais de entrega.

Essa divisão destaca a necessidade de uma análise mais aprofundada das razões por trás da não adoção de aplicativos e do impacto que essa tecnologia tem na eficiência e nas condições de trabalho desses profissionais.

Os dados explicam uma disparidade significativa entre os motociclistas que usam aplicativos e os que não usam em termos de rendimento e carga horária. Os motociclistas que não utilizam apresentam um rendimento médio de R\$ 2.210, enquanto aqueles que utilizam têm um rendimento médio de R\$ 1.784, representando apenas 80,7% do rendimento dos não plataformizados.

Além disso, os entregadores plataformizados trabalham, em média, 47,6 horas semanais, o que é 4,8 horas a mais do que às 42,8 horas semanais trabalhadas pelos motociclistas não plataformizados. O que se percebe é que, apesar de uma carga horária maior, os motociclistas de aplicativos têm um rendimento menor em comparação com seus pares não plataformizados.

Essa situação pode indicar que, apesar das plataformas oferecerem acesso a um número maior de oportunidades de trabalho, elas não garantem necessariamente melhores condições financeiras, o que pode refletir em aspectos como a remuneração por entrega, taxas de serviço ou custos associados ao uso das plataformas. Este panorama ressalta a importância de investigar mais profundamente as condições de trabalho e as estruturas de pagamento nas plataformas digitais, bem como de avaliar as possíveis melhorias que poderiam ser implementadas para aumentar a equidade e a remuneração desses profissionais.

Em relação à contribuição previdenciária, apenas 31,0% do total de motociclistas contribuem para o instituto de previdência. Entre os que trabalham com aplicativos de entrega, 22,3% são contribuintes, um percentual significativamente menor do que os 39,8% dos motociclistas que não utilizam esses aplicativos.

Esses números sugerem que os motociclistas que trabalham por meio de aplicativos estão menos propensos a contribuir para a previdência social em comparação com seus colegas que não utilizam aplicativos. Essa diferença pode ser atribuída a vários fatores, como a falta de informações sobre a importância da contribuição previdenciária, a percepção de instabilidade financeira, ou a ausência de incentivos e mecanismos de facilitação para esses trabalhadores no contexto das plataformas digitais. A baixa taxa de contribuição previdenciária entre esse público levanta preocupações sobre a segurança financeira e a proteção social desses trabalhadores no longo prazo.

Nos estudos de Grohmann e Salvagni (2023), os autores encontraram que o perfil médio dos entregadores é predominantemente composto por indivíduos negros, jovens e do sexo masculino. No entanto, há algumas variações importantes dependendo do meio de transporte utilizado para o trabalho. A Pesquisa da “Aliança Bike” aponta que 71% dos entregadores em São Paulo são negros. Já a estudiosa Abílio (2020) aponta que a maioria dos entregadores do Brasil se identificam como negros ou pardos.

Quando se examinam os entregadores de bicicleta e motocicleta, a questão racial emerge como um tema central nos trabalhos informais, especialmente nas economias de bicos. Nas áreas urbanas, a profissão de entregador de bicicleta cresceu rapidamente com a proliferação das empresas de entrega por aplicativo. Entretanto, os ciclistas enfrentam condições de trabalho mais precárias e perigosas em comparação com os motociclistas. A alta presença de jovens negros nesse setor está diretamente associada à precarização do trabalho (Abílio, 2021).

Esta concentração reflete a vulnerabilidade social e econômica dessa população, que é frequentemente empurrada para ocupações com menor segurança, remuneração inadequada e riscos elevados.

O trabalho em plataformas, assim como a juventude, precisa ser compreendido considerando as desigualdades existentes, que se reflete em diferentes contextos de trabalho e remuneração, especialmente quando a ocupação se torna mais informal e precária, aumentando a participação dos jovens negros.

De acordo com os estudos da PNAD Contínua realizados pelo IBGE, a questão racial não apresentou diferenças significativas entre os trabalhadores plataformizados e os não plataformizados. Esses estudos indicam que,

independentemente do uso de plataformas digitais, a distribuição racial dos trabalhadores se mantém consistente. Isso sugere que a racialização do trabalho precário é um fenômeno que afeta igualmente ambos os grupos, sem variações significativas causadas pelo tipo de plataforma ou modelo de trabalho adotado (IBGE, 2022).

O Quadro 9 apresenta a análise realizada pelo IBGE sobre a dependência dos trabalhadores plataformizados em relação aos aplicativos. Essa investigação abrange aspectos como o valor recebido pelo trabalho realizado, os clientes atendidos, os prazos para a conclusão das tarefas e a forma de pagamento. Para os aplicativos de entrega, a análise focou exclusivamente nas ocupações relacionadas à função de entregador.

Quadro 9- Tipo de dependência em relação à plataforma e existência de dependência (%) no Brasil

Tipo de plataforma de serviço utilizada no trabalho principal	Tipo de dependência em relação à plataforma e existência de dependência (%)							
	Valor a ser recebido por cada tarefa realizada ou trabalho entregue		Clientes a serem atendidos		Prazo para realização da tarefa ou atividade		Forma de recebimento do pagamento	
	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não
Aplicativo de entrega - Entregadores	84,3	15,7	85,3	14,6	80,0	16,8	84,3	14,1

Fonte: Elaborado pela autora com base no IBGE (2022).

De acordo com as informações do Quadro 9 infere-se que os entregadores que trabalham com aplicativos de entrega demonstram um alto grau de dependência em relação às plataformas digitais que utilizam.

Entre esses trabalhadores, 84,3% afirmam que o valor recebido por cada tarefa ou entrega é definido pelo aplicativo, indicando que a remuneração é estabelecida pela plataforma e não é negociável diretamente entre o entregador e o cliente. Da mesma forma, 84,3% relata que a forma de recebimento do pagamento

também é determinada pelo aplicativo, o que significa que os entregadores têm pouca influência sobre o método e o momento do pagamento. Além disso, 85,3% dos entregadores mencionam que os clientes a serem atendidos são designados pela plataforma, limitando a autonomia dos trabalhadores na escolha de seus próprios clientes. Por último, 80% dos entregadores indicam que o prazo para a realização das tarefas é estipulado pelo aplicativo, o que afeta a gestão do tempo dos trabalhadores.

Esses dados destacam o nível significativo de controle que os aplicativos de entrega exercem sobre diversos aspectos do trabalho dos entregadores, refletindo uma dependência substancial das plataformas digitais para a definição das condições e termos de seu trabalho.

Ainda, a investigação da PNAD examinou o poder de influência dos aplicativos sobre a jornada de trabalho dos entregadores que utilizam plataformas digitais, considerando diversas estratégias potencialmente empregadas pelas plataformas. Entre as estratégias estavam os incentivos, os bônus ou promoções que alteram os preços, as ameaças de punições ou os bloqueios realizados pela plataforma; as sugestões de turnos e dias para trabalho; e a possibilidade de os trabalhadores escolherem seus próprios dias e horários de forma independente. A partir disso foram encontrados os seguintes resultados expostos no Quadro 10:

Quadro 10 - Tipo de influência na determinação da jornada de trabalho e existência de influência (%)

Tipo de plataforma de serviço utilizada no trabalho principal	Tipo de influência na determinação da jornada de trabalho e existência de influência (%)											
	Incentivos, bônus ou promoções que mudam os preços			Ameaças de punições, bloqueios realizados pela plataforma			Sugestão de turnos e dias pela plataforma			Possibilidade de escolha de dias e horários de forma independente		
	Sim	Não	Não sabe	Sim	Não	Não sabe	Sim	Não	Não sabe	Sim	Não	Não sabe
Aplicativo	54,5	38,6	7,0	32,8	60,	6,8	31,	63,	5,8	70,	23,	5,8

o de entrega - Entregadores					4		0	2		8	4	
-----------------------------	--	--	--	--	---	--	---	---	--	---	---	--

Fonte: Elaborado pela autora com base no IBGE (2022).

Conforme indicado no Quadro 10, os entrevistados relataram que as plataformas digitais exercem uma influência significativa na definição de suas jornadas de trabalho. Especificamente, 70,8% dos entrevistados afirmaram que a escolha de dias e horários de trabalho era significativamente impactada pelas plataformas. Além disso, 54,5% indicaram que sua jornada de trabalho era moldada por incentivos, bônus ou promoções que alteram os preços das corridas. A ameaça de punições ou bloqueios por parte da plataforma influenciava 32,8% dos trabalhadores, enquanto 31,0% relataram que as sugestões de turnos e dias fornecidas pela plataforma afetam suas decisões sobre quando trabalhar.

A dinâmica do mercado de trabalho em plataformas digitais revela duas perspectivas distintas: a das empresas e a dos trabalhadores. As empresas que operam nesse setor se posicionam como intermediárias entre consumidores e prestadores de serviços, alegando que os trabalhadores têm liberdade para exercer suas atividades conforme sua própria vontade e conveniência, tanto em termos de horários quanto de localização (Antunes; Filgueiras, 2020). No entanto, a pesquisa revela que as empresas exercem um poder significativo na determinação das jornadas de trabalho dos entregadores, influenciando especialmente a escolha de dias e horários de trabalho, bem como por meio de incentivos, bônus ou promoções.

As empresas também afirmam que as plataformas oferecem um ambiente de trabalho mais flexível e atraente, em contraste com a rigidez do emprego convencional, permitindo que os trabalhadores mantenham múltiplos empregos, ganhem renda extra durante o tempo livre e promovam a mentalidade empreendedora, na qual o trabalhador se vê como proprietário de seu próprio negócio e responsável por seu sucesso (Antunes; Filgueiras, 2020).

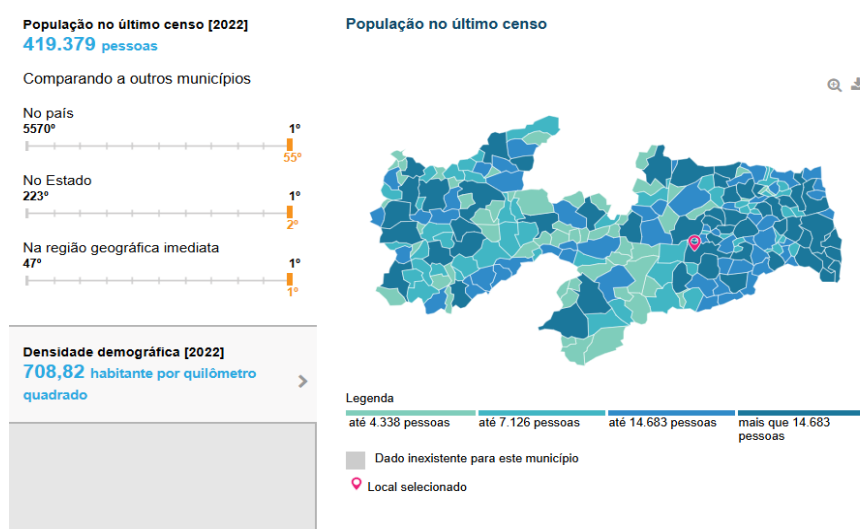
Em síntese, as condições de trabalho dos motociclistas que realizam entregas por meio de aplicativos revelam desafios relacionados à forma de contratação, ao controle exercido pelas plataformas, à instabilidade e à segurança. Na próxima seção, serão analisadas as experiências dos entregadores uberizados em Campina

Grande, dando continuidade à investigação sobre o impacto das plataformas digitais no mundo do trabalho.

3.4 Campina Grande- PB: a realidade dos entregadores que trabalham por meio de aplicativos.

A cidade de Campina Grande, situada no agreste paraibano, destaca-se como um dos principais centros urbanos e econômicos do Nordeste brasileiro. Com uma população de 419.379 habitantes, conforme o Censo de 2022 (Figura 3), o município exerce um papel estratégico no desenvolvimento regional, sendo referência em áreas como tecnologia, comércio e serviços (IBGE, 2022).

