

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
BACHARELADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

O céu é o limite: trabalho uberizado e governamentalidade neoliberal nos entregadores-ciclistas em Porto Alegre

HENRIQUE CHEVRAND WEISS

PORTO ALEGRE

2019

Henrique Chevrant Weiss

O céu é o limite: trabalho uberizado e governamentalidade neoliberal nos entregadores-ciclistas em Porto Alegre

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Fernando Coutinho Cotanda

Porto Alegre

2019

CIP - Catalogação na Publicação

Chevrand Weiss, Henrique

O céu é o limite: trabalho uberizado e governamentalidade neoliberal nos entregadores-ciclistas em Porto Alegre / Henrique Chevrand Weiss. -- 2019.

63 f.

Orientador: Fernando Courinho Cotanda.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Bacharelado em Ciências Sociais, Porto Alegre, BR-RS, 2019.

1. Trabalho. 2. Subjetividade. 3. Uberização. 4. Governamentalidade. 5. Neoliberalismo. I. Courinho Cotanda, Fernando, orient. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UFRGS com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

HENRIQUE CHEVRAND WEISS

**O CÉU É O LIMITE: TRABALHO UBERIZADO E GOVERNAMENTALIDADE
NEOLIBERAL NOS ENTREGADORES-CICLISTAS EM PORTO ALEGRE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como
requisito parcial para obtenção do título de Bacharel
em Ciências Sociais pela Universidade Federal do
Rio Grande do Sul - UFRGS

Orientador: Prof. Dr. Fernando Coutinho Cotanda

Aprovado em: _____ de _____ de _____

Profa. Dra. Cinara Lerrer Rosenfield

Profa. Dra. Luciana Garcia de Mello

Profa. Dra. Thays Wolfarth Mossi

Orientador - Prof. Dr. Fernando Coutinho Cotanda

RESUMO

O presente trabalho trata sobre como ocorre o governo das ações e ideias dos entregadores-ciclistas vinculados aos aplicativos Uber Eats, Rappi e iFood em Porto Alegre no ano de 2019. A pesquisa possui como referência a análise das relações sociais a partir da constituição de formas de governamentalidade. Transformações na organização contemporânea do trabalho a partir da prestação de serviços mediada por aplicativos implicam em uma série de transformações na forma de se realizar e compreender o trabalho, estando estas formas inseridas em um contexto social amplo e entendidas aqui como mediadas por uma governamentalidade neoliberal. O que se verifica na prática é o modelo subjetivo de empresa de si somado a uma relação com o outro calcada em apoio mútuo, algo estruturado e estruturante do trabalho realizado para estas empresas.

Palavras-chave: Trabalho; Subjetividade; Uberização; Governamentalidade; Neoliberalismo

ABSTRACT

The current paper discusses about the government of actions and ideas within bike messengers related to the applications Uber Eats, Rappi and iFood on the city of Porto Alegre in the year 2019. The research has as reference the analysis of social relations within the constitution of governmentality forms. Transformations in the contemporary work organization related to services mediated by applications imply a series of transformation in the ways of executing and comprehending work, being there forms inside a wider social context and understood here as being mediated by a neoliberal governmentality, What is verified is that the self as enterprise model added to a relation with the other based on mutual support, something that is structured by and structuring of the work done to these companies.

Keywords: Work; Subjectivity; Uberization; Governmentality; Neoliberalism

Sumário

Introdução	7
1. Trabalho através de aplicativos: Uberização e Governamentalidade	12
1.1 Uberização do trabalho	12
1.2 Rappi, Uber Eats e iFood	15
1.3 Governamentalidade	19
2. Dimensões das experiências no trabalho uberizado	22
2.1 Trabalho	23
2.2 Remuneração	26
2.3 Tempo	30
2.4 Condições de trabalho	35
2.5 Saúde	40
2.6 Socialização para o trabalho	45
2.7 Subjetividade	50
3. Considerações finais	55
Referências Bibliográficas	59
ANEXO A - Roteiro de Entrevistas	61

Introdução

Diversas transformações tecnológicas acabam por afetar profundamente a organização social do trabalho. A divisão entre as distintas “revoluções industriais” se usa de mudanças de tecnologias - tanto materiais quanto organizacionais - para definir os limites de cada um destes processos. De forma distinta, mas tão profunda quanto, à transformação causada pela inserção da máquina a vapor ou da eletricidade, a internet revoluciona como a sociedade se organiza, proporcionando uma diversidade de novas modalidades nas formas de produzir riqueza e distribuir serviços. Esse uso da internet em relação ao trabalho tem sido denominado por parte da literatura como a Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0. (BRITO, 2017)

Uma das formas como este processo se apresenta na contemporaneidade é a partir de uma transformação nos serviços de entrega urbana de bens em geral. A partir do uso de aplicativos é possível a execução de todos os processos envolvidos em uma entrega de forma sincronizada e em boa parte automatizada, reconfigurando a relação trabalhador-empregador e a própria forma de se realizar o serviço de entrega. Hoje se estima que entre 3,8 e 17 milhões de indivíduos utilizem essas plataformas/aplicativos como fonte de renda (GAVRAS, 2019; MACHADO, 2019). Esta relevante imprecisão na quantidade de trabalhadores se dá pelo fato de ainda não existirem mecanismos estatísticos implementados nos órgãos de maior abrangência nacional capazes de mensurar a complexidade imposta por esta modalidade organizacional do trabalho.

Além disso, cabe ressaltar que este aumento de mão-de-obra se dá também pelo aumento notável da demanda por estes serviços. A Rappi - empresa colombiana de entregas - chegou ao Brasil em meados de 2018 e vem apresentando um aumento mensal de entregas na faixa de 30%. (MACHADO, 2019)

É importante chamar a atenção para o fato de que nem todos que estão cadastrados nos aplicativos - e com possibilidade de atuar a partir dos mesmos - o está fazendo de fato, o que torna essa mensuração ainda mais

complexa. Também se deve mencionar que há diferentes formas com que trabalhadores e trabalhadoras se relacionam com esta forma de trabalho, sendo alguns de maneira integral, outros parcial ou até esporádica. (BIANCHI; MACHADO, 2017) A escolha da palavra “maneira” ao invés de “período” na última sentença se justifica pela falta de uma definição objetiva do que seria um “período integral”, por exemplo, em serviços onde não há uma jornada fixa, mínima ou máxima.

O trabalho uberizado se dá de maneiras diversificadas. Pretendo aqui tratar de um espaço-tempo específico e de uma modalidade de trabalho específica dentro desta forma de organização do trabalho. O espaço-tempo é a cidade de Porto Alegre no ano de 2019, e a modalidade é a entrega feita a partir de bicicletas e organizada através dos aplicativos Uber Eats, Rappi e iFood.

Todas as delimitadas formas de organização do trabalho possuem, dentro da sua definição, características específicas em relação ao controle e ordenação das ações e corpos de quem realiza cada trabalho. Entenderemos a partir disto que: “A disciplinação da força de trabalho para os propósitos de acumulação do capital [...] é uma questão muito complicada. Ela envolve, em primeiro lugar alguma mistura de repressão, familiarização, cooptação e cooperação, elementos que têm de ser organizados não somente no local de trabalho como na sociedade como um todo.” (HARVEY, 2008, p.119)

Esta discussão se torna relevante ao levarmos em consideração uma das grandes transformações operacionais na organização do trabalho que a uberização impõe: há o fim da observação da realização do trabalho executada por um ser humano por isso remunerado. No caso, espaços onde cargos subalternos de gerência seriam realizados por seres humanos são ocupados pelos algoritmos de aplicativos, que cumprem com profundidade e eficiência ímpar a tarefa de vigilância e controle laboral.

Entretanto, se demonstra equivocado pensar que a vigilância humana em relação ao trabalho foi totalmente removida, ela se transforma. No trabalho uberizado, para além dos aplicativos, tanto esta vigilância quanto seus efeitos de socialização são executadas pelos próprios trabalhadores e podem ser analisados a partir do estudo da governamentalidade presente neste contexto.

Compreendendo o trabalho como indo além da mera transformação material da realidade, atingindo a subjetividade de quem realiza este trabalho e as relações sociais proporcionadas e recebidas por estas subjetividades, cabe o seguinte questionamento: como se constitui e se expressa a governamentalidade em relação ao trabalho em quem está inserido na uberização do trabalho de entregadores-ciclistas em Porto Alegre?

A partir desta pergunta, outros questionamentos a acompanham: Esta governamentalidade da uberização é específica deste modo de organização do trabalho? O seu conteúdo é percebido de forma positiva, negativa ou indiferente por quem realiza o trabalho dentro desta modalidade?

A hipótese aqui sustentada é a de que a uberização do trabalho estrutura e é estruturada por uma governamentalidade específica: a governamentalidade neoliberal. Esta está ligada à forma como os próprios trabalhadores acabam por executar as tarefas vinculadas tradicionalmente aos cargos de gerência.

Para a elucidação das questões destacadas e para que a hipótese seja posta a teste, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas que foram aplicadas em trabalhadores entregadores-ciclistas dos aplicativos das empresas Rappi, Uber Eats e iFood que realizam suas entregas dentro dos perímetros da cidade de Porto Alegre no estado do Rio Grande do Sul durante o ano de 2019.

A falta de dados sobre o perfil de quem executa o trabalho uberizado - e mais especificamente no caso estudado - traz dificuldades no momento de se realizar um possível recorte de perfil para seleção dos entrevistados. Como isto não foi possível, foi utilizado como técnica de amostragem a amostra por bola de neve, partindo de um entrevistado escolhido por ser o primeiro em um grupo do aplicativo Whatsapp referente a entregadores-ciclistas vinculados a estas empresas a se manifestar quando solicitada a possibilidade de alguém querer ser entrevistado.

O acesso a este grupo se deu a partir da minha experiência enquanto entregador-ciclista para a empresa Rappi na cidade de Porto Alegre (RS) durante nove meses. Esta experiência também foi utilizada como ferramenta para analisar algumas discussões que seriam menos ricas caso se baseassem apenas nas entrevistas, sendo utilizada de forma menos frequente por contar apenas com

contatos informais que trazem a possibilidade de solucionar dúvidas pontuais e superficiais em comparação a entrevistas profundas e estruturadas.

Os dados foram posteriormente analisados e categorizados em dimensões pré-definidas, possibilitando um recorte específico e preciso para os fins de verificação em relação à teoria e aos conceitos utilizados.

Foram realizadas três entrevistas semi-estruturadas com duração média de 50 minutos e abrangendo as dimensões que denominei 'trabalho', 'remuneração', 'tempo', 'condições de trabalho', 'saúde', 'socialização para o trabalho' e 'subjetividade'. Os três entrevistados eram homens, maiores de trinta anos, pais de crianças e em um relacionamento afetivo-sexual estável. Trabalhavam praticamente todos os dias, chegando a realizar setenta horas semanais ativos no aplicativo.

As discussões acadêmicas sobre os processos citados anteriormente têm ganhado força nos últimos anos. Esse movimento acompanha o veloz e profundo avanço destas formas de organização do trabalho no globo terrestre, incluindo aí de maneira relevante o Brasil. Assim se torna fundamental compreender as dimensões e impactos de uma transformação que já se mostra gritante nas paisagens urbanas e que promete abranger cada vez um número maior de trabalhadoras e trabalhadores, além de impactar o trabalho realizado pelos estabelecimentos comerciais envolvidos e nas relações sociais pertinentes aos consumidores. Mesmo assim, ainda é frágil e limitada a produção acadêmica a respeito da temática da uberização do trabalho - havendo muito mais reportagens midiáticas e estudos sem rigor acadêmico do que trabalhos acadêmicos revisados e publicados em periódicos.

Dentro deste universo já relevante, cabe ainda ressaltar que o presente trabalho busca aprofundar a temática a partir da ponta mais esquecida e fragilizada desta realidade, na categoria transporte: os entregadores e entregadoras ciclistas. Esse recorte possui suas peculiaridades, que devem ser compreendidas da melhor forma possível, a fim de enriquecer o debate tanto acadêmico quanto no âmbito de possíveis políticas públicas relacionadas ao grande campo dos estudos sobre o trabalho - no caso, em especial a Sociologia do Trabalho.

Somado a isto, o debate sobre os rumos e o futuro do trabalho no Brasil e no restante do mundo se demonstra cada vez mais importante já que estamos lidando

com novidades organizacionais profundas e que já estão transformando a realidade social de forma também profunda. No Brasil, o contexto contemporâneo de mais de uma dezena de milhão de cidadãos e cidadãs desempregadas, com uma crescente da informalidade do trabalho e sem perspectivas contundentes de mudança deste quadro faz com que a compreensão sobre as transformações recentes nas formas de organização do trabalho sejam extremamente importantes.

No primeiro capítulo será tratada uma discussão sobre o trabalho por aplicativos. O objetivo é traçar um panorama de como se realizam estes trabalhos de forma mais geral e de forma mais específica envolvendo os aplicativos relacionados a entregas feitas através de bicicletas.

É aqui onde serão definidos os conceitos já dispostos aqui de “governamentalidade” e de “uberização do trabalho”, aprofundando a relação entre ambos e buscando trazer uma melhor definição. Isto será feito em conjunto com uma explicação de como se dá o trabalho uberizado, quais seus requisitos e como este é organizado na prática.

No segundo capítulo as dimensões empíricas produzidas a partir da realização das entrevistas semi-estruturadas serão analisadas em relação ao conteúdo teórico. Aqui é tratada uma análise dos discursos, visando identificar os efeitos da governamentalidade presente nos entrevistados.

1. Trabalho através de aplicativos: Uberização e Governamentalidade

1.1 Uberização do trabalho

A história das formas de organização do trabalho a partir do século XX é retratada por alguns autores como indo do taylorismo em 1911 à chamada acumulação flexível iniciada nos princípios dos anos 70 - passando pelo fordismo e o toyotismo (LIPIETZ, 1991; HARVEY, 2008). Segundo Harvey: “A acumulação flexível [...] é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional.” (HARVEY, 2008, p.140)

No caso dos entregadores-ciclistas, é possível traçar um breve histórico de transformações organizacionais ocorridas na forma de se realizar o serviço de entregas através de bicicletas nos meios urbanos - também a partir do do século XX. É possível identificar uma narrativa histórica sobre os *bike messengers* desde os anos finais do século XIX, com popularização nos Estados Unidos a partir dos anos 1970 e na Europa a partir dos anos 1980 (FINCHAM, 2004; HERLIHY, 2004; SHIRACO, 1996). Neste momento são grupos de ciclistas que se juntam e formam pequenas cooperativas, organizadas de forma analógica e com forte apelo ideológico (SHIRACO, 1996).

A partir dos anos 2000, é possível identificar algumas transformações na forma de se realizar este trabalho. Com a utilização dos avanços tecnológicos e com a inserção de mudanças organizacionais hoje já convencionadas - como maior flexibilização de horários, das tarefas e do vínculo trabalhista (FINCHAM, 2004). Benjamin Fincham (2004) utiliza o termo ‘new economy’ para descrever este processo que até hoje não possui uma conceituação padronizada, ressaltando que isto traz para o caso das entregas de bicicleta um fortalecimento de uma lógica

empresarial, com funcionários e centralização de funções, se distanciando das pequenas cooperativas de décadas anteriores. (FINCHAM, 2004)

Hoje chegamos em um outro nível deste processo, muito melhor estabelecido e dominante no capitalismo global, sendo controlado por grandes empresas multinacionais a partir de sistemas virtuais baseados em aplicativos e seus algoritmos. O momento contemporâneo é onde se abarca o que estamos chamando de uberização do trabalho.

Certamente Harvey não conseguiria prever - muito menos em 1989 quando lançada a primeira edição da sua obra - o quão impactante e real poderia ser a sua leitura acerca da realidade social. A uberização do trabalho pode ser inserida analiticamente nessa modalidade de acumulação flexível, sendo uma de suas vertentes. Caso assim a queiramos entender, podemos localizar a uberização do trabalho como uma das formas mais profundamente flexíveis encontradas na contemporaneidade do mundo do trabalho, não estando na ponta desse imaginário *continuum* da flexibilidade pelo fato de as empresas-aplicativos ainda interferirem de forma relevante nas definições de preços e da realização do trabalho em si.

Em livro apresentado pelo “GE Uber” do Ministério Público do Trabalho (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018), se discute o fato de não haver uniformidade na maneira de se denominar este tipo de trabalho que aqui estamos chamando de trabalho uberizado, sendo possível encontrar diversas denominações para um mesmo fenômeno. Segundo este livro: “[...] há referência à economia colaborativa, economia de compartilhamento, economia ‘on-demand’, ‘economia do bico’, ‘crowdwork’, ‘crowdsourcing’, economia-Uber, dentre outros.” (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p.11)

É de interesse analítico compreendermos o que os autores chamam de ‘economia do bico’, já que apresenta distinções que serão aplicadas a seguir. A ‘economia do bico’ - ou ‘gig economy’ em sua conotação mais conhecida a partir da língua inglesa - compreende uma transformação do mundo do trabalho já introduzida e relacionada especialmente ao setor de serviços. Ela se reparte em duas principais formas de trabalho, a saber, o “‘crowdwork’ e o trabalho ‘on-demand’ por meio de aplicativos.” (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p.12)

Estes se diferenciam da seguinte forma: “O ‘crowdwork’ refere-se a atividades que envolvem a realização de tarefas por meio de plataformas online que colocam em contato diversas organizações e indivíduos com outras organizações e indivíduos por meio da internet, permitindo a aproximação entre consumidores e trabalhadores de todo o mundo.” (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p.15)

Já o trabalho ‘on-demand’ por meio de aplicativos “[...] se relaciona com a execução de atividades laborais tradicionais, como transporte e limpeza, além de tarefas administrativas e de escritório. Os serviços são oferecidos por meio de aplicativo, que estabelece e garante um padrão de qualidade mínimo na realização do trabalho, bem como seleciona e gerencia a mão de obra.” (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p.16)

De forma geral, a mercadoria oferecida pelo trabalho uberizado é um serviço que já era realizado tradicionalmente. Podemos encontrar os mais diversos exemplos: a empresa Uber oferece serviços de transporte de passageiros, além do transporte de objetos a partir do Uber Eats; a DogHero oferece serviços de cuidadores de animais domésticos e de passeadores para os mesmos; AirBnB oferece a possibilidade de alugar o seu imóvel para outra pessoa ou alugar o imóvel de outra pessoa para seu uso, etc.

Há também serviços que remuneram quem trabalha por realizar tarefas inteiramente na virtualidade digital - o antes ressaltado ‘crowdwork’. O maior exemplo é a plataforma da Amazon, o Amazon Mechanical Turk, onde são realizadas microtarefas “de inteligência humana” - ou seja, que ainda não podem ser realizadas por inteligência artificial. Aí estão tarefas como discernir dentre uma gama de imagens algum objeto específico, ou simplesmente clicar em um botão utilizado para definir se é um robô ou não que está acessando um site.

Trago aqui este exemplo para discernir o que será aqui tratado. Quando são utilizados os termos “trabalho digital” ou “trabalho por aplicativo” para abranger todos os trabalhos relacionados à virtualidade digital, se cria um potencial engano e se pode pensar que o trabalho é realizado virtualmente - como no exemplo do Amazon Mechanical Turk -, quando, em geral, são trabalhos mediados pelos aplicativos mas que se realizam na vida fora desta virtualidade.

Isto é importante para que se entenda que aqui trataremos da discussão sobre os trabalhos mediados por aplicativos e que são realizados fora destes, na realidade analógica ou material. O pressuposto aqui assumido é que há uma diferença na relação com o trabalho em cada um destes casos, o que não tornaria preciso colocá-los em um mesmo espectro analítico.

Cabe ressaltar que cada uma das empresas-aplicativos exemplificadas anteriormente como fazendo parte do trabalho uberizado 'on-demand' possui suas peculiaridades, mas que também existem pontos fundamentais que tornam possível entendê-las dentro de um mesmo contexto de organização e de formação de vínculos no trabalho.

Parto da definição de que a uberização compreende características específicas de organização do trabalho: é 1) um trabalho tratado pela empresa como não sendo possuidor de um vínculo trabalhista com quem o realiza, com 2) plena flexibilidade de horário e 3) responsabilidade exclusiva de quem realiza o trabalho sobre o mesmo e sobre seu bem-estar laboral. Isto é feito a partir de empresas que se posicionam como meras disponibilizadoras do meio utilizado por quem executa o serviço, quem produz ou possui o que será entregue e quem o receberá.

É também relevante ressaltar que a uberização do trabalho não está vinculada somente à empresa Uber, mas sim a quaisquer empresas responsáveis por desenvolver a plataforma/aplicativo a partir de onde os seus "parceiros" realizem o trabalho (ABÍLIO, 2017).

1.2 Rappi, Uber Eats e iFood

Há meios que são necessários para a realização do trabalho como entregador-ciclista vinculado a aplicativos. É aparentemente evidente a necessidade de uma bicicleta, mas isso se dá de forma não tão evidente na prática. É possível verificar pessoas que realizam as entregas utilizando outros meios de transporte, como patinete e *skate*, além de alguns trabalhadores informarem ao aplicativo que realizarão o trabalho com uma bicicleta quando na realidade o estão fazendo de motocicleta. Dentre os que utilizam a bicicleta, também há complexificações: há

quem possua a sua própria bicicleta, quem alugue uma bicicleta para trabalhar e quem utilize uma bicicleta motorizada.

Também pode parecer evidente que se necessite utilizar alguma vestimenta ou equipamentos de proteção mínimos, mas não há nenhuma restrição em relação a isso, sendo comum observarmos entregadores sem capacete e calçando chinelos. O máximo que é feito pelos aplicativos é uma sugestão periódica de como seria a forma ideal e mais protegida de se indumentar para a realização do trabalho. Além disso, é necessário um aparelho celular com acesso à internet.

Cada empresa possui suas singularidades, assim como aplicativos próprios que são distintos dos de outras empresas. Mesmo entendendo que as diferenças afetam a experiência do trabalho mediado por aplicativos, são as semelhanças e elementos básicos e essenciais que interessam mais para fins de compreensão de como são organizados estes trabalhos. Os aplicativos e/ou sites são parte central no trabalho uberizado - e em especial no caso estudado - já que é a partir destes que se organiza e distribui o trabalho a ser realizado materialmente.

Todas as empresas que operam nesta lógica irão oferecer ao menos dois tipos distintos de aplicativos que podem - e devem - ser instalados num aparelho celular: um que será referente ao uso por clientes e outro ao uso por trabalhadores e trabalhadoras que irão realizar o serviço. Aqui trataremos exclusivamente dos aplicativos referentes à realização do trabalho, com o adendo de que o aplicativo dos clientes é essencial nesta dinâmica já que há um encadeamento de ações que irá resultar na oferta de um serviço para quem trabalha.

No caso dos entregadores-ciclistas aqui estudados existirão três aplicativos distintos: o dos clientes, o dos vendedores e o dos trabalhadores e trabalhadoras. A dinâmica de realização de um pedido é iniciada pelo 1) estabelecimento comercial que se registra e, assim, fica disponível no aplicativo - ofertando seu serviço de venda de alguma mercadoria material, sendo mais comumente alimentos, mas podendo ser relacionado a cosméticos, farmácias, tabacarias ou qualquer objeto que seja transportável na caixa de isopor relacionada à empresa-aplicativo -, seguido pelo 2) cliente que realiza o pedido através de seu aplicativo exclusivo, voltando 3) ao estabelecimento comercial que então produz ou disponibiliza o que foi comprado para um 4) entregador ou entregadora que receberá o pedido na tela

de seu aplicativo e irá buscar a mercadoria no estabelecimento comercial e depois o transportará ao cliente.

Os três aplicativos para trabalhadores vinculados e empresas referentes a este trabalho, a saber, Rappi, Uber Eats e iFood, possuem os seguintes elementos comuns: uma tela de login, um menu informacional e uma interface para os pedidos.

A tela de login é o espaço onde se deve preencher suas informações de registro como usuário e senha para poder acessar a sua conta no aplicativo. Ela se apresenta anteriormente a todas as outras e, dependendo do aplicativo, pode pedir uma confirmação extra - como uma foto, por exemplo - antes de permitir o acesso do trabalhador à plataforma propriamente dita. Esta dinâmica da confirmação extra existe com a finalidade anunciada de evitar o uso do aplicativo por outra pessoa que não aquela a quem a conta é vinculada - algo que, mesmo com essas barreiras, ocorre.

É também na tela de login onde o trabalhador ou a trabalhadora devem informar o tamanho da mochila/bolsa que estão usando e qual a modalidade em que estarão realizando o serviço - no caso, motocicleta ou bicicleta. A partir daí se abre a tela onde estão contidos o menu informacional e a interface para os pedidos.

O menu informacional traz o acesso a uma série de informações relevantes à dinâmica e registro do trabalho: os ganhos e dívidas do entregador, o acesso a promoções, a avaliação recebida pelos clientes e acesso ao contato com a empresa referente ao aplicativo. Essas informações podem ser melhor ou pior discriminadas dependendo do aplicativo, sendo em alguns possível inclusive acessar o registro de horas trabalhadas, ganho a cada dia e a fonte de cada ganho (entrega, promoção ou gorjeta). Dependendo do aplicativo, também é possível acessar um mapa de calor que indica onde há maior demanda de pedidos nas proximidades.