Figura 3-População de Campina Grande-PB



Fonte: IBGE (2022)

A história de Campina Grande remonta ao final do século XVII, quando começou a se formar um pequeno povoado ao redor de uma feira de gado, impulsionado pelo comércio e pela agropecuária. Fundada oficialmente em 1º de dezembro de 1697, a cidade teve um crescimento acelerado a partir do século XIX, tornando-se um dos principais polos algodoeiros do país no início do século XX. Durante esse período, ficou conhecido como o "Liverpool brasileiro" devido à sua importância na exportação de algodão (Silva, 2005).

Segundo Costa (2003) “O *boom* do algodão para atender ao desenvolvimento dos teares mecânicos ingleses da Revolução Industrial colocou a cidade de Campina Grande em posição de destaque ao utilizar-se das heranças do meio anterior: relativa base comercial já instalada e a forte ligação com o porto do Recife, principal escoadouro da produção regional para a Europa. Criou-se a partir de então outra vitalidade para o lugar: entreposto de larga escala regional, mediante a estrada de ferro, através da qual se agilizou o fluxo algodoeiro e deu fluidez ao território campinense”.

No entanto, com o declínio da cultura algodoeira ao longo do século XX, a cidade precisou diversificar sua economia, investindo progressivamente no comércio, na indústria e, mais recentemente, no setor tecnológico. Esse processo de transformação econômica impulsionou a criação de universidades, centros de pesquisa e parques tecnológicos, consolidando Campina Grande como um polo de inovação e desenvolvimento regional.

Atualmente, Campina Grande tem um mercado de trabalho dinâmico, com 133.705 pessoas ocupadas⁶, conforme dados do IBGE de 2022. A economia da cidade é diversificada, com destaque para os setores de serviços, comércio, construção civil e tecnologia.

Entre as diversas ocupações presentes na cidade, destaca-se o crescimento do trabalho de entregadores por meio de aplicativos — uma forma de trabalho em plataformas baseadas em localização (*location-based platforms*). Essa tendência global tem se intensificado em diversas regiões do Brasil, incluindo Campina Grande (PB).

Nesta seção, serão apresentadas as informações sobre a dinâmica do trabalho por meio de aplicativos no município, com uma análise detalhada das características desse modelo de ocupação na cidade. Serão discutidos os principais resultados obtidos, incluindo aspectos socioeconômicos, condições laborais e os desafios enfrentados pelos entregadores. Essa abordagem busca oferecer uma

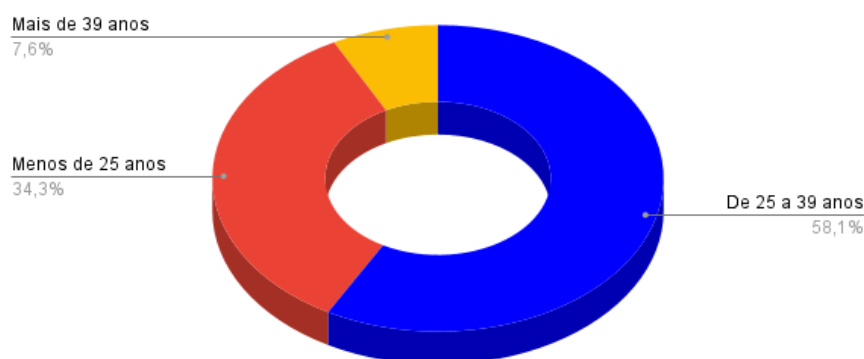
⁶ A população ocupada se refere a: empregados (do setor público ou privado, com ou sem carteira de trabalho assinada, ou estatutários), trabalhadores por conta própria, empregadores, trabalhadores domésticos (com ou sem carteira de trabalho assinada), trabalhadores familiares auxiliares (pessoas que ajudam no trabalho de seus familiares sem remuneração). Fonte: INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Desemprego: definição e conceitos. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 19. fev. 2025.

visão abrangente sobre o impacto das plataformas digitais no mercado de trabalho local, contribuindo para uma compreensão mais aprofundada desse fenômeno.

A seguir, a Figura 4 apresenta informações sobre a faixa etária dos trabalhadores que atuam por meio de aplicativos, permitindo uma melhor compreensão do perfil etário desses profissionais e sua distribuição dentro desse modelo de trabalho.

Figura 4- Faixa etária dos entregadores uberizados em Campina Grande (PB)

Faixa etária



Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa (2025).

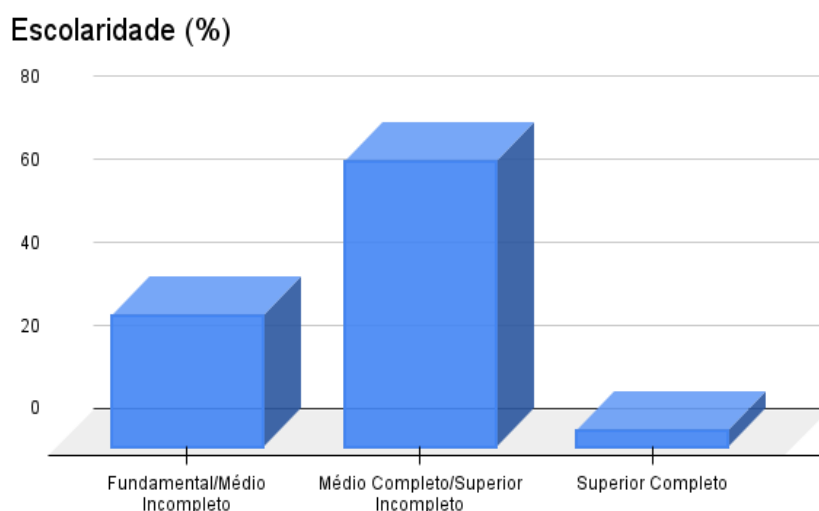
A figura 4 revela que a maioria dos entregadores (61 pessoas, representando 58,10% da amostra) está na faixa etária entre 25 e 39 anos, indicando que esse grupo é o mais predominante no setor de entregas por aplicativos. Na sequência, 36 entregadores ou 34,29% são jovens, com menos de 25 anos, o que demonstra uma participação expressiva de trabalhadores mais novos nesse tipo de atividade. Por fim, 7,62% dos participantes possuem mais de 39 anos, sugerindo que há uma menor representatividade de pessoas mais experientes nesse mercado de trabalho.

Esses resultados confirmam a pesquisa do IBGE (2022), que aponta que a faixa etária predominante nessa atividade é a de indivíduos entre 25 e 39 anos.

O Gráfico 1 apresenta um novo elemento do perfil socioeconômico dos entregadores uberizados, destacando a variável escolaridade. Este dado contribui

para uma compreensão mais aprofundada das características educacionais desse grupo de trabalhadores.

Gráfico 1- Nível de escolaridade dos entregadores que atuam por meio de aplicativos em Campina Grande (PB)



Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa (2025).

Os dados coletados sobre a escolaridade dos entregadores uberizados de Campina Grande (Gráfico 1) revelam que a maioria possui ensino médio completo, representando 65,70% dos 105 entrevistados. Já 30,50% possuem apenas o ensino fundamental, enquanto apenas 3,8% têm ensino superior.

Esses números estão alinhados com a pesquisa do IBGE (2022), que aponta que a maioria dos trabalhadores de plataformas digitais no Brasil possui níveis intermediários de escolaridade, com destaque para aqueles que concluíram o ensino médio ou não finalizaram o ensino superior (61,3%).

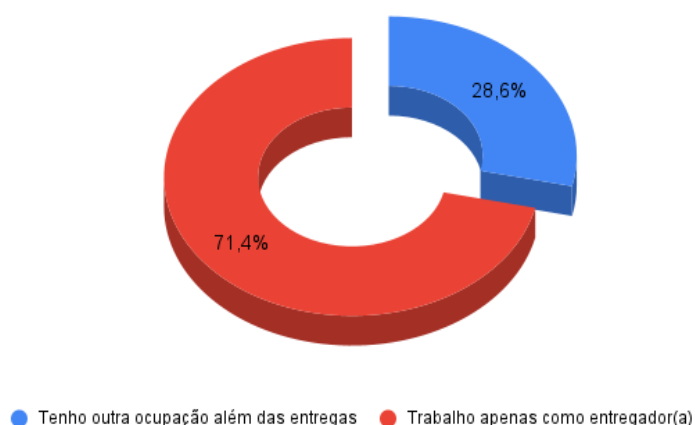
A elevada presença de entregadores com ensino médio/ensino superior incompleto sugere que essa atividade se configura como uma alternativa de trabalho para aqueles que possuem qualificação intermediária. Além disso, o baixo percentual de trabalhadores com ensino superior completo indica que, embora a

plataformização do trabalho alcance diferentes perfis, ela ainda se concentra entre aqueles com menor escolaridade formal.

O próximo ponto a ser analisado (Figura 5) tem como objetivo compreender a ocupação dos trabalhadores, identificando se são exclusivamente uberizados ou se exercem múltiplas atividades simultaneamente.

Figura 5- Atividades laborais dos entregadores uberizados em Campina Grande (PB)

Ocupação



Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa (2025).

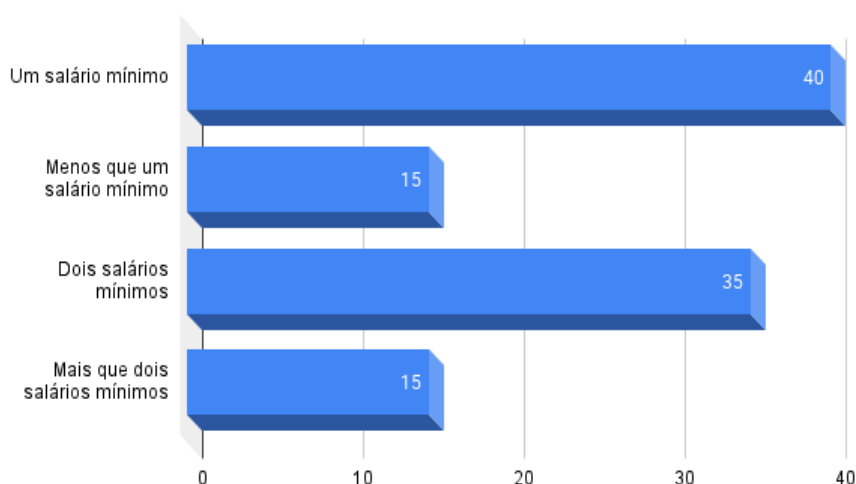
No que se refere à ocupação, a Figura 5 destaca que 71,4% dos que responderam à pesquisa dedicam-se exclusivamente ao trabalho de entrega por aplicativo. Esse dado indica que, para grande parte desses trabalhadores, os aplicativos representam a principal — e muitas vezes única — fonte de renda.

Por outro lado, 25,6% dos entrevistados conciliam as entregas com outras atividades profissionais, muitas vezes como uma estratégia complementar para aumentar a renda. Esse panorama reflete uma das características do trabalho por aplicativo: a flexibilidade. Ela permite que alguns trabalhadores busquem diferentes fontes de sustento simultaneamente. No entanto, também evidencia a dependência, por parte da maioria dos entregadores uberizados na cidade, das entregas como principal meio de subsistência.

Uma análise importante a ser abordada na pesquisa refere-se ao rendimento mensal (Gráfico 2), com o objetivo de compreender a faixa salarial dos trabalhadores e suas condições financeiras.

Gráfico 2- Rendimento mensal dos entregadores que trabalham por meio de aplicativos em Campina Grande (PB)

Rendimento mensal com as entregas



Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa (2025).

A análise do rendimento mensal (Gráfico 2) aponta uma distribuição heterogênea entre diferentes faixas salariais. Do total de respondentes, 38,1% informaram que sua renda mensal com as entregas equivale a um salário mínimo, evidenciando que essa é a realidade entre os entrevistados. Na sequência, 33,3% dos participantes afirmaram que seus rendimentos alcançaram o equivalente a dois salários mínimos, enquanto 14,3% relataram ganhos inferiores a um salário mínimo e o mesmo percentual declarou ganhos superiores a dois salários mínimos.

Os dados demonstram que, embora uma parcela dos trabalhadores consiga obter uma renda mais elevada, a maioria recebe até um salário mínimo, o exemplo mais claro disso é o percentual somado de quem ganha até um salário mínimo e quem ganha um salário mínimo equivalente a 52,4%.

Ao comparar a renda dos entrevistados de Campina Grande com os dados do IBGE de 2022, observa-se uma diferença significativa nos ganhos.

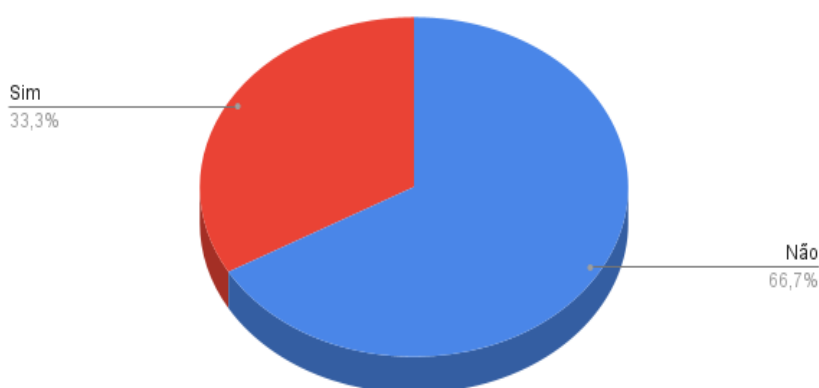
Em 2022, o rendimento médio dos motociclistas plataformizados no Brasil era de R\$ 1.784,00, um valor R\$ 572,00 acima do salário mínimo da época (R\$ 1.212,00). Já em 2025, a realidade dos entregadores local mostra um rendimento médio de R\$ 1.511,90, equivalente a 1,51 salários mínimos, ficando abaixo do salário mínimo vigente de R\$ 1.518,00.

Esse cenário aponta para uma discrepância entre os rendimentos médios nacionais e locais reforçando a necessidade de um debate mais amplo sobre a precarização do trabalho em plataformas digitais/aplicativos, destacando tanto a flexibilidade e a instabilidade dos ganhos quanto a ausência de garantias trabalhistas e sociais para esses profissionais.

A Figura 6 tem como proposta analisar os aspectos previdenciários dos entregadores, buscando compreender sua relação com a seguridade social e os desafios enfrentados nesse contexto.

Figura 6- Aspectos previdenciários dos entregadores uberizados de Campina Grande (PB)

Contribuição para a previdência social



Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa (2025).

Ao analisar a questão previdenciária (Figura 6), é exposto que a maioria dos entrevistados da Cidade não realiza a contribuição. Do total dos participantes, 66,7%

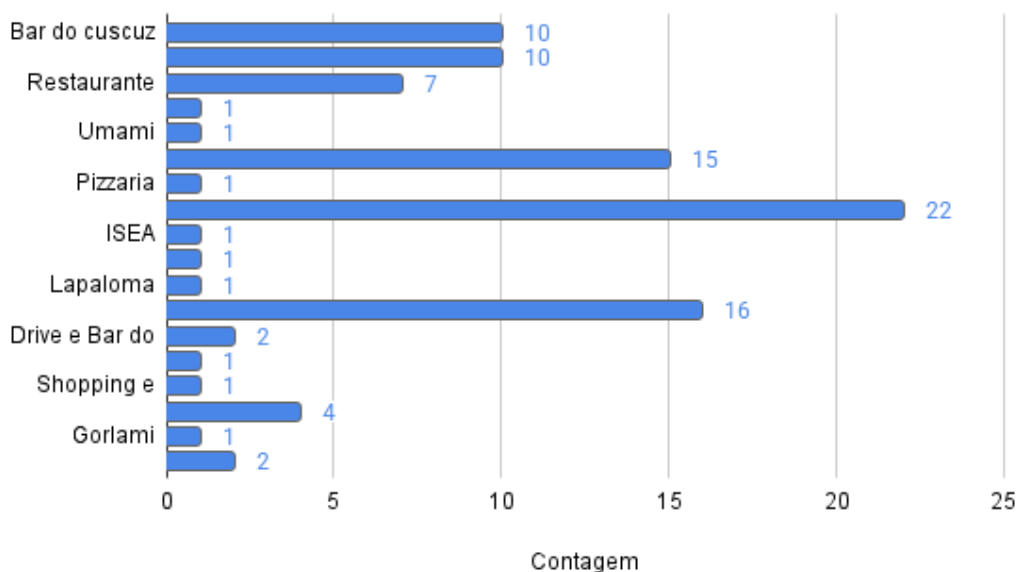
afirmaram não contribuir, enquanto apenas 33,3% relataram realizar essa contribuição de forma regular.

Esses dados estão em sintonia com a pesquisa do IBGE (2022), que aponta que apenas 35,7% dos trabalhadores de plataformas digitais no Brasil contribuem para a previdência social e entre os que trabalham com aplicativos de entrega, apenas 22,3% são contribuintes.

Para o motoboy, os aplicativos surgem como uma alternativa para se desvincular da exploração imposta pelas empresas, permitindo que ele atue de forma informal e independente e, potencialmente, obtenha uma renda maior. No entanto, essa autonomia vem acompanhada da renúncia a direitos trabalhistas e previdenciários e da necessidade de lidar com a relação entre concorrência e ganhos (Abílio, 2020).

O contexto traz a reflexão acerca da falta de garantias previdenciárias e de proteção social para a maioria desses trabalhadores, que ficam desamparados em casos de doenças, acidentes ou aposentadoria. A elevada taxa de não contribuição também reflete a informalidade presente nessa atividade, na qual os entregadores assumem integralmente os custos e riscos do trabalho sem vínculos empregatícios formais.

A Figura 7 tem como objetivo identificar os principais pontos de concentração dos entregadores na cidade, mapeando as áreas onde essa população se reúne e atua com maior frequência.

Figura 7- Ponto de partida específico para as entregas**Ponto de partida**

Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa (2025).

Os dados da Figura 7 comunicam sobre a concentração de entregadores em alguns pontos da Cidade e revelam padrões importantes na dinâmica do trabalho por aplicativo. Diante disso, percebe-se que o local de maior concentração é o Shopping Partage, onde 22,4% dos entrevistados atuam, seguido pelo Drive Thru, com 16,3%. Além disso, 15,3% dos entregadores utilizam tanto o Shopping Partage quanto o Bar do Cuscuz como pontos de partida, enquanto 11,2% atuam exclusivamente no Bar do Cuscuz. Um percentual relevante de 10,2% declarou ter um ponto fixo, mas especificou a cidade toda como local de atuação. Enquanto 7,1% trabalham diretamente em restaurantes. Os demais locais de atuação possuem percentuais menores, mas ainda são relevantes para a análise.

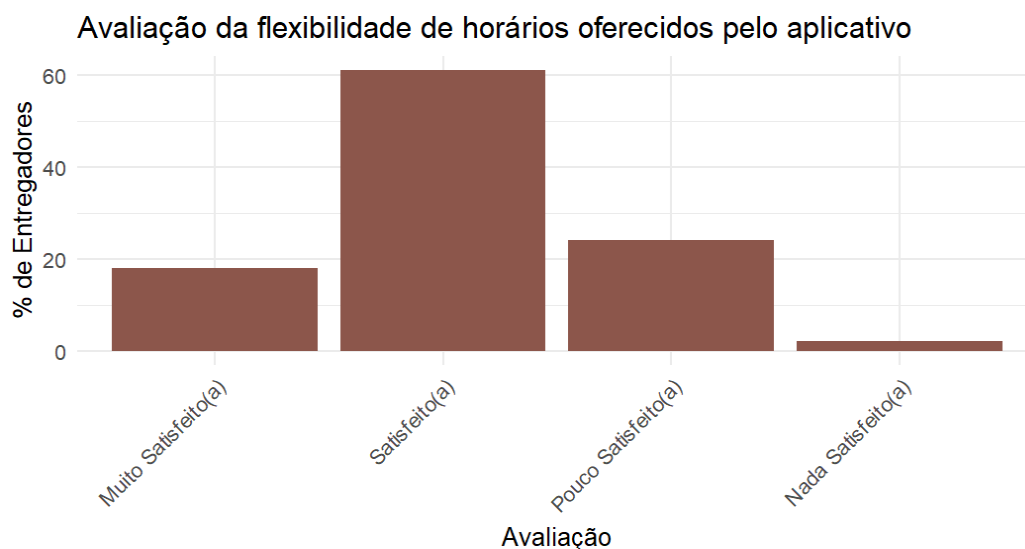
Esse panorama mostra que os entregadores tendem a se concentrar em áreas estratégicas de alto fluxo de consumidores, como centros comerciais e pontos turísticos, o que sugere que a escolha dos locais de trabalho não ocorre de maneira aleatória. A distribuição observada pode estar relacionada a fatores como maior volume de pedidos, menor tempo de espera e proximidade com restaurantes e estabelecimentos de grande movimento. Além disso, a presença de entregadores em múltiplos pontos indica uma mobilidade significativa dentro da cidade,

possivelmente como estratégia para aperfeiçoar ganhos e captar diferentes públicos ao longo do dia.

A análise dessas informações permite compreender melhor a lógica de organização do trabalho dos entregadores e os desafios enfrentados no cotidiano, além de contribuir para discussões sobre a influência da geografia urbana na dinâmica da plataformização do trabalho.

O gráfico a seguir (Gráfico 3) tem como objetivo captar a percepção dos entregadores sobre a flexibilidade oferecida pelos aplicativos, analisando como eles avaliam essa característica do trabalho.

Gráfico 3- Avaliação da flexibilidade de horário dos entregadores por aplicativo em Campina Grande (PB)



Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa (2025).

Para análise do Gráfico 3, foi realizado um teste binomial para proporções, uma técnica estatística que avalia se a proporção observada em uma amostra difere significativamente de uma proporção hipotética pré-estabelecida. Este teste é recomendado especialmente quando se trabalha com variáveis binárias e amostras relativamente pequenas (Siegel; Castellan, 2006). A hipótese alternativa testada foi

de que a proporção verdadeira de entregadores satisfeitos com a flexibilidade é superior a 50%.

Para este estudo, "satisfação" foi operacionalizada como respostas "Satisfeito (a)" ou "Muito Satisfeito (a)", enquanto as demais respostas foram consideradas "não satisfeitas".

Como resultado do teste binominal obteve:

Número total de respondentes: **105**

Número de entregadores satisfeitos: **79**

Proporção observada de satisfação: **75,24%**

Intervalo de confiança (95%): **67,34% a 100%**

Valor-p: **1,083 10^{-07}** ($p < 0,001$)

Esses resultados demonstram uma proporção significativamente maior do que 50% de entregadores satisfeitos com a flexibilidade de horários oferecida pelos aplicativos, indicando que essa é uma característica fortemente positiva na percepção dos trabalhadores pesquisados.

Não é surpreendente que esses trabalhadores frequentemente expressem a ideia de liberdade, associada à ausência visível de um patrão, ou que considerem a flexibilidade como um ponto positivo. No entanto, essa percepção tende a desaparecer quando se deparam com a realidade diária marcada pela desvalorização e precarização do trabalho (Antunes; Filgueira, 2020).