A interface para os pedidos é o cerne da dinâmica da mediação do trabalho uberizado na sua profunda ligação com os aplicativos. É geralmente a tela que se abre automaticamente após a tela de login e é ali onde se realiza o controle do trabalho e onde estarão disponibilizadas as informações sobre o trabalho a ser realizado.

A definição de quem e quando se recebe cada pedido não é informada pela empresa, apesar de algumas pistas serem dadas pelo próprio aplicativo e de ser

possível notar alguns fatores plausíveis. É possível identificar: a proximidade com o restaurante e a taxa de aprovação de pedidos do entregador. Esta taxa é calculada baseada em quantos pedidos foram aceitos e quantos foram negados, criando uma necessidade de que sejam aceitos praticamente todos os pedidos, independente da distância e da remuneração oferecidas por estes.

Ao receber um pedido em sua tela, o entregador ou entregadora decide se irá aceitá-lo ou não. Fará isso baseado nas informações - limitadas - que ali aparecerão: remuneração, nome e endereço do estabelecimento comercial e distância total a ser percorrida. É apenas após o aceite que outras informações estarão disponíveis, como nome e endereço do cliente.

Após chegar no estabelecimento comercial, é preciso retirar o produto e confirmar a sua retirada, indo então ao cliente e confirmando a chegada e entrega do produto. Assim se encerra o “vínculo” entregador-estabelecimento-cliente que será a leitura de que esta seria uma “economia do bico”, já que não há um trabalho contínuo, mas uma série de “bicos”.

O pagamento é então realizado de forma periódica baseado no faturamento acumulado do entregador naquele período, sendo descontadas as dívidas com a empresa baseadas nas entregas que são pagas em dinheiro¹.

Assim é possível compreender que o fim de um observador direto humano que controla as ações de trabalhadores e trabalhadoras é substituído por um complexo sistema virtual capaz de apreender uma diversidade enorme e precisa de informações como: tempo médio trabalhando, horários de trabalho, velocidade média de deslocamento, todos os deslocamentos já realizados, avaliação do cliente em relação ao trabalhador, tempo de espera no estabelecimento comercial, etc.

A quantidade de informações é exponencialmente maior do que em um sistema de gerência convencional já que é possível um acúmulo de informações anteriormente inconcebível e, assim, há o uso de *big data* para tomadas de decisões. Todo esse aparato estatístico e informacional é utilizado para alimentar os obscuros algoritmos que controlam as informações disponibilizadas nos aplicativos.

¹ Quando uma entrega é paga em dinheiro ao entregador, este recebe o pagamento do cliente e, a partir deste valor, se forma uma dívida do entregador com a empresa dona do aplicativo, subtraindo-se o valor referente à remuneração pela entrega. Esta será paga como valor das próximas entregas ou depositado em alguma agência bancária.

É a partir desta coleta massiva de informações que se controla os corpos do imenso contingente de trabalhadores e trabalhadoras, os guiando a partir dos mapas de calor e de promoções destinadas a regiões e/ou horários específicos.

1.3 Governamentalidade

A partir desta compreensão de como se organiza o trabalho uberizado de forma mais geral e de como se dá mais especificamente a organização do trabalho dos entregadores-ciclistas, é possível perceber as gritantes diferenças em relação ao trabalho efetivamente formalizado e presumir que estas devem potencializar mudanças na forma como o trabalho é realizado. Transformações na estrutura organizacional do trabalho irão exigir dos trabalhadores e trabalhadoras uma capacidade de lidar com problemáticas e ferramentas novas, culminando em um processo de uma nova socialização para o trabalho.

Esta socialização para o trabalho uberizado atinge o âmbito do sujeito, compreendido e categorizado pelos aplicativos a partir do modelo subjetivo do indivíduo - dado que o próprio aplicativo cria um registro virtual biográfico baseado em um perfil imutável no aplicativo e que exige a reafirmação constante de que é aquele indivíduo que realiza o trabalho e responde ao aplicativo. Por mais que esta categoria seja criticável e que seus limites possam ser expostos, é em torno dela que se organiza o trabalho dos entregadores-ciclistas.

Entretanto, esta socialização para o trabalho uberizado pode ser compreendida a partir de um nível mais universal, entendendo que há um processo de neoliberalização tanto da política e da economia global quanto na formação de uma subjetividade e sua consequente racionalidade. A tese de Dardot e Laval (2016) é a de que o neoliberalismo não se expressa apenas como ideologia política e econômica, mas que é “em primeiro lugar e fundamentalmente uma *racionalidade* e, como tal, tende a estruturar e organizar não apenas a ação dos governantes, mas até a própria conduta dos governados. A racionalidade neoliberal tem como característica principal a generalização da concorrência como norma de conduta e da empresa como modelo de subjetivação.” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 17)

Aprofundando esta leitura, entendem que: “O neoliberalismo não destrói apenas regras, instituições, direitos. Ele também *produz* certos tipos de relações sociais, certas maneiras de viver, certas subjetividades. [...] o que está em jogo é nada mais nada menos que a *forma de nossa existência*, isto é, a forma como somos levados a nos comportar, a nos relacionar com os outros e com nós mesmo.” (DARDOT; LAVAL, 2016, p.16). Para estes autores: “O neoliberalismo pode ser definido como o conjunto de discursos, práticas e dispositivos que determinam um novo modo de governo dos homens segundo o princípio universal da concorrência.” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 17)

Há aí uma relação de governo de si próprio e do outro que inclui os trabalhadores e trabalhadoras, além da empresa. Esta se utiliza das novas técnicas e possibilidades de coleta e análise de dados citadas anteriormente, possuindo como finalidade o governo dos corpos. Isto pode ser visto quando: “A Uber iniciou o monitoramento dos movimentos dos motoristas que utilizam o aplicativo por meio dos telefones celulares, com o objetivo de identificar o comportamento dos trabalhadores e, nos casos em que entender necessário, tentar influenciar suas condutas.” (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p.19)

É central nesta análise o conceito de governamentalidade. Este foi trabalhado por Foucault em alguns dos cursos ministrados no Collège de France entre os anos de 1971 e 1984. No curso realizado no ano de 1979 e denominado Nascimento da Biopolítica - resultante em livro de mesmo nome -, Foucault expõe uma arqueologia da filosofia política neoliberal e das formas de governo anteriores e relacionadas às filosofias liberais em suas diversas vertentes. Foucault compreende a governamentalidade como uma forma de governo de si e dos outros, calcado em um tipo específico de racionalidade compartilhada. (FOUCAULT, 2008)

A governamentalidade está ligada aos processos de socialização - e consequente subjetivação - compartilhados pelos sujeitos, que não são apenas receptores de uma realidade estrutural já dada, mas também possuem papel ativo na manutenção e transformação desta realidade. Isso se dá com mudanças na organização política de governo, que por fim se expandem ao se tornarem uma questão de interiorização nos processos de socialização de indivíduos imbricados nos mais diversos grupos sociais. O autor irá entender que a lógica de governo se

transformará a partir do século XVIII para que os próprios cidadãos e cidadãs fossem instrumentos de manutenção de determinada ordem, sem necessidade da instituição governante - no caso, o estado - estar sempre presente e vigilante por seus próprios meios (FOUCAULT, 2008). Vale então ressaltar as duas características centrais - segundo Dardot e Laval (2016) - para se definir a contemporânea razão neoliberal que caracteriza a governamentalidade neoliberal: “[...] a generalização da concorrência como norma de conduta e da empresa como modelo de subjetivação” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 17).

São estas duas características que serão utilizadas para analisar os efeitos desta tese sobre a empiria em relação ao trabalho realizado por entregadores-ciclistas uberizados. É nesse quesito da influência de condutas que se convergem os conceitos - de uberização e governamentalidade -, com um reforço de que a governamentalidade também trata do autogoverno exercido pelos trabalhadores sobre suas ações e as de seus e suas companheiras de trabalho.

2. Dimensões das experiências no trabalho uberizado

Baseado no recorte teórico exposto no capítulo anterior, podem-se observar ao menos dois âmbitos analíticos: o das ações referentes ao outro (concorrência como norma de conduta) e das ações referentes ao eu (empresa como modelo de subjetivação). É deste ponto de partida que serão analisadas diferentes dimensões acerca do trabalho dos entregadores-ciclistas vinculados a aplicativos, entendendo que o conhecimento amplo sobre uma diversidade de questões envolvendo este trabalho podem proporcionar elucidações acerca da qualidade desta hipótese e do que foi proposto na introdução como questão.

O entrevistado A tem 39 anos, é do gênero masculino e possui ensino médio completo. Diz ter uma renda mensal na faixa de “4, 5 mil...”, afirmando que esta “é variável”. Mora na zona norte da cidade de Porto Alegre e está trabalhando para as empresas Uber Eats e iFood - tendo sua conta nesta sido bloqueada poucos dias antes da realização da entrevista, por motivos que este não sabe dizer já que não obteve resposta por parte da empresa. Já a empresa Rappi nunca aceitou seu cadastro. Além disso é sócio em uma empresa que oferece serviços de “medição de água e gás”.

Já o entrevistado B tem 33 anos, relata que é “no papel solteiro”, mas na prática, casado; do gênero masculino, branco e com segundo grau completo. Diz ter uma renda mensal de R\$ 2.500,00 referente às entregas e mais “uns 2 [mil reais] de uns outros negócios” que tem. No caso diz que trabalha com “recreação de festa infantil” sendo “recreacionista e monitor de casas de festas”. Mora na zona sul de Porto Alegre, no bairro Tristeza.

Para finalizar, o entrevistado C tem 38 anos, é do gênero masculino, possui ensino superior completo em “economia pela UPF [Universidade de Passo Fundo] e gestão financeira pelo IPA [Centro Universitário Metodista]”. Diz que largou “literalmente ontem” um emprego como consultor comercial para, agora, se dedicar exclusivamente às entregas de bicicleta, tendo até então uma renda mensal relacionada a este trabalho de “1400, 1500... mas só fazendo esporádico”. Sua previsão de ganho trabalhando exclusivamente com as entregas de bicicleta é de

“no mínimo dois e meio [R\$ 2.500,00] por mês”, com a ideia de trabalhar todos os dias. Mora na zona norte de Porto Alegre, no bairro São Sebastião.

2.1 Trabalho

Aqui, a motivação para começar a trabalhar com entregas para aplicativos vai além da remuneração econômica/material, sendo também considerado - ao menos inicialmente - como um trabalho que represente apenas parte da renda total do trabalhador, sendo visto como um “extra” e que pode trazer outros benefícios e acúmulos para o desenvolvimento pessoal.

É ressaltado pelos entrevistados o uso do corpo e o fato de que o trabalho se dá na rua como fatores positivos. O entrevistado C relata que:

Estava extremamente parado, sedentário... então peguei uma *bike* usada que eu tinha mesmo, largada lá num canto e comecei a pedalar lá uma semaninha... aí acho que fui lá no Strip Center e tinha um pessoal lá com as mochilinhas e tal e eu parti pra perguntar... aí o pessoal me falou né, me inscrevi.

Discurso este que pode ser visto de forma complementar na resposta do entrevistado A que disse ter começado neste trabalho “mais pra dar uma passeada pela rua e olhar [...] pelo esporte mesmo, gosto né... satisfeito pelo fato de... de tá ali rua, fazendo uma coisa diferente, bacana e tal... ”.

Está também presente o ponto relacionado ao complemento da renda. O entrevistado A relata que, para além de “dar uma passeada pela rua e olhar”, visa com este trabalho:

Estudar também esse mercado, que é um mercado bem interessante né... eu cheguei a avaliar de trazer uma franquia pra cá... mas o mercado tá muito acirrado, então não é negócio.”. Este mesmo entrevistado diz - durante um momento de reclamação - que “às vezes algumas coisas incomodam... tu vê atraso, demora na preparação, ficar lá engatado [no estabelecimento comercial]... eventualmente chegar no cliente e ter um pouco de... ah, não te dão a devida atenção... isso acaba atrapalhando um pouquinho... mas eu, como faço isso como um extra assim, não me estresso tanto...”

Neste caso, o entrevistado demonstra sua relação com outros empregos e que este seria mais para conhecimento e complementaridade de renda, não se incomodando tanto com os problemas que o trabalho traz já que sua relação com

este não é de construção de uma carreira ou algo parecido, mas apenas um adicional. Está no seu outro trabalho de “medição de gás e luz” há seis anos e seria esta a sua fonte principal de renda. Conta que: “Eu que trabalho desde os dezessete dessa maneira [de forma autônoma]... tá no sangue já.”. O que também demonstra que o entrevistado não passou da mudança direta de um trabalho efetivamente formalizado para o trabalho uberizado, mas que já está inserido em trabalhos informais há muitos anos.