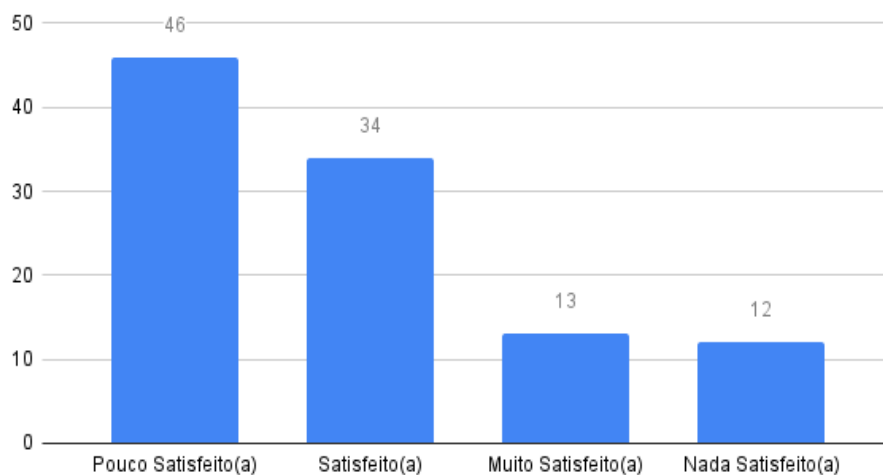
Os dados refletem que, embora a flexibilidade de horário seja um dos principais atrativos do trabalho por aplicativo, há uma parte significativa dos entregadores que não se sente completamente satisfeita com esse aspecto.

Nesse contexto, surgem algumas contradições. Primeiramente, com a individualização dos serviços, carga horário disponível e remuneração recebida, cada trabalhador estabelece seu próprio horário e é pago conforme a demanda atendida, por esse motivo ocorre satisfação e insatisfação.

O Gráfico 4 busca compreender o nível de satisfação dos entregadores em relação aos rendimentos obtidos com suas atividades, analisando como percebem a compensação financeira oferecida pelos aplicativos.

Gráfico 4- Avaliação dos rendimentos recebidos pelos entregadores por aplicativo em Campina Grande (PB)

Avaliação do rendimento que recebe em relação ao esforço realizado



Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa (2025).

No que concerne ao rendimento obtido com as entregas, o Gráfico 4 revela um quadro de insatisfação para uma parcela significativa dos trabalhadores. Dos 105 entrevistados, 43,8% dos entregadores afirmaram estar "pouco satisfeitos" com o valor que recebem, indicando que, embora o rendimento seja uma das principais fontes de sustento, ele não atende plenamente às expectativas de grande parte dos trabalhadores.

Notavelmente, 32,4% dos entrevistados disseram estar "satisfeitos" com o rendimento, sugerindo que uma parte dos entrevistados considera o valor recebido adequado, mas ainda pode haver espaço para melhorias. Outros 12,4% manifestaram estar "muito satisfeitos", destacando que, para eles, o rendimento está dentro de suas expectativas ou necessidades. Por fim, 11,4% declararam estar "nada satisfeitos", refletindo um grau significativo de insatisfação com os ganhos obtidos através das plataformas digitais.

Os dados apontam que a maioria dos entregadores (55,23%) não está completamente satisfeita com o rendimento, com uma expressiva parcela (43,8%) sendo "pouco satisfeita". Isso sugere que, apesar da flexibilidade oferecida pelo

trabalho, muitos entregadores enfrentam dificuldades financeiras ou consideram os ganhos insuficientes para suas necessidades.

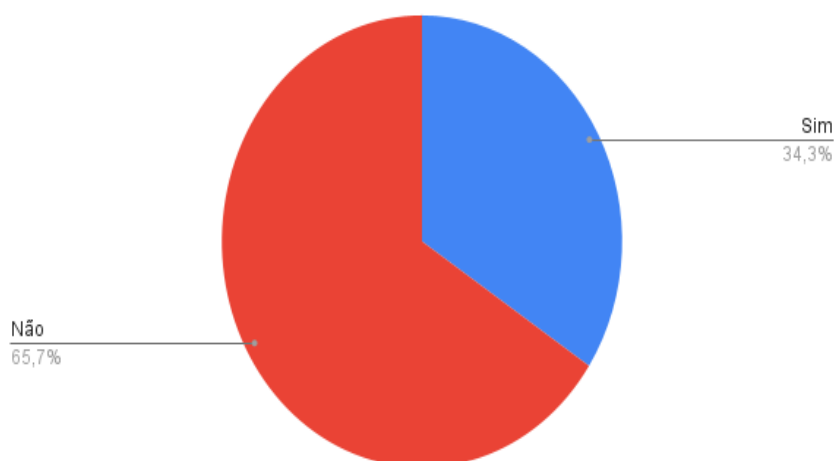
“Vale destacar que, quando adoecem, descansam, tiram férias ou têm seus instrumentos de trabalho fora de funcionamento, os rendimentos são zerados para os/as trabalhadores/as. É por isso que, para sobreviver, atenuar suas vicissitudes e manter vínculo de trabalho, são obrigados a trabalhar por longas horas, suprimir descansos, intensificar suas jornadas e ainda agir em estrito acordo com o que é determinado pela empresa” (Antunes; Filgueiras, 2020).

Dessa maneira, é evidenciada a precariedade estrutural do trabalho por aplicativo, onde a ausência de direitos trabalhistas básicos expõe os entregadores a uma intensa vulnerabilidade. Sem garantias como férias remuneradas, descanso ou suporte diante de imprevistos, esses trabalhadores são forçados a prolongar suas jornadas para garantir a sua subsistência.

A Figura 8 apresenta a opinião dos entregadores sobre os incentivos ou bônus fornecidos pelos aplicativos, buscando entender como esses benefícios são percebidos por eles.

Figura 8- Opinião sobre incentivos ou bônus fornecidos pelo aplicativo

Se sentiu pressionado (a) a trabalhar mais horas devido a incentivos ou bônus oferecidos pelo aplicativo



Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa (2025)

Sob a perspectiva de sofrerem pressão devido a incentivos ou bônus oferecidos pelos aplicativos há um resultado interessante no contexto local. Na Figura 8, dos 105 entrevistados, 65,7% afirmaram que não se sentiram ou sentem pressionados a trabalhar mais horas devido a incentivos. Por outro lado, 34,3% dos respondentes indicaram que sim, especialmente durante o período de festas, como no período que acontece o São João de Campina Grande, quando os bônus e promoções costumam ser mais predominantes, incentivando um maior rendimento e consequentemente uma maior carga de trabalho.

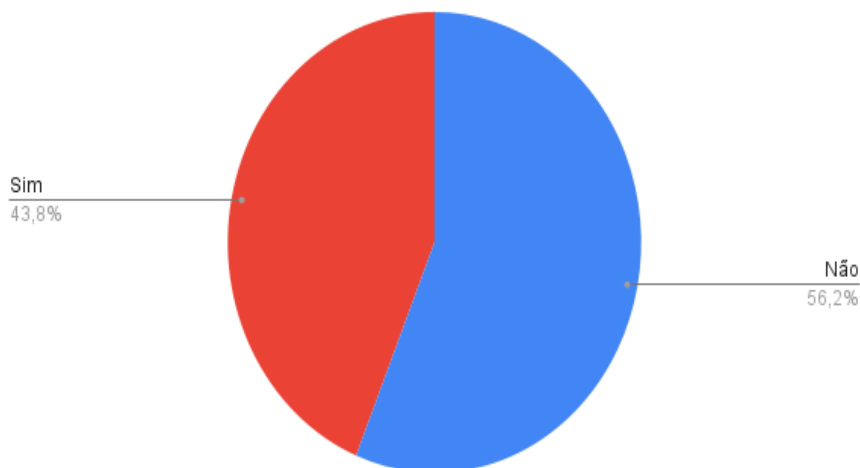
Esses dados destoam dos resultados encontrados pelo IBGE (2022), que apontam que 54,5% dos que entregadores plataformizados têm a sua jornada de trabalho moldada por incentivos, bônus ou promoções, como variação de preços ou metas de entregas, para maximizar a renda.

O contraste entre os dados do IBGE e da pesquisa local sugere que, enquanto uma parte significativa dos entregadores de Campina Grande pode não sentir a mesma pressão para aumentar o rendimento ou a carga horária, outros se veem incentivados a trabalhar mais, principalmente durante períodos de alta demanda. Isso reforça a ideia de que, apesar das promoções, a experiência dos trabalhadores pode variar bastante de acordo com a cidade, o contexto e o momento do ano, como é o caso das festividades locais.

A Figura 9 aborda a opinião dos entregadores sobre a adequação do suporte oferecido pelo aplicativo, questionando se consideram o atendimento adequado ou se há lacunas nesse serviço.

Figura 9- Opinião sobre o Suporte fornecido pelo aplicativo

Acredita que o aplicativo oferece suporte adequado em caso de problemas durante as entregas



Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa (2025).

A análise sobre como os entregadores avaliam o suporte oferecido pelos aplicativos em caso de problemas durante as entregas revela um cenário de insatisfação para a maioria dos entregadores (Figura 9). Da população entrevistada, 43,8% afirmaram que o suporte é adequado quando enfrentam dificuldades. No entanto, 56,2% indicaram que o suporte não é satisfatório, apontando que, em diversas situações — como quando o cliente recusa o pedido ou há problemas durante a entrega — a plataforma demora a fornecer assistência.

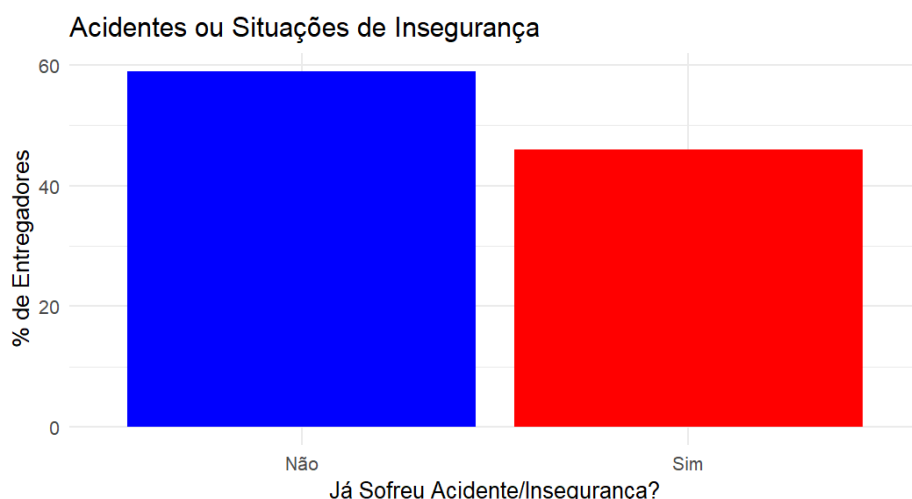
Essas informações revelam que, apesar de uma parcela dos entregadores considerarem o suporte adequado, a grande maioria enfrenta dificuldades em momentos críticos, o que pode gerar frustração e insegurança no trabalho. A demora na resolutividade do problema com o aplicativo deixa os trabalhadores vulneráveis, especialmente em situações de risco, como quando estão expostos a roubos ou outras adversidades na rua.

Esse atraso na assistência contribui para a percepção de que o suporte não é eficiente, impactando negativamente na confiança e na satisfação dos entregadores com os aplicativos. Esses resultados evidenciam a necessidade urgente de

melhorias nos canais de atendimento, com respostas mais rápidas e eficazes para lidar com imprevistos, garantindo maior segurança e apoio para os trabalhadores durante o processo de entrega.

A seguir, a Figura 10 apresenta uma análise sobre a percepção dos entregadores em relação a acidentes e à sensação de insegurança no trabalho.

Figura 10- Avaliação das percepções dos entregadores por aplicativo de Campina Grande (PB) sobre acidentes e situações de insegurança



Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa (2025).

A análise da ocorrência de acidentes ou situações de insegurança durante o trabalho, apresentada na Figura 10, evidencia que dos 105 participantes, 43,8% afirmaram ter enfrentado algum tipo de acidente ou situação de insegurança enquanto trabalhavam. Por outro lado, 56,2% relataram que nunca sofreram acidentes ou situações de insegurança enquanto realizavam suas entregas. Embora essa parcela seja ligeiramente maior, a diferença não é tão expressiva, o que indica que a preocupação com a segurança no trabalho é uma realidade para muitos entregadores.

Esses dados revelam a exposição dos trabalhadores a riscos, o que ressalta a importância de medidas de segurança e suporte adequados por parte das plataformas e das autoridades. A necessidade de aprimorar a segurança no

trabalho, especialmente em áreas mais vulneráveis, é evidente, já que a sensação de insegurança pode afetar tanto o bem-estar físico quanto psicológico dos trabalhadores.

A análise a seguir (Quadro 11) apresenta a associação estatística entre as variáveis sociodemográficas e as condições de trabalho dos entregadores, com base em três testes diferentes.

Quadro 11- Associações estatísticas entre variáveis sociodemográficas e condições de trabalho dos entregadores por aplicativo em campina grande (PB)

Teste estatístico	Variáveis analisadas	Estatística teste	Gl	P-valor	Significância
Qui-quadrado	Faixa Etária x Acidente/Insegurança	$\chi^2 = 5,208$	2	0,074	Não significativa
Qui-quadrado	Escolaridade x Rendimento Mensal	$\chi^2 = 11,014$	6	0,088	Não significativa
Exato de Fisher	Previdência x Exclusividade	-	-	0,011	Significativa
Kruskal-Wallis	Flexibilidade x Rendimento	$\chi^2 = 6,361$	3	0,095	Não significativa

Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa (2025)

Para o Quadro 11, foram realizadas análises inferenciais com o intuito de verificar associações estatísticas entre variáveis sociodemográficas (faixa etária, escolaridade, exclusividade da atividade como entregador e contribuição previdenciária) e aspectos das condições de trabalho dos entregadores (acidentes/insegurança, rendimento e flexibilidade percebida). Para essas análises, adotou-se:

1. Teste Qui-quadrado de independência para verificar associações entre variáveis categóricas. O teste avalia se a distribuição das frequências observadas é

significativamente diferente das frequências esperadas, caso não exista associação entre as variáveis (Field, 2009).

2. Teste Exato de Fisher, alternativa ao Qui-quadrado, recomendado quando as frequências esperadas nas tabelas são baixas (inferiores a 5 casos por célula), garantindo maior precisão dos resultados (Agresti, 2007).

3. Teste de Kruskal-Wallis, uma técnica não paramétrica utilizada para verificar diferenças significativas entre grupos independentes quanto a uma variável ordinal ou contínua não normalmente distribuída (Siegel & Castellan, 2006).

Portanto, se $p \leq 0,05$, rejeitamos a hipótese nula e consideramos que há uma associação estatisticamente significativa entre as variáveis. Se $p > 0,05$, não há evidências suficientes para afirmar essa associação.

Com isso, ao testarmos obtivemos os seguintes resultados das análises inferenciais:

Teste Qui-quadrado (Faixa Etária x Acidente/Insegurança):

- $\chi^2 = 5,208$; gl = 2; $p = 0,074$ (sem significância estatística).

Teste Qui-quadrado (Escaridade x Rendimento Mensal):

- $\chi^2 = 11,014$; gl = 6; $p = 0,088$ (sem significância estatística).

Teste Exato de Fisher (Previdência x Exclusividade):

- $p = 0,011$ (significativo), indicando associação significativa entre contribuição previdenciária e exclusividade da atividade como entregador.

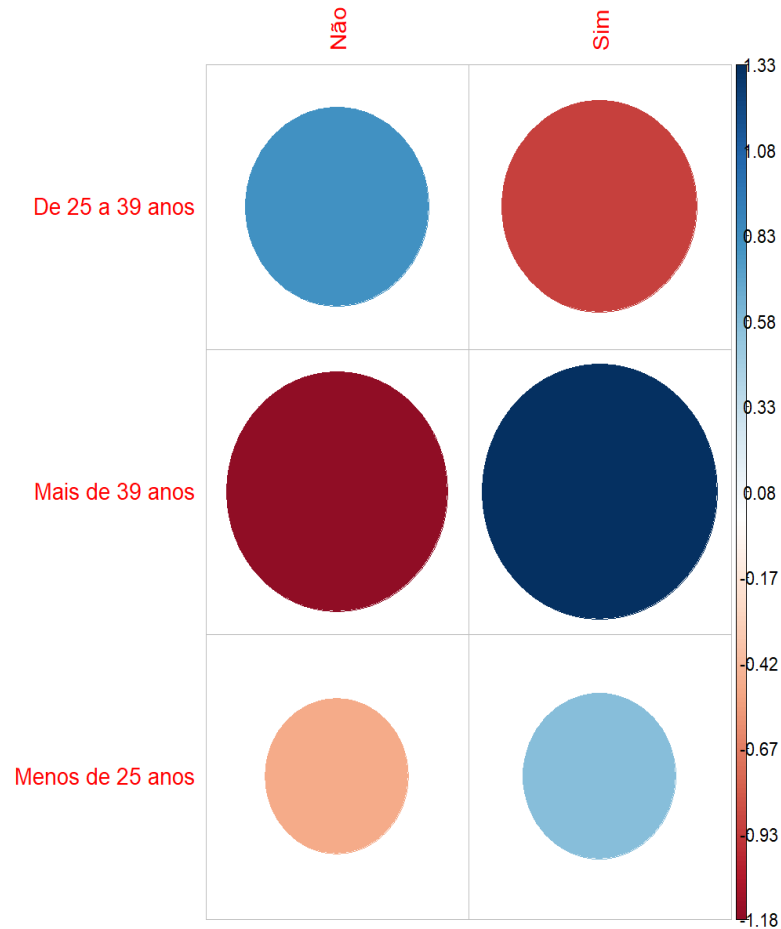
Teste Kruskal-Wallis (Flexibilidade x Rendimento):

- $\chi^2 = 6,361$; gl = 3; $p = 0,095$ (sem significância estatística).

Esses resultados sugerem que dentre as associações testadas, apenas a relação entre contribuição previdenciária e exclusividade do trabalho foi estatisticamente significativa, revelando que entregadores com exclusividade no trabalho tendem a contribuir menos para a previdência social.

A Figura 11 apresenta a relação entre determinados fatores sociodemográficos e a ocorrência de acidentes, analisando como esses aspectos influenciam a exposição dos entregadores a situações de risco.

Figura 11 - Fatores sociodemográficos e ocupacionais associados à ocorrência de acidentes ou situações de insegurança



Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa (2025).

Dessa forma, a Figura 11 mostra visualmente os resíduos padronizados do teste Qui-quadrado. Ele permite identificar quais categorias contribuem mais para a associação entre as variáveis.

Círculos maiores indicam maiores resíduos (positivos ou negativos), portanto maior contribuição para a associação.

Azul (positivo): indica que há mais casos observados do que seria esperado pelo acaso.

Vermelho (negativo): indica que há menos casos observados do que seria esperado pelo acaso.

Faixa etária "Mais de 39 anos":

"Sim" (Azul forte): Indica que as pessoas com mais de 39 anos tiveram significativamente mais acidentes/inseguranças do que esperado.

"Não" (Vermelho forte): Complementarmente, tiveram menos casos de ausência de acidentes/insegurança.

Faixa etária "De 25 a 39 anos":

Círculos moderados: Leve associação positiva com "Não" e com "Sim", mas nada muito expressivo. A distribuição dos acidentes/inseguranças está próxima do esperado.

Faixa etária "Menos de 25 anos":

Círculo vermelho para "Não": Menos acidentes/inseguranças do que o esperado.

Círculo azul para "Sim": Levemente mais acidentes/inseguranças, mas em magnitude menor, não muito destacada.

A análise indica que a pesquisa identificou uma correlação entre a idade dos entregadores e a frequência de acidentes ou situações de insegurança no trabalho. Especificamente, entregadores com mais de 39 anos estão mais propensos a enfrentar essas situações de risco com maior frequência em comparação com outras faixas etárias. Isso mostra que, para esse grupo etário, existem fatores que tornam o trabalho mais vulnerável, como possíveis limitações físicas ou falta de suporte adequado, o que aumenta a exposição a acidentes ou situações de insegurança.

Para essa análise, foi utilizada a regressão logística binária, uma técnica estatística apropriada para analisar a influência de múltiplas variáveis explicativas categóricas ou contínuas sobre uma variável dependente binária (Agresti, 2007; Hosmer, Lemeshow & Sturdivant, 2013). Neste estudo, a variável dependente foi a ocorrência ou não de acidentes ou situações de insegurança (codificada como "0 = Não" e "1 = Sim").

As variáveis independentes incluídas inicialmente foram faixa etária, nível de escolaridade, rendimento mensal e exclusividade da atividade como entregador. O método *stepwise (backward elimination)* foi empregado para selecionar o modelo mais parcimonioso e explicativo, baseado no critério de informação de Akaike (AIC), conforme recomendado por Field (2009).

Como resultado da Análise de Regressão Logística obteve-se as principais informações:

Faixa Etária "Mais de 39 anos" ($p = 0,0768$), "Menos de 25 anos" ($p = 0,1341$).

Escolaridade não apresentou significância estatística ($p > 0,05$).

Rendimento Mensal não apresentou significância estatística ($p > 0,05$).

Exclusividade como entregador não apresentou significância estatística ($p = 0,3140$).

Após o método *stepwise*, o modelo final incluiu apenas a variável faixa etária, indicando que esta variável oferece o melhor ajuste dos dados ($AIC = 144,67$). Os resultados do modelo final foram:

Faixa Etária Mais de 39 anos ($\beta = 1,671$; $p = 0,076$, marginalmente significativo)

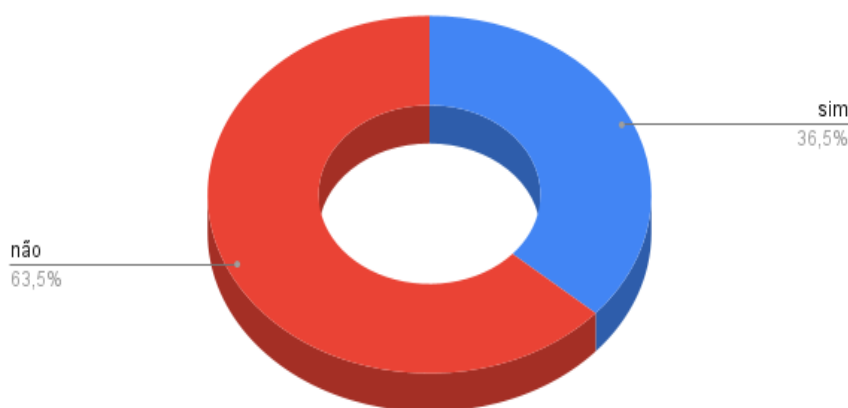
Faixa Etária Menos de 25 anos ($\beta = 0,573$; sem significância estatística)

Embora marginalmente significativo, o resultado indica uma tendência dos entregadores com mais de 39 anos terem uma maior probabilidade de vivenciar acidentes ou insegurança, comparados aos entregadores entre 25 e 39 anos.

A Figura 12 apresenta informações sobre a avaliação dos entregadores em relação à ocorrência de bloqueios ou punições, destacando como percebem essas ações dentro do contexto de seu trabalho.

Figura 12- Avaliação dos entregadores uberizados de Campina Grande (PB) sobre bloqueios e punição nos aplicativos

Bloqueio ou punição pelo aplicativo



Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa (2025).

A análise sobre bloqueios e punições em Campina Grande (Figura 12) indica que 63,5% dos entregadores entrevistados afirmaram nunca ter sofrido esse tipo de penalização por parte da plataforma. No entanto, 36,5% relataram já ter sido punidos ou bloqueados, destacando os impactos negativos que essas sanções tiveram sobre sua renda e continuidade no trabalho. Muitos mencionaram que o bloqueio pode ocorrer sem explicações claras, dificultando a defesa dos trabalhadores e gerando insegurança sobre a estabilidade da atividade.

Os depoimentos dos entregadores evidenciam diferentes situações que resultaram em punições, desde avaliações negativas de clientes até falhas técnicas e problemas mecânicos com seus veículos. Alguns entrevistados relataram bloqueios temporários, enquanto outros precisaram migrar para outro aplicativo após ficarem sem acesso à plataforma por meses.