Já neste sentido vemos uma oposição à forma como o entrevistado C se enxerga neste trabalho, já que possuía outro emprego onde trabalhava desde 2018 e conta que

O pessoal me perguntou: “por que que tu vai fazer [entregas de bicicleta para aplicativo], se tu tem um emprego e tu ganha um salário bom e tal?”. Cara, poder fazer um exercício físico, ganhando uma grana com isso e tendo ainda a oportunidade de conhecer mais pessoas, de aumentar teu *network*... acho que não tem preço assim né.

Ele tinha saído, no dia anterior à entrevista, de um emprego como consultor comercial, onde recebia um valor fixo de R\$ 1.500,00, mais comissões. Antes disso relata que teve um trabalho formal em uma livraria em Porto Alegre, onde passou dez anos. Este processo demonstra um trajeto entre o trabalho formal, um com um valor fixo mas com variabilidade e dependência de comissões para o seu sustento até chegar no trabalho com as entregas e a plena condição de informalidade. Ou seja, a variabilidade salarial e suas incertezas inerentes já estavam se apresentando na sua realidade, como na dos outros dois entrevistado. Relata que esta mudança se deu também por motivos de “*feeling*, né”.

Já o entrevistado B possui outro trabalho com eventos infantis - em geral festas de aniversário -, é o único dono e funcionário desta empresa desde 2011, trabalhando com: “Foco em de noite, ali... tarde/noite... ou final de semana, então eu consigo ficar muito flexível... faço os aplicativos, outro dia faço eventos... vou organizando conforme a agenda vai saindo.”. Exprime, mesmo que de forma muito mais sucinta que os outros dois entrevistados, um pensar semelhante ao dizer: “Comecei pra fazer um a mais mesmo da renda... e porque eu gosto de bike mesmo... unir o útil ao agradável...”.

Esta ideia da união do útil ao agradável está nestes três trechos e pode ser compreendida dentro da noção de governamentalidade neoliberal no ideal de se ser um empresário de si mesmo. O nível do “útil” é relacionado ao ganho econômico e aos desejos e necessidades materiais de consumo, sendo esta a motivação principal; já o do “agradável” é o desenvolvimento de outras dimensões de uma vida racionalizada para o autoempreendimento, como a da saúde, da autonomia ou do *network* - que pode aqui ser entendido sociologicamente como acúmulo de capital social.

Nenhum dos entrevistados considera possuir vínculo empregatício com as empresas relacionadas ao seu trabalho. O entrevistado B responde: “Trabalhista? Nenhum.”. Já o entrevistado C complexifica a questão explicando de que forma ele compreende a questão do vínculo no trabalho uberizado:

Vínculo? No momento em que eu aceito uma entrega e me disponibilizo a cumprir essa entrega... ir lá, retirar o produto e entregar pro cliente. Esse é meu vínculo. Até o momento em que eu entrego pro cliente. Acabou aquela entrega ali? Acabou o vínculo. É vínculo... sei lá... é momentâneo.

Neste caso, é possível enxergar como o trabalho é compreendido de forma isolada, sem uma continuidade que uma entrega com outra dentro de um entendimento de trabalho com entregas. Esta forma de compreensão do entrevistado sobre o trabalho é distinta da de seus outros dois empregos anteriores, onde entendia estar vinculado a um trabalho onde se realizavam tarefas distintas mas sempre relacionadas a este.

Tampouco algum deles possui MEI², entretanto o entrevistado B disse já ter tido esta regulamentação relacionado à sua outra empresa, relatando que “não andei dando prosseguimento então ele meio que foi cancelado... aí tem que abrir um novo agora. Faço como pessoa física mesmo [as entregas]”.

Quando perguntados sobre aposentadoria e proteções sociais garantidas pela formalização do trabalho, a resposta segue no sentido do empresariamento de

² Microempreendedor Individual. Categoria de formalização do trabalho de empresários individuais promulgada como lei em 2008. A sigla (MEI) é aqui utilizada para questionar se algum dos entrevistados está registrado nesta categoria, que lhes exige uma contrapartida financeira mas os insere como contribuintes para a previdência e lhes dá acesso à seguridade social referente ao trabalho.

si mesmo, ao entenderem que a partir de uma racionalização individual dos riscos e dos ganhos é possível decidir acerca da sua própria aposentadoria. Isso fica nítido no discurso do entrevistado C quando este diz que:

Cara, eu invisto desde os meus 25 anos... então... meu pai é empresário, enfim... tem todo meu crescimento vendo ele investir e cuidar da aposentadoria sem ter, necessariamente, uma carteira assinada né, FGTS e o escambau... e eu fui aprendendo com ele, então desde os 25 ali eu já investia...

O entrevistado B diz primeiramente não ter “muito interesse” em uma aposentadoria pois: “Sei que a gente não vai se aposentar, então... eu prefiro uma previdência privada mesmo.”. Após ser questionado se possui algum plano de previdência privado afirma que: “Ainda não, mas é o próximo passo.”

Já o entrevistado A dá uma resposta mais pessimista, mesmo sendo o que mais defende a autonomia e a falta de regulamentação sobre o trabalho:

Se tu pagar um MEI, beleza né... porque aí tu vai ter essa contribuição ali... mas é algo que eu sempre vejo assim... muito arriscado né, tá toda hora na rua em risco, tanto de trânsito quanto assalto... é uma insegurança tanto física, quanto pública assim né... daí como é que tu faz? como é que tu recebe? Se tu ficar um mês parado, te ferrou, né.

A forma como as questões de formalização, proteção social e aposentadoria são tratadas é nitidamente racionalizada de forma a se compreender estas coisas como bens que podem - ou não - ser compradas quando se entende importante ou necessário, algo que não parece ser o caso para os entrevistados. Há também um ponto de descrença com as formas mais tradicionais de se pensar o trabalho, onde o estado é o responsável por garantir estas questões, privilegiando o oposto desta lógica ao jogar para o indivíduo a responsabilidade por si mesmo em todos os aspectos da vida.

2.2 Remuneração

A remuneração é a motivação central da realização do trabalho e o instrumento para lidar com as questões anteriormente apresentadas: a remuneração seria a chave para a qualidade de vida e o acesso aos produtos de desenvolvimento

peçoal. Em torna da remuneração é que gravitaria um potencial de se tornar um indivíduo realizado.

A satisfação com a remuneração não é unânime, sendo alvo de críticas. Estas acabam sendo amenizadas por um discurso de que não se deve reclamar porque “quando tu reclama, tu clama por algo xarope [ruim]”, como nos conta o entrevistado C. O entrevistado A entende que: “Poderia ser melhor. Acredito que eles deveriam ter meio que um piso, assim, de uns nove, dez reais por entrega. Acho que... hoje mesmo... a uber tá pagando R\$3,50 nesse momento aqui no centro... é um absurdo!”.

Já o entrevistado C começa dizendo que:

A remuneração, pra mim, ela vem de acordo com teu esforço, independente do que tu for fazer.”, mas segue ressaltando que “ tem dias realmente que é meio complicado né... até o pessoal que se puxa, que fazem aí uma grana boa por dia... mesmo eles reclamam que as vezes é meio complicado... tu faz uma banda [corrida] de cinco quilômetros e recebe cinco reais... é meio complicado às vezes, tu não fica contente com tu ter um esforço maior e receber menos por isso... mas eu tento não reclamar, sabe. Tu fica reclamando... quando tu reclama, tu clama por algo xarope [ruim]. Ah, ok, foi ruim, não foi uma banda boa, vamos pra outra. O negócio é tu ver ali, durante o teu dia, o quanto tu conseguiu tirar.

Ao serem questionados sobre a organização financeira e os cálculos feitos em relação a ganhos e custos, é percebido que esta existe de forma consideravelmente precisa e racionalizada. O entrevistado A diz: “Eu planilho tudo, no excel. Inclusive é uma das vantagens que eu vejo da uber, ela disponibiliza os arquivos no formato digital CSV... no portal lá... no parceiro [no site da Uber]. ”. Já em relação aos custos, se percebe menor controle, mas ainda assim uma noção da realidade presente já que:

O custo ele é muito variável, né... tu tem ali às vezes tu tá na rua, tem uma refeição que tu faz. Eu normalmente já como em casa... aí quando tô na rua opto por coisas mais baratas... e depois manutenção da bike... mas é baixa, ele se dilui, vamos dizer assim...

Organizando o seu trabalho a partir de metas, o entrevistado B relata que ganha “na base de 120 [reais] por dia, 130 por dia... que dá mais ou menos uns dois [mil reais], dois e meio por mês...” pois define “como meta mínima ali setenta reais,

né... ah, chegou a setenta reais já cobre ali meu dia, e aí se der, dependendo do horário toco até os 120, 130 [reais] e daí recolho pra casa.”. Os gastos se dão “normalmente” com:

Alimentação que varia de dez a quinze pila [reais] por dia e a manutenção da bike, que ali de vez em quando um freio ali, uns trinta reais a manutenção de um freio, compro uma graxa e é isso... então sei lá, dá uns quinze por dia mais uns cinquenta de manutenção da bike por mês mais ou menos. Tenho também um plano anual né [de aluguel de bicicletas do Itaú], que paguei 80 reais por prevenção né... vai que minha bike dê alguma merda ou alguma coisa assim...

A questão das metas também aparece no discurso do entrevistado C, quando este afirma que: “Sai de casa com uma meta, minha meta quando eu comecei era cinquenta reais por dia, passei pra cem, aí hoje no meu fim de semana eu tenho uma meta de duzentos reais, cada dia.”. Já sobre os custos faz uma discriminação considerável:

Tem os custos fixos né, despesas, e os recebimentos... fixo é o aluguel, água, luz, internet e o gasto de alimentação, fixo. A alimentação se faz uma média ali né, faz uma média com a esposa, vê quanto se gasta no mês e, cara, é aquilo pro ano inteiro. Coloca mais ali um valor pra lazer... sei lá, trezentos, quatrocentos reais por mês... nada alto demais. E o resto é só entrada, tem um valor que são os juros compostos de investimento e aqui [trabalhando com as entregas], aqui eu consigo tirar tranquilo meu aluguel e os custos fixos, tranquilo, tranquilo... com os investimentos eu consigo lazer e sobra. [...] Eu não gasto mais de duzentos, duzentos e cinquenta reais mensal com ela [bicicleta], então é cem reais com uma revisão, todo mês, uma vez por mês... aí... esse mês eu não fiz a revisão ainda... coloquei os paralamas deu trinta reais... quero trocar a caixa vai dar cinquenta dar 180, então tá dentro.

O trabalho dos entregadores-ciclistas para aplicativos não possui uma remuneração fixa, fazendo com que exista uma incerteza em relação ao quanto se receberá a cada dia, mês ou até mesmo a cada entrega. Este valor irá variar em relação à oferta e à demanda na relação entre número de pedidos/entregador; quanto maior a quantidade de pedidos e menor o número de entregadores presentes em determinada área, maior será o valor pago para o entregador após a realização de cada entrega.

Há uma série de fatores externos que alteram para maior ou menor esta relação, já que há maior número de pedidos durante finais de semana, por exemplo,

um menor quando há algum feriado e a população da cidade viaja em grande quantidade - isto também afeta os meses de janeiro e fevereiro, onde um maior número de pessoas tira suas férias. Também há aumentos em relação a dias muito chuvosos, frios ou quentes.

Apesar disto, os entrevistados entendem que existem mudanças mais estruturais, promovidas diretamente pelos aplicativos e que vão além de um cálculo relacionado a oferta e demanda. O entrevistado B entende que: “Cara, na Rappi melhorou... mas na Uber e no iFood acho que mantém estável, mesma coisa.”. Isso corrobora com o que nos diz o entrevistado C, que entende que:

No começo ali, entre janeiro e maio se pagava bem pouco, não se tocava tanto [quantidade de pedidos], a quantidade de restaurantes também era bem menor... todo mundo só falava do iFood, porque o iFood sempre tocava bastante e tinha uma quantidade maior de restaurantes. A Rappi tocava muito pra mim em mercados e farmácias, muito pouco em restaurante... [...] Pra mim dava bastante [dinheiro]... Uber, cara, sempre teve bastante corrida. Não paga muito, né... as dinâmicas [aumento de preço por demanda aumentada], quando tiveram mais dinâmicas sempre foram mais baixas, agora que tá começando a melhorar. [...] De maio pra cá começou a tocar direto, direto [a Uber].

Já o entrevistado A possui um entendimento contrário ao relatado pelos outros dois:

A Uber, ela deu uma espremida nos valores... porque ela lançou agora um sistema de mapa de calor, e daí isso fez com que o valor base assim, vamos dizer, do multiplicador tenha caído, ele caiu. Chegando ao cúmulo de pagar aí 4, 5 pila [reais] no horário do almoço onde era um horário que bomba [muitas entregas] e eles pagavam melhor.