Entregador 1: "Sim, um banimento de não ofertar mais entregas por conta de um comentário feito pelo cliente no qual o mesmo improcedente!" Entregador 3: "Já sofri alguns bloqueios de 15 minutos por recusar mais de 4 entregas seguidas e já

fui prejudicado por 15 dias por conta de uma avaliação errada de um cliente que o Ifood não corrigiu mesmo sabendo que o erro foi da loja e não meu."

As punições ou recompensas são determinadas com base nas avaliações feitas pelos consumidores que utilizam os serviços ou pelos solicitantes dos trabalhos (como quem pede uma entrega ou serviço). Além disso, essas avaliações podem ser complementadas por mecanismos automáticos criados pelas próprias plataformas, como algoritmos que analisam o desempenho do trabalhador considerando tempo de resposta, pontuação de satisfação e outros critérios (Schinestsck, 2020).

Os relatos reforçam a ausência de transparência nos critérios adotados pelas plataformas. O trabalhador uberizado é avaliado continuamente pelos consumidores e está inserido em um ambiente de competição crescente. Contudo, ele não tem clareza sobre os critérios que determinam seu ranqueamento, uma vez que as regras, apesar de sempre presentes, não são explicitamente definidas (Abílio, 2020). Essa incerteza pode resultar em bloqueios e punições inesperadas, como evidenciadas nos depoimentos a seguir:

Entregador 58: "Sim, já fui bloqueado injustamente por duas vezes. O primeiro e o segundo por excesso de velocidade, sendo que estava inadequado, eu usava um ciclomotor de 30 cilindradas." Entregador 63: "Sim, a bateria da moto descarregou e o aplicativo puniu e bloqueou a conta." Entregador 67: "Sim, o score baixou e fiquei com menos trabalho, menos rendimento por ser punido".

As plataformas e os aplicativos seguem um conjunto claro de diretrizes, que aplicam diariamente, utilizando o bloqueio como uma forma de ameaça aos trabalhadores. Isso os impede de realizar suas atividades por um período determinado, com diversas justificativas arbitrárias, sempre definidas pela plataforma (Antunes; Filgueiras, 2020). "Entregador 72: "Sim, perdi a conta e tive que mudar de aplicativo, sem trabalho por mais de 1 ano." Entregador 80: "Sim, 48h, 24h, 8h de bloqueio pelo Ifood, falta de recurso." Entregador 84: "Sim, entrego tudo direitinho e quando chega a quinta-feira que vira o score está baixo."

No trabalho por aplicativos, a empresa pode impedir o acesso do trabalhador à plataforma sem um processo formal de demissão. As razões para esse desligamento variam, desde denúncias de assédio sexual até motivos que o próprio trabalhador desconhece (Abílio, 2020). Esse cenário demonstra a precariedade da

relação entre as plataformas e os entregadores, onde o poder de decisão sobre a continuidade do trabalho está inteiramente nas mãos das empresas.

Entregador 86: "Sim, o pneu furou fiquei 8h sem trabalhar." Entregador 87: "Sim, entregas não finalizadas puni o entregador e prejudica o score, 24 horas sem receber." Entregador 89: "Sim, quando o cliente não avalia cai no score e prejudica." Entregador 96: "Sim, quase um ano pra voltar o aplicativo, migrei para outro aplicativo." Entregador 104: "Sim, o pneu furou e fiquei bloqueada 4h e depois de dois dias o aplicativo foi bloqueado por 24h, fiquei sem rodar".

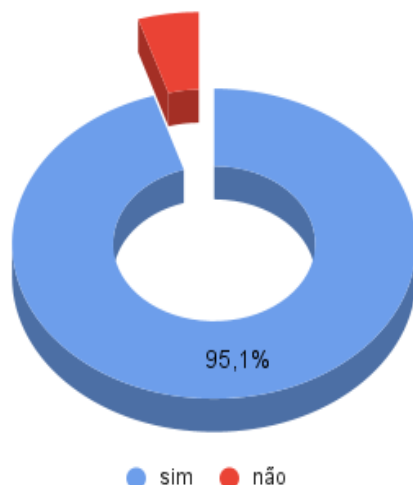
Ao comparar com os dados do IBGE (2022), observa-se que, no contexto nacional, 32,8% dos entregadores relataram que a ameaça de punições ou bloqueios influenciava sua rotina de trabalho. Isso indica que a realidade encontrada em Campina Grande está alinhada à tendência nacional, com uma parcela considerável dos entregadores convivendo com a possibilidade de serem penalizados pelas plataformas, muitas vezes sem transparência nos critérios adotados.

Esses dados reforçam a necessidade de maior clareza e previsibilidade nas regras de bloqueio, garantindo que os trabalhadores tenham acesso a informações e meios para recorrer de sanções que considerem injustas. Além disso, apontam para a vulnerabilidade dos entregadores diante da relação de dependência com os aplicativos, que podem determinar unilateralmente seu acesso à plataforma e, consequentemente, à sua fonte de renda.

A Figura 13 aborda a opinião dos entregadores em relação aos desafios que enfrentam, investigando se esses obstáculos realmente ocorrem ou não durante suas atividades.

Figura 13- Opinião dos entregadores por aplicativo de Campina Grande (PB) sobre a existência de desafios na profissão

Opinião se existem desafios enfrentados pelos entregadores



Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa (2025).

Os dados da Figura 13 sinalizam que a ampla maioria dos entrevistados (95,1%) enfrenta desafios no trabalho como entregador por aplicativo, enquanto apenas 4,9% afirmaram não perceber dificuldades. A figura a seguir apresenta um panorama dos principais desafios vivenciados pelos entregadores que atuam por meio de aplicativos em Campina Grande.

A Figura 14 reflete os principais desafios enfrentados pelos entregadores na cidade, apresentando as questões que eles consideram mais impactantes em sua rotina de trabalho. A partir dessa análise, é possível compreender as dificuldades percebidas por esses trabalhadores no contexto urbano.

Dentre os problemas mais citados, destacam-se a falta de pontos de apoio, o trânsito, as multas e o comportamento inadequado de alguns clientes. A ausência de infraestrutura de suporte, como locais para descanso, banheiros e áreas de recarga para dispositivos eletrônicos, agrava as condições de trabalho. O trânsito intenso e a imprudência de motoristas aumentam o risco de acidentes e atrasos nas entregas, enquanto as multas aplicadas pela Superintendência de Trânsito e Transportes Públicos (STTP) representam um custo adicional para os entregadores.

Além disso, relatos sobre clientes mal-educados evidenciam a vulnerabilidade desses trabalhadores, que frequentemente lidam com situações de desrespeito e falta de empatia. A seguir, apresentam-se algumas declarações diretas dos entregadores sobre os desafios enfrentados em seu cotidiano:

Entregador 5: “Sim, mas os desafios mais comuns são ter que, além de fazer as entregas em tempo hábil, prestar bastante atenção ao trânsito, pois os motoristas não têm muita preocupação com o restante das pessoas ao seu redor...”.

Entregador 6: “Sim, a questão das muitas câmeras procurando qualquer deslize para aplicar multas, e também a falta de algum ponto de apoio”.

Entregador 13: “Sim, um auxílio melhor, como por exemplo, pontos de apoio para carregar celular, beber água, banheiros, entre outros benefícios...”.

Entregador 17: “O trânsito é horrível, infelizmente, a falta de empatia, a falta de respeito de alguns clientes, entre outros”.

Entregador 37: “Sim, pouca entrega, pouco ganho, isso desanima. Fora que não tem incentivo e ponto de apoio”.

Entregador 63: “Sim, a STTP, o trânsito, multas sem evidências”.

Entregador 73: “Sim, falta de ponto de apoio, banheiros que a prefeitura poderia oferecer”.

Para organizar os desafios e facilitar a análise, as questões mais recorrentes na nuvem de palavras foram agrupadas em cinco grandes eixos temáticos, fundamentais para o debate sobre as condições de trabalho dessa categoria:

1. Remuneração e Demanda

A baixa remuneração por entrega e a instabilidade da demanda foram apontadas como dificuldades centrais. Muitos entregadores relataram que os ganhos são insuficientes para cobrir os custos operacionais, como combustíveis e

manutenção da moto, especialmente em períodos de menor movimentação. Além disso, o baixo valor pago por entrega e a falta de incentivos dificultam a previsibilidade financeira.

Entregador 47: “Sim, a baixa demanda de entregas, a falta de ponto de apoio”.

Entregador 54: “Sim, baixa taxa de entrega e a má educação do cliente”.

Entregador 103: “Sim, poucos pedidos, o valor da rota não compensa pela distância”.

A questão da remuneração é um desafio recorrente enfrentado pelos entregadores em todo o país. A greve dos entregadores por aplicativo, iniciada em abril de 2025 em São Paulo, teve como principal reivindicação o aumento da remuneração, conhecido como “break dos aplicativos”. Esse movimento reflete uma demanda coletiva da categoria e evidencia as dificuldades enfrentadas tanto em nível nacional quanto local.

Segundo a CNN Brasil (2025), “Os manifestantes, que classificam o modelo de trabalho como ‘escravidão moderna’, exigem o pagamento mínimo de R\$ 10 por entrega, R\$ 2,50 por quilômetro rodado, limite de 3 quilômetros para entregas de bicicleta e o fim do agrupamento de entregas sem a devida compensação.”

Dessa forma, fica evidente que a luta por melhores condições de pagamento não se restringe a uma única região, mas está presente em diferentes localidades, incluindo Campina Grande, onde os entregadores compartilham preocupações semelhantes.

2. Infraestrutura e Trânsito

A falta de pontos de apoio (locais para descanso, acesso a banheiros, tomadas e internet) foi um dos aspectos mais mencionados, evidenciando a precariedade da infraestrutura para esses trabalhadores. Além disso, o trânsito intenso, a falta de estacionamento para o entregador, a imprudência de motoristas e a sinalização inadequada representam obstáculos diários, tornando as entregas mais demoradas e arriscadas.

Entregador 28: “Sim, falta de estacionamentos, locais de coletas adequados em lojas, falta de ponto de apoio do app, problemas com demora em condomínios.”

Entregador 30: “Sim! Falta de estacionamento”.

Entregador 40: “Sim, local para estacionar”.

Entregador 64: “Sim, falta de estacionamento, falta de apoio na cidade. Os entregadores não têm nenhum ponto de apoio, ficam no sol e na chuva”.

Entregador 105: “Sim, o trânsito, a imprudência, os clientes mal-educados”.

Diante desses relatos, fica evidente que a precariedade da infraestrutura e as dificuldades enfrentadas no dia a dia impactam diretamente as condições de trabalho dos entregadores.

3. Segurança Pública

A insegurança é uma preocupação constante para os entregadores, que se sentem vulneráveis a roubos, furtos e assaltos durante o trabalho. A falta de iluminação em alguma área e a ausência de medidas preventivas agrava esse problema, aumentando o risco de crimes contra esses trabalhadores.

Entregador 31: “Sim, enfrentamos o trânsito, que na hora do pico é complicado se locomover. Corremos riscos de ser assaltados em áreas de risco e tem ainda alguns clientes abusados”.

Entregador 45: “Sim, falta de apoio, falta de reconhecimento, o tempo de espera na entrega ao cliente final fica vulnerável na rua”.

Entregador 61: “Sim, o trânsito sem respeito, falta de iluminação nos bairros”.

Entregador 68: “Sim, acidente, roubo e preconceito”.

Entregador 82: “Sim, perigo de acidente, roubo. O trânsito é ruim, a falta de ponto de apoio com um local para carregar o celular”.

Entregador 91: “Sim, insegurança e desrespeito no trânsito”.

Entregador 95: “Sim, sinalização e falta de iluminação”.

Entregador 104: “Sim, o trânsito, a falta de atenção dos condutores, o perigo de mulheres rodarem até mais tarde”.

Os relatos evidenciam que a insegurança é uma realidade constante para os entregadores, que enfrentam riscos diários tanto pela exposição à violência urbana quanto pelas condições precárias de trabalho. A falta de iluminação, o desrespeito no trânsito, a ausência de pontos de apoio e a vulnerabilidade durante as entregas

reforçam a necessidade de medidas efetivas para garantir maior proteção e reconhecimento a esses trabalhadores.

4. Condições de Trabalho e Suporte

Além das dificuldades estruturais, os entregadores enfrentam custos elevados e falta de assistência por parte das plataformas, que não fornecem equipamentos de proteção ou suporte adequado em caso de acidentes. O rigor na aplicação de multas pela STTP também foi apontado como um problema recorrente, impactando diretamente a rentabilidade do trabalho.

Entregador 33: “Sim, suporte tanto do aplicativo quanto do cliente”.

Entregador 42: “Sim, a manutenção da moto é por conta do entregador, os clientes são mal-educados, o material de trabalho que o iFood não fornece e a demanda baixa”.

Entregador 60: “Sim, falta de ponto de apoio, suporte nas despesas com o veículo, pouca demanda, critérios de liberação de cadastro e critério de fiscalização de cadastro”.

Os depoimentos reforçam que, além das dificuldades estruturais e da insegurança, os entregadores lidam com altos custos operacionais e a ausência de suporte das plataformas. A falta de assistência em caso de acidentes, a inexistência de equipamentos de proteção e a rigidez na aplicação de multas impactam diretamente a sustentabilidade financeira da atividade. Diante desse cenário, torna-se essencial discutir medidas que garantam melhores condições de trabalho e maior respaldo para esses profissionais.

5. Relações Interpessoais

O relacionamento com clientes e estabelecimentos comerciais também se revelou um desafio significativo. Muitos entrevistados mencionaram a falta de respeito e empatia por parte dos clientes, além da demora na coleta de pedidos e na entrega. A postura de alguns estabelecimentos também foi criticada, pois, em muitos casos, não há estrutura adequada para o atendimento dos entregadores.

Entregador 46: “Sim, restrição de estabelecimento, estacionamento e ponto de apoio para motoboy”.

Entregador 55: “Sim, estabelecimento na parte de coleta do pedido (espera de 20 a 40 minutos para coletar), falta de apoio do aplicativo”.

Entregador 56: “Sim, falta de recepção de alguns estabelecimentos, tem estabelecimento que não deixa entrar”.

Entregador 67: “Sim, insegurança de alguns bairros, o trânsito sem respeito e clientes que não respeitam”.

Entregador 71: “Sim, falta de respeito com o entregador, discriminação”.

Entregador 72: “Sim, falta de estacionamento no ponto de coleta, pagar muitas multas e mau atendimento na coleta”.

Entregador 89: “Sim, a dificuldade no posto de coleta, a demora”.

Entregador 90: “Sim, falta de respeito dos clientes e do porteiro”.

Esse panorama, construído a partir das declarações dos entregadores e da análise dos dados coletados, oferece uma visão clara das condições precárias e dos desafios significativos enfrentados por essa categoria. Essas questões exigem atenção urgente, não apenas para melhorar as condições de trabalho, mas também para garantir a qualidade de vida dos entregadores em Campina Grande (PB). Afinal, para que haja um verdadeiro desenvolvimento regional, é fundamental proporcionar condições mínimas de trabalho que assegurem o bem-estar dos trabalhadores, promovendo um ambiente mais justo e sustentável para todos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como finalidade analisar o trabalho dos entregadores que atuam por meio de aplicativos em Campina Grande - PB, um fenômeno amplamente denominado "uberização". Os resultados obtidos revelam um panorama preocupante em relação às condições de trabalho dessa categoria. A maioria dos entregadores é composta por jovens entre 25 e 39 anos, com ensino médio completo ou superior incompleto, que desempenham a função de entregador de forma exclusiva, recebendo uma remuneração média de R\$ 1.511,90 mensais, um valor inferior ao salário mínimo vigente no ano de 2025. Além disso, a maioria dos trabalhadores não contribui para a previdência social, assumindo, portanto, todos os riscos inerentes à atividade. Esses dados indicam que as plataformas digitais, no setor de entregas, têm acentuado desigualdades preexistentes, ao transferirem custos para os trabalhadores e para a sociedade, gerando impactos sociais significativos.

Em termos de localização, os entregadores se concentram em pontos específicos da cidade, como shopping Partage, drive-thru e restaurante local (Bar do Cuscuz). A flexibilidade proporcionada pelos aplicativos é um dos aspectos mais apreciados pelos trabalhadores, permitindo-lhes definir seus próprios horários. No entanto, em relação aos rendimentos obtidos, a insatisfação é expressiva, com mais da metade dos entrevistados se declarando insatisfeitos com a remuneração.

Outro ponto relevante da pesquisa é a questão dos incentivos e bônus, que são percebidos de maneira escassa pelos entrevistados, sendo oferecidos apenas de forma sazonal, como durante o mês de junho quando acontece o "São João", por exemplo. O suporte fornecido pelos aplicativos também foi considerado inadequado, com relatos de morosidade na resolução de problemas que afetam diretamente o desempenho e segurança dos trabalhadores.

Em relação à segurança no trabalho, uma parte significativa dos entregadores entrevistados relatou ter enfrentado situações de insegurança e acidentes, o que evidencia a vulnerabilidade dessa profissão. A análise estatística realizada, por meio de regressão, revelou que a probabilidade de ocorrerem acidentes é maior entre os trabalhadores com mais de 39 anos, indicando um risco crescente conforme a idade. Além disso, foi possível observar uma associação entre as condições de trabalho e a contribuição para a previdência social: os entregadores que se dedicam

exclusivamente à atividade de entregador são os que, em sua maioria, não contribuem para a seguridade social, o que os coloca em uma situação de grande precariedade.

Diante desse cenário, seria pertinente o desenvolvimento de políticas específicas que buscassem mitigar esses riscos, especialmente no que diz respeito à contribuição social. Com um número expressivo de entregadores trabalhando de forma informal, sem a cobertura previdenciária adequada, esses profissionais ficam particularmente vulneráveis a acidentes e a outras adversidades. A criação de mecanismos de subsídio ou incentivo à contribuição previdenciária poderia não só garantir uma maior segurança e proteção social para esses trabalhadores, mas também promover sua inclusão formal no mercado de trabalho.

Essa intervenção pública poderia, inclusive, abrir caminho para a implementação de um modelo de desenvolvimento regional mais inclusivo, ao garantir condições de trabalho mais dignas e sustentáveis para os entregadores que atuam por meio de aplicativos na Cidade. Tal medida não apenas contribuiria para o bem-estar e segurança desses trabalhadores, mas também fortaleceria a imagem do município como um exemplo de política pública voltada para a proteção e valorização da força de trabalho local.

Outros aspectos importantes abordado foram os bloqueios e punições impostos pelos aplicativos. Um número considerável de entregadores relatou sofrer bloqueios, sendo que as decisões tomadas pelos aplicativos são unilaterais, o que contribui para a vulnerabilidade dessa classe.

Os desafios identificados na pesquisa representam uma das partes mais significativas do estudo, pois revelam uma série de questões que, se devidamente abordadas por órgãos públicos, têm o potencial de transformar as condições de trabalho dos entregadores, garantindo-lhes mais dignidade e proteção. O mapeamento geográfico realizado foi fundamental para identificar os principais pontos críticos onde esses profissionais estão presentes, destacando a carência de infraestrutura básica, como água, energia, internet e banheiros, que são essenciais para o bom desenvolvimento da atividade. Além disso, questões relacionadas ao trânsito, multas e estacionamentos também foram apontadas como problemas recorrentes e que afetam diretamente o desempenho dos entregadores. Esses fatores podem ser tratados e resolvidos por meio de políticas públicas, que, ao

abordar essas questões, proporcionariam melhores condições de trabalho para os motociclistas uberizados.

Como pesquisadora, considero que meu papel é levar essas informações à sociedade, proporcionando um retrato fiel da realidade vivida pelos entregadores de aplicativos. Embora esses trabalhadores estejam frequentemente em contato com a população, seja pelas entregas ou pelos serviços prestados, suas condições de trabalho permanecem amplamente desconhecidas. A pesquisa demonstrou que, apesar dessa proximidade entre entregadores e consumidores, existe uma desconexão significativa entre a realidade que os trabalhadores enfrentam e a percepção que a sociedade tem sobre esse trabalho. Essa falta de compreensão sobre as dificuldades enfrentadas pelos entregadores precisa ser corrigida, para que se crie uma maior empatia e apoio à melhoria das condições dessa categoria.

Para futuras pesquisas, recomendo a investigação de novos fatores relevantes, como a percepção dos próprios trabalhadores sobre a atividade — se é encarada como uma ocupação transitória ou uma alternativa de longo prazo. Também seria pertinente aprofundar a relação entre a atuação dos entregadores por plataformas digitais e os índices de acidentes de trânsito em Campina Grande-PB, por meio da análise de dados sobre entradas hospitalares envolvendo esses trabalhadores. Além disso, sugiro a realização de estudos voltados à avaliação das políticas públicas direcionadas a essa categoria, considerando iniciativas nos âmbitos federal, estadual e municipal, com o objetivo de compreender sua eficácia, abrangência e impacto real sobre as condições de trabalho desses profissionais.

Por fim, espera-se que os resultados desta pesquisa contribuam para o debate público e acadêmico sobre o trabalho por meio de aplicativos, estimulando ações que promovam melhores condições laborais e maior justiça social.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, [S. l.], v. 23, n. 57, p. 26–56, 2021. DOI: 10.1590/15174522-116484. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/116484>. Acesso em: 15 mar. 2024.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111–126, jan. 2020.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Trabalho em plataformas digitais: perspectivas desde o Sul global. **Sociologias**, v. 23, n. 57, p. 18–25, maio 2021.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos estudos CEBRAP**, [S. l.], v. 3, p. 579–597, conjunto. 2020.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital, Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 7, p. 111-124.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso. acesso 27 fev 2024. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>.
- AGRESTI, A. An introduction to categorical data analysis. 2. ed. New Jersey: Wiley-Interscience, 2007.
- ANOVA DEMOCRACIA. Motoristas de aplicativo conquistam vitórias após greve em Campina Grande. Disponível em: <https://anovademocracia.com.br/pb-motoristas-de-aplicativo-conquistam-vitorias-apos-greve/>. Acesso em: fev. 2025.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma: uma nova era de desantropomorfização do trabalho?. **Análise Social**, [S. l.], v. 58, n. 248, p. 512–532, 2023. DOI: 10.31447/AS00032573.2023248.04. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/analisesocial/article/view/33535>. Acesso em: 27 ago. 2024.
- ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado dos serviços na era digital. São Paulo: **Boitempo**, 2020a.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho Intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: Antunes, Ricardo. **Uberização, trabalho digital, Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo. Boitempo, 2020. Cap. 1, p. 11-22.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: Antunes, Ricardo. **Uberização, trabalho digital, Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo. Boitempo, 2020. Cap. 4, p. 59-78.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho Intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: Antunes, Ricardo. **Uberização, trabalho digital, Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo. Boitempo, 2020. Cap. 1, p. 11-22.

BARBOSA, José Luciano Albino. Furtado e a educação pela pedra, entranhada. In: SOUSA, C. M.; THEIS, I. M.; BARBOSA, J. L. A. Celso Furtado: a esperança militante (Interpretações). V. 1. Campina Grande: **EDUEPB**, 2020, p. 65-83. Projeto editorial 100 anos de Celso Furtado collection. ISBN: 978-65-86221-08-4. <https://doi.org/10.7476/9786586221695.0005>. Acesso em:15.set.2023

CANO, Wilson. Brasil - construção e desconstrução do desenvolvimento. **Revista Economia e Sociedade**, Campinas, v. 26, n. 2, p. 263-302, ago. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-3533.2017v26n2art1>. Acesso em:15.set.2023.