Estas passagens demonstram mais a forma como os trabalhadores usam para compreender estas variações do que as variações em si. Isto porque o entrevistado A estava realizando entregas a apenas três meses na data da entrevista, o entrevistado B há seis e o entrevistado C há nove, estando todos há pouco tempo, provavelmente insuficiente para conseguir mensurar com precisão - se isto for realmente possível - as transformações que não são relacionadas às variáveis destacadas anteriormente.

Mesmo assim, a noção de que o fator predominante na remuneração final é o próprio esforço está presente no discurso dos três entrevistados. Independentemente de a remuneração por corrida ter aumentado ou diminuído, o entrevistado B entende que:

Vai do cara estudar e conhecer os ambientes que tocam, né... e tá posicionado e saber trabalhar ali... tem uma certa lógica pra ti trabalhar ali, digamos, se tu ficar num ponto esperando que aquilo ali vai acontecer... acho que se tu rodando e estudando as áreas que mais tocam, tu tem grande chance de conseguir o valor que tu quer por dia.

Esta é uma visão semelhante ao do entrevistado C, que ao ser questionado se concorda com a frase “você é quem faz a sua remuneração”, responde:

Totalmente. Totalmente. Esse é o esquema do *skin the game* [conhecer o “jogo”]. Tu vai ganhar de acordo com o teu esforço. Por mais que tu receba pouco numa viagem, continua. Né, tem gente aí que eu conheço que sai às oito da manhã de casa e termina na hora que ele olhar ali e “bah, agora tá legal”. Aí os cara falam “ah, tu tá louco, hoje não deu...” tem um monte de cara aqui que eu conheço que fica assim, que sai às oito e para onze ou meia noite, aí tu vai olhar tá os cara lá: quarenta pila [reais] ou menos. Cara, tu passou o dia inteiro na rua e fez isso? “É, porque não toca...” só reclamando... passou boa parte do tempo só reclamando, aí tocou uma corrida: “ah, eu não vou fazer porque é muito longe!”... tu tá de bike, irmão! Dá duas pedalada e vai só no embalo... recusa, recusa... ou como muita gente faz, come o lanche do cliente... entre *N* outras coisas... daí não ganha e tá reclamando. Não reclama, cara, faz. Dá pra ganhar.

Sobre a mesma frase, o entrevistado A possui uma visão mais crítica, mas que mesmo assim culmina na compreensão de que está sobre controle do trabalhador a possibilidade da sua remuneração ser maior ou menor:

Na verdade tu tem meio que um teto né, um limite. É tu que faz a tua remuneração, fato. Isso é uma verdade mesmo. Só que infelizmente percebo que existe algumas regras no algoritmo de todos eles que às vezes tu tá num lugar que tem bastante demanda... tu vê teus colegas indo pra rua e tu ali parado. Então tu acaba meio que ficando refém de um sistema que não tá no teu controle... mas sim, tu determina o quanto tu quer fazer.

2.3 Tempo

A temporalidade é também guiada por este mesmo fator racionalizante e individualizante presente em todas as dimensões relacionadas a esta forma de

organização do trabalho. Ao contrário de um trabalho formalizado, não há uma quantidade mínima nem máxima de horas em que você pode estar disponível para o trabalho. Também não há limitação de dias da semana, nem em relação a feriados, fazendo com que qualquer dia e horário sejam potencialmente um momento para a realização do trabalho.

Entretanto, o controle sobre o tempo trabalhado, na prática, é mais ideologia e propaganda do que uma realidade, já que é necessária uma grande quantidade de horas trabalhadas por dia para se atingir uma remuneração que seja suficiente para, ao menos, cobrir os custos de vida dos trabalhadores. O entrevistado A revela que:

Ah, eu andei fazendo umas puxadas aí que eu cheguei a ficar doze horas [por dia]... eu ia pra rua às 11h e voltava às 23h, 24h... mas não é saudável, não é saudável e não dá pra manter isso diariamente... tu faz isso uma semana, talvez duas... e olhe lá né... eu fiz uma semana uma puxada assim.

Neste trecho ele conta que trabalhou jornadas extremamente extensas naquela semana. Também nos conta que isto não é saudável e que não é possível manter por um período mais longo este tipo de jornada. Algumas semanas após a entrevista, o entrevistado envia uma tabela com dados sobre o seu trabalho no último mês, onde demonstra que seguiu tal nível de carga horária, com uma média de 69 horas semanais.

O mesmo entrevistado relata o processo de construção de sua motivação para chegar a trabalhar esta carga horária:

Então... eu até costumo brincar aqui que eu deixei a meta aberta e quando atingi a meta, dobrei a meta... costumo brincar com aquela frase clássica... e foi, foi indo. Eu saí pra bater uma meta, de um valor... eu queria ter batido 500 reais na semana... daí também as vezes eu olho assim e “bah, mas calma aí... tá faltando três entregas pra fechar 200 [reais]”, vou fazer mais essas três então... mesmo tendo batido os 500. Resumindo: a semana eu fechei com cinco-nove-nove [R\$599,00]... foi bem puxado, mas... e outra, é interessante, no meio, se tu anda com outras pessoas tu vai ver que tem gente que tá reclamando “ah, que é ruim que é isso... que não fiz nada hoje...” e tem outros que tão quietos e tão aqui ó: baixando a cabeça e trabalhando. E depois que eu vi um *carinha* um dia... pra mim o valor de cem reais era meio que uma meta. Daí eu vi um *parceria* lá na Anita e ele “bah, tô quase indo pra 150 [reais]”, eu “quê?!”. Daí comecei a olhar, a acompanhar o cara, não com inveja, mas sim como espelho.”. Após isto ele relata que este outro trabalhador “começou a me mostrar... 400, 500, 600

[reais por semana]... eu “bom, é possível”, sabe... aí eu comecei a tentar me puxar nesse sentido, né. Mas é algo que, como eu disse, cansa demais.

Perguntado em seguida sobre a continuidade desta quantidade de trabalho, responde que pretende trabalhar “bem menos do que eu tava fazendo antes... ainda pretendo fazer uma semana mais *full-time*, de tentar bater 700 reais, mas não é algo assim prioritário pra mim.”.

Este episódio parece exaltar de forma nítida a presença de uma governamentalidade específica: há uma socialização intersubjetiva para o trabalho, que envolve o próprio trabalhador e um outro trabalhador que o demonstra aquela possibilidade e que troca informações e motivações com este. É possível descrever esta governamentalidade como neoliberal no sentido do modelo subjetivo do empresário de si mesmo, já que é um indivíduo mostrando ao outro que é possível se superar e atingir seus objetivos com maior esforço, conhecimento e racionalização do trabalho e da sua vida de forma geral.

O entrevistado B nos traz maior linearidade na sua exposição, dizendo que trabalha “em torno de oito horas por dia.”, “normalmente de segunda a segunda” com uma média de “setenta, oitenta quilômetros por dia, pedalando.”. Relata sobre a sua rotina que:

Normalmente eu faço a parte de casa, né... levar minha filha pra escola, enfim, tudo, chego aqui pelo centro por volta de umas 11:30 e toco até as oito, nove [horas da noite]... aí quando tem movimento toco até às dez, onze [horas da noite], dependendo do dia.

Diz que em relação ao seu outro emprego é “variável né... como são eventos, daí trabalho de duas a quatro horas por cada evento.”.

Sobre o tempo que pretende se manter nas entregas de bicicleta, responde:

Cara, isso daí é relativo. Porque como a minha principal renda são os eventos, isso aqui é um a mais pra mim né... e meu custo de vida gira em torno de quatro, cinco [mil reais]... assim que mais ou menos equilibrar com o evento pra suprir essa necessidade eu sou capaz de estar diminuindo o ritmo da bike, pra dar preferência pros eventos. Porque cada evento que eu faço, três horas eu ganho 300 reais, 400 reais o evento, sabe... isso equivale a três dias de bike... mas é justamente isso... se o evento se equivaler a uma renda aí de quatro, quatro e meio [mil reais], eu aí diminuo o ritmo da bike.

Ao ser perguntado se se considera dono de seu tempo, responde que “sim, sou bem regrado quanto a horários... que nem hoje, trabalho até as 17h e daí vou pra parte de eventos que daí das 19h até as 23h...”. Uma questão que então surge é em relação às folgas, a respeito das quais diz: “Tiro quando eu me dou folga né, quando eu quero folgar daí eu desligo tudo e não faço nada... vai muito da semana assim, sabe... se eu vejo que já consegui uma grana legal, aí me dou esse direito de folgar um ou dois dias.”.

Após ser perguntado quando foi a última vez que tirou folga, disse que não lembrava, indicando que faz um tempo considerável. Tampouco aparentou estar próximo de tirar alguma nos dias seguintes.

O entrevistado C diz organizar suas folgas:

De acordo com despesas, com as necessidades que eu tenho de despesas... se eu tô vendo que tô batendo minhas metas e dentro daquele prazo que eu estipulo em casa eu vou conseguir chegar num valor pensado, né... eu estipulo em casa já mesmo com a esposa: “e aí, tem algum dia legal, que que tu acha, vamos sair um fim de semana? vamos viajar num fim de semana? vamos num show, alguma coisa?” a gente senta, conversa...

Também não ressaltou quando foi a última vez em que tirou folga, mesmo assim é um caso distinto do entrevistado B, já que este estava, no dia da entrevista, começando a trabalhar cargas horárias mais longas como entregador-ciclista.

Antes disso trabalhava quatro dias por semana:

Era assim: tava trabalhando, então pra eu fazer esse serviço de bike, de entrega de bike, tendo outro emprego... eu... no meu horário de almoço, eu não almoçava. Eu pegava a bike e saía pra fazer entregas... aí era mais ou menos entre 11:40 até as 14:30. E aí de noite das 19h, 19:30 até as 23h. Onze [23h] cravado eu desligava e era isso.

Diz então estar:

Até bem tranquilo... ando saindo de casa 9h, 9:30... continuo acordando às 6 da manhã, não tem, isso não muda... e tendo mais tempo então pra aproveitar em casa né, ficar mais tempo com a mulher, fazer um café da manhã bem bom... com a mulher e com o piá [filho] quando tá lá em casa, meditar um pouco, ler um livro... e aí sair pra rua.

Entende que a carga horária é reduzida, quando comparada ao seu último emprego: “Em alguns dias, que nem hoje, me dou essa liberdade de desligar o aplicativo pelas 3, 4 horas [da tarde] e ficar ali, até umas 18:30, 19h e daí ligar de novo e continuar. Eu consigo, cara, graças a deus tô conseguindo bater as metas com esse tempo aí.”.

Diz que pretende continuar neste trabalho:

Enquanto eu tiver saúde. Cara, sério, enquanto eu tiver saúde, enquanto eu me sentir bem... a gente não pode dizer que “ah, amanhã de repente vai surgir uma oportunidade, alguém te oferecer um emprego legal, ou mesmo tu achar um nicho diferente, tu descobriu um nicho aqui... mesmo que seja algo que já existe e, bah, vem um *feeling* e “quero fazer isso aqui agora...”. Não dá pra dizer, cara... é enquanto tu tiver te sentindo bem, esse é o meu jeito de fazer as coisas.

Sobre o domínio em relação ao tempo, vale ressaltar a resposta do entrevistado A, que nos traz uma reflexão fundamental desta dimensão. Ao ser questionado se dominava o seu tempo, responde:

Sim e não, né. Tu é o senhor do teu tempo ali, tu regula: “ah, eu não quero trabalhar tal horário”, não vou e deu. Só que existe uma questão chamada demanda, né. Vamos fazer assim: “ah, eu não quero trabalhar de manhã, só quero trabalhar das três às cinco da tarde”, tá ferrado, cara. Tu não vai fazer nada de dinheiro quase nisso... tu vai pra rua pra fazer duas entregas, três... enquanto se tu pegar esse mesmo intervalo de tempo e for ali das 11h às 13h, 14h, e depois lá das 19h até umas 21h, tu vai ter muito mais rendimento. Tu até controla o quanto tu pode ir pra rua e ficar... mas pra render mesmo tu tem que ir nos horários de demanda.

A imaginada indignação gerada por um trabalho que exige uma quantidade imensa de horas e de dias para que se chegue a uma remuneração considerada satisfatória e sem nenhum tipo de garantia de seguridade social não existe. É justamente o oposto que é observado, os entrevistados estavam todos contentes com o trabalho, sendo a possibilidade de uma longa jornada com um suposto aumento dos ganhos algo positivo em relação a trabalhos formalizados com limitação de carga horária.