CANT, Callum. Delivery Fight! A luta dos patrões sem rosto. Cap. 2, p. 103-106. 2021.

CARELLI, R. DE L.; ANDRADE, M. S.DE.. Sujeição e Servidão no trabalho em plataformas digitais de transporte: um estudo de caso no Rio de Janeiro. **Caderno CRH**, [S. l.], v. 35, p. e022042, 2022. DOI: 10.9771/ccrh.v35i0.42629. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/42629> . Acesso em: 27 ago. 2024.

CARNEIRO, LL. et al. Digiwork: Reflexões sobre o cenário do trabalho mediado por plataformas digitais no Brasil. **RAM. Revista de Administração Mackenzie** , v. 24, n. casi2, p. eRAMR230060, 2023.

CARNEIRO, Mariana. et al . Espreadimento urbano e exclusão social. Uma análise da acessibilidade dos moradores da cidade do Rio de Janeiro ao mercado de trabalho. **EURE (Santiago)**, Santiago , v. 45, n. 136, p. 51-70, sept. 2019. Disponível em: <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0250-71612019000300051&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 26. fev. 2024.

CASILLI, A.; POSADA, Julian. The Platformization of Labor and Society. **Society and The Internet**, [S.L.], p. 293-306, 18 jul. 2019. Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1093/oso/9780198843498.003.0018>.

CENTRO BRASILEIRO DE ANÁLISE E PLANEJAMENTO – CEBRAP. *Estudo sobre trabalhadores de plataforma digital*. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/04/13/brasil-tem-16-milhao-de->

[pessoas-trabalhando-como-entregadores-ou-motoristas-de-aplicativos.ghtml](#). Acesso em: fev. 2025.

COCHRAN, W. G. (1977). *Sampling Techniques*. 3ª ed. New York: John Wiley & Sons.

COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO. *Nosso futuro comum*. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1992. 400 p. Disponível em: https://edisdisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4245128/mod_resource/content/3/Nosso%20Futuro%20Comum.pdf. Acesso em: 13 jul. 2023.

CNN BRASIL. Greve dos entregadores de aplicativo entra no segundo dia; veja impactos. 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/brasil/greve-dos-entregadores-de-aplicativo-entra-no-segundo-dia-veja-impactos/>. Acesso em: abril.2025.

COSTA, Antônio Albuquerque da. Sucessões e Coexistências do Espaço Campinense na sua Inserção ao Meio Técnico-Científico-Informacional: a feira de Campina Grande na interface desse processo. 2003. Dissertação (Mestrado em Geografia) – Departamento de Geografia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2003.

DE STEFANO, Valério. Labour is not a technology – reasserting the declaration of philadelphia in times of platform-work and gig-economy. **IUSLabor**. 2017. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/155003521.pdf> Acesso em: 03.fev.2024.

DE STEFANO, Valério. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. *Conditions of Work and Employment Series*, n. 71, Genebra, Suíça: ILO, 2016. **EURE (Santiago)**, Santiago, v. 136, pág. 51-70, setembro de 2019. Disponível em http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0250-71612019000300051&lng=en&nrm=iso . acesso em 07 out. 2023.

FÉLIX, G. Trabalhadores de plataformas digitais: mundialização, superexploração e luta de classes. **Sociedade e Estado**, v. 38, n. 1, p. 35–62, jan. 2023.

FIELD, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. 3ª edição, Londres: Sage Publications.

FURTADO, Celso. et al. *O pensamento de Celso Furtado e o Nordeste hoje*. Rio de Janeiro: Banco do Nordeste, 2009.

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social/ Antônio Carlos Gil- 7.ed- 2.reimpressão- são Paulo: atlas 2021*

GÓES, G.; FIRMINO, A.; MARTINS, F. A Gig Economy no Brasil: uma abordagem inicial para o setor de transporte – Nota de Conjuntura no 5. Brasília: **Ipea**, 2021. p. 1-14. (Carta de Conjuntura, n. 53).

GROHMANN, R.; SALVAGNI, J. Trabalho por plataformas digitais: do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas. São Paulo: Serviço Social do Comércio - Administração Regional no Estado de São Paulo; 2023. (Coleção Democracia Digital).

HILL, Manuela Magalhães; HILL, Andrew. Investigação por questionário. 2. ed. Lisboa: Sílabo, 2002.

HOSMER JR., D. W; LEMESHOW, S., & STURDIVANT, R. X. (2013). Applied Logistic Regression. 3ª edição, Nova Jersey: Wiley.

IFOOD. Comunidade. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/comunidade/> Acesso em: 29 fev. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais: 2022. PNAD Contínua. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf Acesso em: 02. fev. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *Censo Demográfico 2022: população e domicílios – primeiros resultados*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/>. Acesso em: 19 fev. 2025

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *Produto Interno Bruto dos Municípios 2021* . Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/> . Acesso em: 19.fev.2025.

KREIN, A.; MANZANO, M. Dimensões Do Trabalho Por Plataformas Digitais No Brasil. In: Sidnei Machado, Alexandre Pilan Zanoni (organizadores). **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. ed. Curitiba. UFPR - Clínica Direito do Trabalho, 2022. Cap 1, p31-116.

LAUDON, Kenneth C.; LAUDON, Jane P. Sistemas de Informação Gerenciais: Gerenciando a Empresa Digital. 17. ed. São Paulo: Pearson, 2022.

LIRA, Sônia Maria de. Muito além das feiras da sulanca: a produção da confecção no Agreste/PE. Recife: Editora Universitária da UFPE, 2011.

MACHADO, Débora . A modulação de comportamento nas plataformas de mídias sociais. In: Joyce Souza, Rodolfo Avelino e Sérgio Amadeu da Silveira. **A sociedade de Controle- Manipulação e modulação nas redes digitais**. 1. ed. São Paulo. Hedra, 2018. p. 47-69.

MARX, Karl. O capital. São Paulo: Abril Cultural, 1983. Livro I, Tomo 1. Col. Os Economistas.

MINAYO, M.C.S. Trabalho de campo: contexto de observação, interação e descoberta. In: Minayo, M. C. S. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ. Vozes, 2016. Cap. 3, p. 56-71.

O GLOBO. Decisão da 4ª Vara de Trabalho de São Paulo condena Uber a reconhecer vínculo empregatício de motoristas. O Globo, 14 set. 2023. Disponível em: <https://www.oglobo.com.br/noticias/decisao-vinculo-empregaticio-uber-1bilhao>. Acesso em: 10 jul. 2024.

OLIVEIRA, P.; JUNGES, J. Plataformas digitais de entrega de alimentação: condições de trabalho e riscos para a saúde. **Saúde e Sociedade**, v. 32, n. 3, p. e220642pt, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites*. 2018b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf. Acesso em: 01 mar 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Plataformas de trabalho digital e o futuro do trabalho: para o trabalho decente no mundo online*. Genebra, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_773815/lang--en/index.htm. Acesso em: 20 jan. 2024.

REPÓRTER BRASIL. *GIG – a uberização do trabalho no Brasil*. [Vídeo]. 2019. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/gig/>. Acesso em: 15 mar. 2024.

ROSENFELD, C.; ALMEIDA, J. Plataformização do trabalho. **Sociologias**, [s. l.], v. 23, p. 9-16, 2021.

SILVA, João. *História de Campina Grande: do povoado ao polo industrial*. Campina Grande: Editora XYZ, 2005.

SOUSA, C. M.; THEIS, I. M.; BARBOSA, J. L. A., eds. Celso Furtado: a esperança militante (Interpretações): vol. 1 [online]. Campina Grande: **EDUEPB**, 2020, 401 p. Projeto editorial 100 anos de Celso Furtado collection. ISBN: 978-65-86221-08-4. Disponível em: <https://doi.org/10.7476/9786586221695>. Acesso em: 19. dez. 2023.

SCHINESTOCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. In: Antunes, Ricardo. **Uberização, trabalho digital, Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo. Boitempo, 2020. Cap. 5, p. 79-92.

SCHWAB, Klaus. A Quarta Revolução Industrial. São Paulo: Edipro, 2016.

SLEE, Tom. De Role com a Uber. In: **A Nova Onda do Trabalho Precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017. p. 101-154.

SIEGEL, S.; CASTELLAN, N. J. (2006). Estatística não-paramétrica para ciências do comportamento. 2ª edição, Porto Alegre: Artmed.

TEIXEIRA, Fernanda. ¿Más de lo mismo? Condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en las plataformas digitales en México. **Revista de Estudios Sociales**, [S. l.], n. 89, p. 43–59, 2024. DOI: [10.7440/res89.2024.03](https://doi.org/10.7440/res89.2024.03). Disponível em: <https://revistas.uniandes.edu.co/index.php/res/article/view/8988>. Acesso em: 27 aug. 2024.

UBER. Fatos e dados sobre Uber. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 29 fev. 2024.

Venco, S.. Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil?. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 35, p. e00207317, 2019.

WOODCOCK, Jamie. O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. In: Antunes, Ricardo. **Uberização, trabalho digital, Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo. Boitempo, 2020. Cap. 2, p. 23-45.

APÊNDICE A – ROTEIRO DA PESQUISA COM ENTREGADORES POR APLICATIVO



O questionário, que pode ser respondido em aproximadamente 2 minutos, tem como objetivo conhecer o perfil socioeconômico e as condições de trabalho dos entregadores que atuam por meio de aplicativos na cidade de Campina Grande- PB.

Este questionário integra uma pesquisa acadêmica desenvolvida pela Universidade Estadual da Paraíba (**UEPB**). Todas as informações fornecidas serão tratadas com rigorosa **confidencialidade**, garantindo que os resultados **não possibilitem a identificação dos participantes**.

Perfil Socioeconômico

1. **Qual a sua faixa etária?**

- ☐ Menos de 25 anos
- ☐ De 25 a 39 anos
- ☐ Mais de 39 anos

2. **Qual o seu nível de escolaridade?**

- ☐ Fundamental/Médio Incompleto
- ☐ Médio Completo/Superior Incompleto
- ☐ Superior Completo

3. **Você trabalha exclusivamente como entregador(a) por aplicativo ou tem outra ocupação?**

- ☐ Trabalho apenas como entregador(a)
- ☐ Tenho outra ocupação além das entregas

4. **Qual é o seu rendimento médio mensal com as entregas?**

- ☐ Menos que um salário mínimo
- ☐ Um salário mínimo
- ☐ Dois salários mínimos
- ☐ Mais que dois salários mínimos

5. **Você contribui para a previdência social?**

☐ Sim

☐ Não

Condições de Trabalho

6. **Você tem um ponto de partida específico para suas entregas?**

Ex. Restaurante, bar, pizzeria.

☐ Sim ☐ Não

Se sim, qual?

7. **Como você avalia a flexibilidade de horários oferecido pelo aplicativo?**

☐ Muito satisfeito(a)

☐ Satisfeito(a)

☐ Pouco satisfeito(a)

☐ Nada satisfeito(a)

8. **Como você avalia o rendimento que recebe em relação ao esforço realizado?**

☐ Muito satisfeito(a)

☐ Satisfeito(a)

☐ Pouco satisfeito(a)

☐ Nada satisfeito(a)

9. **Você já se sentiu pressionado (a) a trabalhar mais horas devido a incentivos ou bônus oferecidos pelo aplicativo?**

☐ Sim

☐ Não

10. **Você acredita que o aplicativo oferece suporte adequado em caso de problemas durante as entregas?**

☐ Sim

☐ Não

11. **Você já sofreu algum acidente ou enfrentou situações de insegurança enquanto trabalhava como entregador(a)?**

☐ Sim

☐ Não

12. Você já foi bloqueado ou punido pelo aplicativo?

☐ Sim

☐ Não

Se sim, como isso afetou seu trabalho?

13. Na sua opinião, existem desafios enfrentados pelos entregadores que trabalham por meio de aplicativos no município de Campina Grande- PB?

☐ Sim

☐ Não

Se sim, quais?