É possível observar que esta extensa jornada não é exclusividade destes trabalhadores, sendo algo comum e estrutural do trabalho uberizado (MACHADO, 2019; DRAHOKUPIL; PIASNA, 2019; BIANCHI; MACHADO, 2017). Esta predileção

por esta flexibilidade é também apontada por Bianchi e Machado (2017) como parte do discurso empreendedor, parte da governamentalidade neoliberal aqui apresentada. Em um ambiente de trabalho onde a quantidade de horas é limitada, mesmo um rendimento dependente de resultados fica restrito ao horário limite, no caso do trabalho uberizado, “não existe” horário limite para se trabalhar, fazendo com que todos os horários sejam vistos como espaços temporais a serem ocupados com entregas.

Este aspecto da não-insatisfação já era descrito por Harvey (2008): “Esses arranjos de emprego flexíveis não criam por si mesmos uma insatisfação trabalhista forte, visto que a flexibilidade pode às vezes ser mutuamente benéfica. Mas os efeitos agregados, quando se consideram a cobertura de seguro, os direitos de pensão, os níveis salariais e a segurança no emprego, de modo algum parecem positivos do ponto de vista da população trabalhadora como um todo.” (HARVEY, 2008, p.144)

2.4 Condições de trabalho

Dado que as jornadas chegam a setenta horas semanais - o que compreende dez horas por dia, trabalhando todos os dias - e que isto se dá de forma racionalizada em relação aos ganhos econômicos, é importante entender como se realiza o cuidado com o trabalho, avaliando as condições de trabalho e as preocupações referentes à saúde.

Um trabalho realizado pedalando uma bicicleta por ruas movimentadas, muitas vezes andando no sentido oposto ao fluxo dos automóveis e por longos períodos de tempo com potencial de interferir na capacidade reflexiva de quem está trabalhando é, sem dúvidas, um trabalho com riscos elevados.

Mesmo assim, muitos trabalhadores o realizam sem nenhum equipamento de proteção, sem capacete e muitas vezes não usam sequer um calçado minimamente seguro, usando chinelos de dedo. Os três entrevistados usam capacete e tênis, e relatam entender o cuidado com a segurança como algo de fundamental importância. O entrevistado C reflete que mesmo usando capacete e tênis, deveria estar melhor equipado:

Eu até uso pouca proteção, porque eu uso só o capacete e um tênis. Tem gente ali que eu conheço que usa sapatilha, porque firma mais no pedal, usa até aquele firma-pé no pedal, pra não escapar... usam joelheira, munhequeira, cotovela... se preparam bem melhor...

Os três já sofreram acidentes relacionados ao trabalho como entregador-ciclista e relatam a importância dos equipamentos de proteção nestes momentos. O entrevistado A ressalta:

Bah, é essencial! Eu uso capacete há muitos anos, e eu sempre costumo ter uma coisa na minha cabeça: eu uso o capacete há 20 e poucos anos, se eu sair sem o capacete e eu precisar dele, é como se não tivesse valido de nada todo aquele tempo. Esses dias eu tava na Protásio [rua] com o celular na mão, vendo o endereço e tal... na mão direita, na mão esquerda segurando aqui [bicicleta] e com a mão pronta pra frear... daí fechou a sinaleira, eu ratiei ali, eu apertei o freio da frente, a bike meio que desequilibrou e... cara, fui de cabeça no chão. O capacete segurou... então é importante sim, eu diria essencial.

Já o entrevistado C relata dois acidentes:

Eu já fui atropelado... e já tive que frear com o freio da frente pra não acertar uma criança que saiu correndo de dentro de uma escolinha... e é isso, rachei [caiu com a cabeça no chão]. Consegui dar um tapa na criança pra ela voltar pra calçada... se eu não fizesse isso, um carro pegava. Fui atropelado ali na Tarso Dutra [rua], na calçada cara, em frente ao McDonalds. Ele [carro] não venceu a curva, freou bastante, não venceu a curva, se descontrolou e pegou uma ponta, paralama da frente do carro pegou em mim... eu tava bem no meio fio, olhando o celular e a bike no outro lado da calçada... fiquei olhando o celular pra ver pra onde que eu ia ter que levar o pedido... e me pegou aqui [na panturrilha] e me jogou um pouco longe... há duas semanas e meia atrás... só bateu ali e nem viu, só se mandou... eu fiquei lá sentindo dor. Aí caminhei ali uns 500 metros e ainda entreguei o pedido.

Quando questionados sobre as condições de trabalho de um entregador-ciclista, os três ressaltaram os perigos. Situações de risco são contornadas com humor no relato do entrevistado B, que conta em meio a risadas:

É extremamente perigoso. Porque principalmente motorista de ônibus, caminhão... não respeita, né... passa por cima. Então a gente tem que tá ligado. Semana retrasada inclusive, se não tivesse com o capacete... eu fui fazer uma entrega pra Jesus e ele não aceitou. Tava sem freio e a bike não segurou, dei de frente com um carro. Parecia eu e o super homem voando.

Foi lá na zona sul, lá no Menino Deus [bairro]... aí voei, dois metros pra frente lá mas não tive um arranhão. Dei de cabeça. O capacete segurou.

Os entrevistados A e B concordam que é um trabalho perigoso, mas entendem que muito da responsabilidade é do trabalhador, que deve ser mais cauteloso e preparado. O entrevistado A diz:

É perigoso... é perigoso... eu acho perigoso. Esse perigo ele é proporcional ao teu descuido, porque, cara... tu andar no trânsito tem que ter muita cancha [experiência], vamos dizer assim... tu tem que ter muita cautela... pô, tu tá vendo que o sinal lá tá piscando pra abrir e daí “ah, eu vou porque dá tempo”... cara, não dá! Tem outro que já tá olhando também e vai se atravessar. [...] Tem que ir sempre na preventiva, né.

O entrevistado B discursa em uma linha semelhante, mas ampliando a análise para outros serviços, colocando que:

Perigo tu vai ter em qualquer função na verdade. Se tu for... pessoal que carrega caminhão, numa fábrica mesmo, como exemplo... tu tem que carregar caminhão, ali é perigoso também... tu vê direto gente se machucando, tropeçando com uma caixa na mão e se quebrando [machucando]. O perigo tu tem em qualquer lugar. Trânsito tu tem que ter atenção. Isso tudo é atenção... uma coisa que eu preciso colocar na minha bicicleta: espelhos. Porque tem a caixa, é complicado... o tamanho da caixa... porque ela te tira a visão.

Esta questão dialoga com o momento em que são questionados sobre qual deve ser o papel das empresas em relação ao cuidado com os entregadores e suas condições de trabalho. Nenhum dos entrevistados acreditam que estas devam se responsabilizar de qualquer forma, entendendo que deveriam exercer apenas uma função de instrução e fiscalização anterior ao início do registro dos entregadores nos aplicativos, para que o próprio trabalhador adquira e teste seus conhecimentos, ou - como proposto pelo entrevistado B - que seja feita a venda de equipamentos mais baratos, mantendo esta ideia de ação do indivíduo no cuidado com os riscos da sua lida.

O entrevistado A entende que:

Deveria existir uma questão mais preparatória, né... ah, deixa a gente se carnear na rua e azar... esses dias inclusive tava vendo os termos novos da Uber fala algo que “você reconhece que a Uber não é uma empresa de entregas... alguma coisa assim e tal...” fica muito claro ali que eles tiram o

deles da reta! É só uma intermediação... o entregador é tu e nós não somos uma empresa de entrega... fica muito claro isso.

Isto está de acordo com parte do pensamento do entrevistado C, que também acredita que deveria existir uma função fiscalizadora da empresa e um pensar maior nos equipamentos que esta vende aos entregadores:

Vi que no Rio de Janeiro, se não me engano... a Uber tá com uma proposta diferente, uma caixa diferente... ela não é tão grande assim, ela não é de isopor. Então ela é, sei lá, um tecido, então não fica tão grande... consegue ter uma visão melhor. Eu acho que as empresas, no geral, a Uber é muito boa... porque tá sempre fazendo alguma palestra, tem alguma coisa assim no sentido. Rappi eu nunca vi nada do tipo... iFood não posso opinar porque não conheço, não participo. Mas o pessoal fala que a iFood também não tem nada, apesar de o pessoal dizer que eles criaram um canal no Youtube pra compartilhar alguma coisa... mas nada, nada demais. Eu acredito que eles deveriam fazer algumas palestras... mais palestras na verdade, não só mostrando um produto ou como um produto funciona, mas ao invés de só largar um cara na rua pra... tipo "ah, tu tem uma bike, tu sabe andar de bike, tu compra uma mochila..." ver se o cara sabe realmente como que ele tem que andar na rua.

Além da proposta de subsidiar os equipamentos de proteção, o entrevistado B ressalta que: "O iFood de vez em quando manda [mensagem no celular]: "ah, use capacete". Mas o cara só passa reto e vai ganhar dinheiro... não é uma coisa que fica na tua mente e que realmente vai fazer sentido, sabe."

De fato o cuidado das empresas em relação às condições de trabalho é próximo a nenhum, não havendo qualquer tipo de preparação prévia ao início da realização do trabalho com as entregas, muito menos a fiscalização e a exigência de equipamentos de segurança mínimos. A partir do relato dos entrevistados é possível presumir que acidentes são comuns, fazendo com que a segurança no trabalho seja uma questão efetivamente relevante.

Entendendo as condições de remuneração e carga horária, somadas às condições de segurança no trabalho, os entrevistados foram questionados sobre a precariedade do trabalho. O entrevistado A entende que:

É uma coisa bem à margem né, na minha opinião... é um trabalho digno e tudo mais, mas é um trabalho assim... uma última alternativa muitas vezes, sabe... muitas vezes eu vejo que tem gente que tá mas tá procurando outras coisas, ou encontra outros trabalhos e cai fora né.

Após isso responde com um enfático “com certeza!” quando questionado se pararia de trabalhar com as entregas caso seu outro trabalho lhe proporcionasse maior renda.

O entrevistado B complexifica a questão entendendo que para algumas pessoas é um trabalho precarizado, se estas não tiverem um mínimo de condições para a execução do trabalho de forma não-precarizada:

Cara, é pelo sentido que eu conheço vários parceiros de entrega que muitas vezes passam o dia aí todo sem comer, sabe... pela falta de condição. Eles tão atrás de dinheiro ali e não conseguem parar pra comer um lanche... então eu acho que acaba sendo ruim desse lado assim... é meio precário nesse sentido, se a pessoa não tem uma condição mínima de ir pra rua e aguentar esse dia, ela acaba sofrendo assim pra trabalhar né, pra conseguir a meta dela.

Soma a esta fala um relato de um outro trabalhador para reforçar o seu raciocínio:

Um [entregador] ontem que fez uma entrega pra Rappi, aí a Rappi pediu pra sacar, aqueles saques no caixa eletrônico... aí o cara não conseguiu sacar... aí gerou a dívida pra ele, ele disse “bah meu, tô aqui sem comer, sem nada o dia todo, ainda me ralo em cinquenta conto [reais], véio...”

Já o entrevistado C possui uma visão completamente distinta, relacionando a precariedade de um trabalho à relação entre esforço e ganho econômico, relatando outros empregos formais que seriam mais precários que o de entregas de bicicleta - sendo este um trabalho ótimo:

Não. Cara, seria um trabalho precarizado, precário, se teu esforço não rendesse nada. Se tu tivesse que te arrebentar trabalhando pra ganhar alguma coisa, quando não é verdade. Tu te diverte na rua, tu te diverte nesse trabalho... e o cara que fala que não se diverte ele tá no canto errado, ele tá mentindo. Porque tu conversa, tu faz amizade, tu conversa com o pessoal, tu te encontra faz uma piada aqui, dá uma risada ali... não faz isso só com o pessoal aqui, tu faz isso com o pessoal do comércio, nos restaurantes... troca ideias, troca experiências... cara, tu ganha bem. Tem dias de dinâmicas boas que nem hoje, se não me engano vai dar 2.5 [multiplicador do valor da entrega]... cara, às vezes tu pega, sei lá... pega aqui no Mcdonalds pra entregar aqui na esquina e tu ganhou quinze reais por isso... aí tem entregas que nem da Uber, compras no restaurante com o cartão, tipo um cartão de crédito... faz a compra aqui pra entregar na esquina, ganhou vinte e cinco reais... pra não fazer nada... é ótimo, cara, é ótimo! O ter esforço na verdade é pouco. É pouco. Eu sei por trabalhar no comércio cerca de quinze anos. Cara, tem lugares aí que te arrebentam, te

arrepentam. Tu tem que abrir loja e fechar loja, tu fica lá doze, quatorze horas por dia num trabalho pra ganhar mil e duzentos, mil e trezentos reais... aqui tu pode parar, descansar, ler um livro, conversar, fazer um lanche... sentir o vento no rosto. E se tu te direcionar, colocar as metas certinhas pra ti... tem gente que conheço que tá tirando mil por semana. Quatro mil no mês. Não é precário.

A discussão sobre precarização do trabalho uberizado cabe aqui relacionada ao conceito de governamentalidade neoliberal. É possível compreender que o conceito de trabalho precarizado é aqui articulado pelo entrevistado de forma dinâmica e não estática, já que o trabalho de entregas a partir de bicicletas seria mais fácil e menos exigente que outros trabalhos já realizados por este. Esse fator, somado à diversão, ao conhecer outras pessoas e à remuneração o tornariam não-precário.

Usar o caso pessoal para mensurar o grau de precarização - ou não-precarização - de um trabalho faz parte desta forma de entendimento do mundo, de compreender que o individual se sobrepõe a um penso estrutural nas consequências que este trabalho pode trazer. Não que a visão seja acrítica ou tratada aqui como mera ignorância, mas que o modelo de razão neoliberal carrega necessariamente consigo estas características. A problemática se encontra sobre a partir de quê emana a crítica e a leitura da realidade social e não sobre a inexistência desta.

As opiniões dos outros entrevistados demonstram uma faceta semelhante mas distinta da análise sobre o trabalho uberizado. Estes são críticos e desejam parar de realizar o trabalho com entregas assim que possível, mas ao mesmo tempo enxergam a saída de forma individual: é a partir do seu próprio êxito que se melhora a condição e não por uma transformação estrutural da organização do trabalho calcada em melhores condições deste.

2.5 Saúde

Dado que este é um trabalho exigente, realizado com o corpo por longos períodos de tempo, também se verifica como que a saúde é pensada pelos trabalhadores. Os entrevistados B e C relatam melhorias na sua resistência corporal

e entendem que é um bom trabalho para a melhoria do condicionamento físico. O entrevistado B relata:

Senti mais resistência depois que eu comecei a pedalar... porque antes eu pedalava por hobbie, né... e andava pouco. Mas hoje, como te falei antes, ando uns setenta, oitenta quilômetros por dia... então peguei um certo condicionamento assim né, tô mais resistente em algumas coisas.

Termina por dizer que acredita que este tipo de trabalho não causa desgaste físico, acha que “faz bem” para a saúde.

Já o entrevistado C conta como que este trabalho melhorou profundamente a sua saúde, já que anteriormente estava inserido em trabalhos estressantes e sedentários que culminaram em um ganho acentuado de peso, passando de noventa para 120 quilos:

Como meu trabalho era de consultor... e até antes quando eu tava na livraria, como tu entrava no sol e saía só durante a noite... tu passava boa parte do teu dia ali dentro e saía dali só pra estudar, então acabava geralmente não fazendo exercício. No meu trabalho anterior, agora, a mesma coisa. Ficava o dia inteiro em cima de um computador ou visitando clientes. Então uber pra lá, uber pra cá... cara o que eu notei assim... eu pesava noventa quilos... eu fui a 120 [quilos] em... sei lá, seis meses. Engordei muito, absurdo. Só aquilo... sentadinho... computador, notebook.... emails, emails, emails... tu não faz nada, só come.

Já sobre o trabalho como entregador, relata:

Nos três primeiros dias eu mal conseguia pedalar uma quadra, num elevado, assim. Era horrível. O coração saía pela boca. No final do primeiro mês, a minha felicidade de conseguir correr! Que era uma coisa que eu gostava antigamente e saí na praça a correr... que eu nunca mais tinha feito, fui correr numa praça, lá no Germânia e eu consegui correr uma hora inteira sem parar, depois de um mês pedalando. Isso aqui é fantástico cara. Melhora a saúde assim... condicionamento físico assim, é fantástico... melhora muito!

Na data da entrevista relatou estar pesando 101 quilos, o que condiz com seu contentamento em relação aos efeitos do trabalho de entregador-ciclista na sua saúde. Já o entrevistado A possui uma visão distinta, onde sente que este trabalho:

É bem desgastante. Se tu não tiver um certo preparo... e sem contar os traumas que tu traz pro corpo... ainda mais na região que eu mais gosto de

trabalhar, por estar em uma região onde as pessoas não gostam... que é a região do Moinhos de Ventos, Auxiliadora... é muita lomba, né... os primeiros dias que eu comecei, eu comecei a sentir os joelhos, o cansaço... a *bag* ela é uma coisa bem desconfortável... a da iFood pelo menos em outra que eu tô, da Rappi, ela é mais confortável porque ela tem uma espuminha, mas mesmo assim é bem chato. Aí tu acaba sentindo, perna, as costas... é bem chato.

É possível relacionar estas respostas com o entendimento por parte dos trabalhadores de que este trabalho traria não apenas benefícios econômicos, sendo incluídos aí uma melhoria na saúde. A saúde também racionalizada e vista como um bem que se pode construir a partir de hábitos considerados saudáveis se torna parte do lucro em uma governamentalidade neoliberal.

Também se deve levar em consideração que estes trabalhadores estão há pouco tempo realizando este trabalho, fazendo com que não seja possível medir impactos de longo prazo. É evidente que sair de uma rotina sedentária para uma ativa trará benefícios para a saúde - caso esta não seja extremamente extenuante -, entretanto os impactos negativos mais profundos só poderiam ser medidos depois de anos realizando a função.

Os trabalhadores muitas vezes se alimentam juntos em espaços que proporcionam refeições fartas a preços populares, onde também trocam dicas e noções sobre a alimentação ideal para este tipo de prática. Isto é feito de forma concomitante nos grupos de conversa virtuais onde estes trabalhadores estão inseridos, a partir do envio de fotos dos pratos e de comentários sobre “reabastecimento” e de como é necessário comer muito e bem para obter sucesso com as entregas.

Ao serem questionados sobre até que idade imaginam ser possível realizar este trabalho, todos acreditam que é possível ir além dos “quarenta e poucos anos”, com alguns trazendo exemplos de outros trabalhadores com mais de cinquenta e até com sessenta anos. O entrevistado A é mais crítico, diz que é possível, mas que não acredita ser o ideal:

Não tem limite. Na minha opinião não tem limite. Eu já conheci gente com cinquenta e poucos anos fazendo... eu acho que não deveriam estar fazendo, né... mas já escutei gente falando, inclusive, essa mesma pessoa, que vai largar um emprego de portaria, numa empresa bem conceituada,

pra ir só pras entregas... eu acho loucura, mas... não sei qual é a situação dele, se ele já tá a ponto de se aposentar... acho meio arriscado.

Já o entrevistado B, relata que: “Tem amigos meus que já passaram dos quarenta e poucos e tão aí, firme e forte pedalando... vai muito da pessoa, do biotipo da pessoa, se tá disposta ou não... mas eu acho que dá: quarenta, quarenta e poucos anos dá pra pedalar legal aí.”.

Algo que vai de encontro com o que diz o entrevistado C, que traz um exemplo:

Cara, o João que faz entregas aqui ele deve ter uns 56, 57 [anos], por aí... eu já vi um senhor com 61 anos fazendo. 61 anos, cara! Fazendo e pedalando tri tranquilo... bem de boa... ele já avisa antes de sair pro cliente. É tu saber se cuidar, controlar tua alimentação, controlar teu lazer... tem que ter lazer, né. É que nem eu falei antes, talvez amanhã eu mude... tu não sabe até onde tu vai.

É interessante ressaltar que mesmo os entrevistados acreditando ser possível realizar este trabalho até idades consideradas avançadas para tamanha exigência física, nenhum deles relatou o desejo de continuar trabalhando com entregas até estas faixas etárias.

A alimentação é outro ponto que se transforma com a uberização do trabalho. Os horários geralmente dedicados às refeições são os melhores para se trabalhar fazendo entregas, o que os torna indisponíveis na prática para estes trabalhadores. O entrevistado C segue a linearidade da sua história na relação saúde-trabalho, contando que:

Quando eu me propus a fazer isso aqui, eu sabia que se eu continuasse comendo do jeito que eu tava comendo, não ia dar certo. Que por mais que eu fizesse exercício... a alimentação que eu tinha, os alimentos que eu tava consumindo não iam me auxiliar nisso aqui... então muito carboidrato, eu comecei a comer mais proteína, pra fortalecer mais massa magra, massa muscular... agora, café da manhã bem reforçado... eu acordo às seis horas da manhã mas eu vou comer só às oito... oito horas um café da manhã: pão, café com leite... o que tiver direito... mel... são coisas que... eu faço meu pão né, faço pão em casa com kefir. Aí então é pão de casa, mel... é mais produtos orgânicos né... tem alface, tem verduras sempre, alguma coisa de legumes... no café da manhã mesmo... pra tu ter um balanço bom, tu já jogar, tu avisar teu corpo a partir da manhã que ele: “ah, te apronta que eu vou te usar.”. O almoço geralmente eu tô na rua. Então a hora que eu paro, eu paro em um restaurante legal, escolho ali alimentos que eu considere bons... uma carne, um feijão, salada... bastante salada,

legumes e verduras... tento não comer fritura. Balanceio legal ali a hora que eu parar, seja duas horas, três horas da tarde... parei, almoço, dou ali uma meia hora, tranquilo, e volto a pedalar. De noite... a hora que eu chego em casa, eu não como... então antes de começar a fazer entregas de novo, umas seis horas, eu faço um lanche. Faço um sanduíche, tomo um suco e beleza... é um lanche. E quando chego em casa de noite, só chá.

O entrevistado A também relata a sua rotina para lidar com esta questão dos picos de demanda no trabalho e da necessidade energética para a realização do trabalho:

Dez e meia [horas da manhã], mais ou menos, já como alguma coisa... normalmente de manhã... esse é o meu padrão né... eu já tomo um iogurte com cereal, alguma fruta, alguma coisa assim... aí depois eu almoço alguma coisa meio leve, não como coisas mais pesadas como feijão, por exemplo. Como mais saladas... arroz... mais algum pedaço de carne, alguma proteína... umas dez e meia [da manhã]. Daí se der fome... varia muito... meio dia ali eu tô tranquilo... só uma hora, uma e meia [horas da tarde]... daí eu pego alguma coisa na rua... mas evito pra... senão quando vê tu vai diluindo muito teu lucro né, daí não adianta nada ganhar trinta pila num almoço e ir ali no Mcdonalds gastar quarenta.

O final desta fala demonstra a preocupação com os gastos, limitadores e organizadores de como se dará a realização do cotidiano. O entrevistado B leva isto a outro nível, utilizando da própria dinâmica dos aplicativos para conseguir se alimentar com o menor custo possível:

Eu normalmente tento usar o próprio cupom dos aplicativos. Aí dou essa parada pro almoço, pro lanche, enfim, na hora que dá uma quebrada no ritmo né... no momento em que eu senti ali que deu uma parada, que o movimento tá fraco... que gira ali em torno do meio da tarde, três e pouco, quatro horas... aí eu acabo fazendo o lanche/janta e fico esperando. [...] Tomo [café da manhã] antes de sair de casa, eu tomo um café reforçado e saio pra rua. Normalmente uma batida, um nescau, o café em si né... e bolacha e pão, basicão... sanduíche... aí normalmente uso o cupom, fico perto do restaurante e pego o pedido... daí o valor da corrida praticamente paga o restante do cupom, então praticamente almoço de graça.

Podemos observar que os trabalhadores tem uma rotina consideravelmente organizada e pensada em relação à alimentação. Isto pode ser um indício de quais os âmbitos da vida têm sido mais planejados em relação ao trabalho, como foi visto até então.

2.6 Socialização para o trabalho

Cabe agora uma tentativa de mensurar a relação com o outro, pensada por Dardot e Laval (2016) como “[...] a generalização da concorrência como norma de conduta [...]” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 17). Esta análise é aqui pensada dentro dos termos da socialização para o trabalho. Isto porque os modelos de governamentalidade dependem de interrelacionalidade intersubjetiva, em um movimento duplo onde cada sujeito age sobre o outro, calcada em processos de socialização anteriores que, então, se desencadearão nestes processo de socialização subsequentes.

Ao que tudo indica, o trabalho uberizado é uma novidade para a maior parte dos que nele estão inseridos. Com isto podemos apreender que há um processo de descoberta e experimentação em relação a esta forma de organização do trabalho, que também varia de acordo com o aplicativo que se está manuseando.

Caso a proposição de Dardot e Laval (2016) esteja correta, um dos efeitos encontrados seria uma visão concorrencial expressada nas palavras e ações dos trabalhadores entrevistados, algo que efetivamente não é encontrado. O que se encontra no caso estudado é exatamente o oposto: um ambiente de trabalho com relações baseadas no apoio mútuo e na compreensão do outro como um parceiro, não como um competidor. Entretanto, é também possível apreender neste momento uma maior noção sobre como se dá esse apoio mútuo, como este se constitui e se há compreensão por parte dos trabalhadores de alguma potência política nestas formas de ação e organização coletiva.

O outro trabalhador é descrito como um parceiro. Esta é uma palavra chave, pois aparece de forma considerável nas entrevistas, além de ser o termo utilizado pela Uber para se referir aos trabalhadores vinculados a ela. O entrevistado A ressalta que o outro: “É um cara que tá na rua batalhando, um parceiro. Eu cumprimento todos, tento dar uma incentivada... se o pessoal tá meio desmotivado: “ah, vamo lá! vamo lá!”.”

Esta relação de incentivo mútuo é comum nas ruas, sendo baseada em gritos como o descrito pelo entrevistado. Termina por dizer que, no final das contas, “tá todo mundo junto, no mesmo barco!”

Há também os elementos mais profundos deste apoio mútuo presentes nos discursos, quando o entrevistado B nos diz:

Eu tento dar a maior força. Principalmente pro pessoal que não tem muita noção... vou ali, apóio, tento ser útil em alguma coisa, tento explicar... dar o melhor caminho, enfim, dar uma orientação. Porque na verdade o mercado tá aí e tem entrega pra todo mundo, então não é querendo tu ferrar o outro que tu vai ter mais entregas.

Justificando a partir deste argumento de que há trabalho para todos, conclui que um outro entregador “não é competidor”.

O entrevistado C também articula a narrativa do “parceiro”, mas entendendo isto como uma condição vinculada ao trabalho e ao vislumbre de oportunidades semelhantes e não à criação instantânea de um vínculo mais profundo:

Olha, é um parceiro. É um cara que tem uma necessidade, viu uma oportunidade e agarrou. Mesmo que ele faça um dia só. Pelo menos naquele dia ele viu a mesma oportunidade que eu, ele viu a mesma coisa que eu. É um parceiro, não que eu me identifique.

Aqui já está posta em xeque a hipótese de Dardot e Laval (2016) apresentada anteriormente, mesmo assim vale ressaltar a impressão do entrevistado A sobre a questão da concorrência:

Com certeza existe essa mentalidade [do outro como concorrente] presente... na grande maioria, não vou dizer que não exista em mim... mas tu tem que pensar que é muita gente... a iFood mesmo numa palestra pra ciclista disse que são cinco mil pedidos por dia, em Porto Alegre... vai eu, tu, conseguir fazer cinco mil pedidos? Não né!

Se torna aparente que a questão pode ser mais complexa do que a exposição destes entrevistados, mas é nítido que os três possuem uma narrativa de apoio mútuo e ações que corroboram com isto. Este mesmo entrevistado é ativo em um grupo no aplicativo Whatsapp, onde fornece diversos tipos de ajudas e compartilha informações relevantes sobre o trabalho.

Sobre a diferença em relação ao trabalho como entregador-ciclista para aplicativos comparado a um trabalho formal, há também uma diversidade de comentários relevantes. É nítido que este trabalho se dá de formas distintas e isto culmina em formas outras de lidar com o trabalho por parte dos trabalhadores.

O entrevistado B relata a sua biografia em relação ao trabalho e sua opinião nesse aspecto:

Cara, como eu trabalhei muito pouco... a minha carteira de trabalho é um livro vazio, eu trabalhei quatro vezes... meu primeiro trabalho foi de office boy, na empresa do meu tio... depois eu fui pra super mercado, como caixa operador... terceiro trabalho acho que fiquei nove anos, dez anos numa empresa jurídica... aí saí de lá e fui empreender, aí fui começar a ser recreacionista, ser monitor de festa infantil. De lá não trabalhei mais, então minha experiência de trabalho é quatro, cinco empregos só. [...] Tu te sente muito mais preso, né... tu fica refém de um horário, tu é obrigado a seguir aquela carga horária e se acontece alguma coisa de família, enfim... ou se tu tem um outro compromisso tu não pode tá fazendo, tu tem que tá sempre jogando conforme a escala de trabalho... eu acho, ser autônomo assim, mais livre. Eu me considero mais autônomo do que empregado, assim... não sou muito fã de CLT.

Além de se sentir satisfeito com as diferenças entre as formas de organização do trabalho, privilegiando o trabalho uberizado, ressalta o que é que efetivamente é distinto:

Muda porque no sentido do mercado tradicional... tu tem a carga horária, tem a pressão pela meta ou pelo serviço ser feito... tem que seguir aquela rotina né... e a bike tu faz o teu tempo, tu estabelece onde é que tu quer... claro que o cara tem que ter um foco de realmente ir pra rua e tentar cumprir aquela meta que ele estabelecer, porque se ele rodar por rodar... então o cara tem que ter uma disciplina maior.

Esse sentimento de autonomia e controle maior sobre os benefícios em relação a outros trabalhos também é compartilhado pelo entrevistado C:

Cara, o esforço é só meu. Quando eu trabalhei na livraria Cultura... nosso ganho, ele era geral... o comissionamento era geral. Então não importava se eu fizesse corpo mole lá, eu ia ganhar igual a todo mundo. Tu tem metas estabelecidas pra todo mundo... apesar de ter as metas pessoais próprias, tu tem um valor específico. Tu sabe que é aquilo ali que tu vai ganhar. Sabe os benefícios que tu vai receber no fim do mês. Aí se tu quer um benefício a mais, não vai ganhar. Aqui eu faço meu benefício... então se eu quiser um plano de saúde, eu vou lá e pago... quero plano odontológico, eu vou lá e pago... de acordo com meu esforço de cada dia. Se um dia eu bati minha meta de cem reais, de repente no outro dia posso dar uma diminuída.

Este entende que há um fator central nessa diferenciação que é a geração de *empowerment*:

É uma geração de *empowerment* [empoderamento] na verdade... tu toma as tuas próprias decisões, tu escolhe a tua rota, como tu vai concluir aquele serviço... como tu vai te posicionar, tanto com o comerciante, quanto com o aplicativo, quanto com o cliente que vai receber... fica a teu critério como resolver cada situação, desde o momento em que tu aceita a corrida, vai lá retira o pedido, trata com as pessoas que tão lá no restaurante, trata com o cliente... é tudo contigo. Isso se chama *empowerment*.

Já o entrevistado A relata não sentir tantas diferenças, apesar de ser mais crítico em alguns pontos ao perceber um certo enfraquecimento das relações e identificar isso como algo negativo:

Flexibilidade pra mim sempre foi uma premissa, então não é diferente. Eu sempre fiz meus horários, desde os meus dezessete anos, então... pra mim não é diferente. O que é diferente, na minha opinião... assim como é fácil de tu entrar, é fácil de te saírem... não é fácil de sair, é fácil te saírem. Tu vai ali, te esmera, tenta fazer um trabalho bacana e, do nada, tu tenta logar [entrar] no aplicativo e tu não consegue porque tu tá bloqueado. E daí? É diferente de tudo em que eu já trabalhei onde tu constrói uma relação com teu cliente, uma parceria com a empresa que tu tá... e não é assim: "ah, tu não fez a entrega de um lanche adequadamente, o cliente reclamou e deu, cai fora.". É muito descartável, tu é muito descartável.

Diz que o fato de não haver um gerente o vigiando não muda a sua forma de trabalhar:

Pra mim não porque eu trabalho com a mesma responsabilidade que eu estaria... como eu disse, eu sempre trabalhei mais autônomo assim, então... o que eu percebo é que o pessoal é muito *oba oba*. [...] Eu acho que o controle, inclusive, ele é maior nesse modo. Porque os caras sabem onde tu tá, quanto tempo tu leva... tá tudo registrado. GPS, rastreado. Tá tudo rastreado.

Analisando a partir do modelo de uma governamentalidade neoliberal, podemos compreender que a falta de vigilância direta de um agente humano relacionado à empresa - no caso do trabalho no âmbito privado - não resulta em maior desobediência por parte dos trabalhadores. É possível compreender o aplicativo e seu algoritmo como um gerente, mas ele cumpre uma função de

delimitação das possibilidades, deixando o como realizar a gama de possibilidades a cargo do trabalhador.

Entretanto este não é um trabalho realizado de forma atomizada, onde os trabalhadores não se comunicam ou trocam. Há uma diversidade de formas onde isso é feito e os efeitos destas trocas são objeto de discurso a partir dos entrevistados. Estes possuem uma visão comum sobre os limites mais rígidos para as possibilidades de ação coletiva com fins de reivindicação trabalhista no trabalho uberizado. O entrevistado A entende que:

As pessoas se unem pra reclamar. Mas só que é aquilo... reclamações aos ventos, não surte efeito nenhum. Ninguém... pelo menos eu desconheço algum movimento nesse sentido: "ah, vamos se unir aqui e fazer alguma coisa e vamos lá na empresa pra... vamos levar pro conhecimento da empresa que isso aqui não tá legal". Eu não acredito em greve nesse meio, porque se tu pegar e dizer "ah, não vamos fazer entrega", uma parte não vai aderir, lógico, e vão ficar fazendo as entregas... então é algo, assim, que não... não é organizado, na minha opinião.

Também entende que ir na sede da empresa te coloca em uma posição onde "é como se tivesse falando com um robzinho", já que não há uma figura humana acessível ao trabalhador que possua o poder para realizar sua reivindicação.

O entrevistado B traz a tona outros limites:

Quando o pessoal fala em greve, sempre tem um ou outro que tá precisando daquela grana lá e vai fazer, entendeu... então daqui a pouco se a corrida for tudo a dois reais, sempre vai ter um que vai tá precisando daqueles dois reais... então eu acho muito difícil parar geral ou até mesmo criar um sindicato que possa tá agrupando as três, quatro empresas... então acho muito complicado isso.

A força das relações a partir da virtualidade é ressaltada pelo entrevistado C:

Eu, o Marcos, o João e mais alguns *bikers* que, sei lá, criaram um grupo no whatsapp... aí tu pega o pessoal de um grupo X no whatsapp ali. Eu participo de três grupos: tem um grupo que é mais pessoal lá da Zona Norte, falam só bosta. É aquele grupo pra largar qualquer coisa, então tu já vê que é uma galera que não tá tão séria... que não tá querendo compartilhar alguma coisa sobre rotas, promoções... coisas que aconteceram no dia... aí tu tem um outro grupo, no qual eu, o Marcos, o João e alguns outros participamos: só vê ali, como o Marcos fala... ele mostra os ganhos dele no dia, pra mostrar pra todo mundo que dá pra fazer uma grana boa... que dá pra tu receber gorjetas, que dá pra tu conhecer boas pessoas... dá pra tu aumentar teu *network*... e ali tu vai unindo

peessoas que têm mais ou menos aquela mesma relação com esse trabalho e entre si... cara que também quer crescer, quer se sentir bem com o que tá fazendo, quer conversar com outras pessoas legais que também tem a mesma ideia, ou que queiram crescer também.

Entretanto, são muito mais otimistas quando falam sobre a criação e manutenção de vínculos com outros trabalhadores. O entrevistado B relata que: “Eu já fiz vários amigos de a gente ir pra parque, tomar um chimarrão, conversar... acho que se cria uma amizade, assim, com determinadas pessoas”.

Isto vai de encontro com o pensamento do entrevistado C que defende que:

Vai depender de ti. Não depende do trabalho, depende de ti. Gostar de uma pessoa a partir das coisas que tu conversa, tu vê que são parecidos em algumas, diferentes em outras e correlacionam... vai depender de ti... querer criar um vínculo, querer fazer uma amizade com aquela pessoa. Mesma coisa no trabalho num ambiente fechado.

Termina dizendo que, para ele, “não faz diferença nenhuma” entre um trabalho formalizado ou não para se relacionar.

A força das relações afetivas e de apoio mútuo é algo que também sustenta que não há está lógica generalizada da competitividade. Para além das entrevistas, foram observados outros trabalhadores e o seu trato parece também cordial entre si e com disposição para ajudar o outro, sem tratá-lo como concorrente. Quem muito se beneficia desta postura são as empresas, que acabam por ter parte relevante do trabalho arcada pelos trabalhadores.

2.7 Subjetividade

O ponto culminante de toda esta discussão é a subjetivação. Todo processo de subjetivação é inerente a processos de socialização, logo processos específicos de socialização devem ter efeitos nos processos de subjetivação. Cada um destes trabalhadores se enxerga no mundo também a partir do seu trabalho e os limites do modelo subjetivo do indivíduo parecem não existir - já que o indivíduo poderia, segundo os entrevistados, transformar de forma profunda a sua necessidade.

Isto pode parecer contraditório com uma lógica de apoio mútuo, mas não o é necessariamente. Compreender que esta contradição não existe neste caso é um dos pontos centrais deste trabalho. É muito possível que a tese de Dardot e Laval

(2016) se baseie nesta linha de raciocínio: o indivíduo que sempre busca acumular deve competir com o outro para acumular mais. Entretanto, o altruísmo parece ser também um capital, o que somado ao fato de não se acreditar que haja limites de demanda, facilita esta postura.

Os três entrevistados relatam gostar do trabalho como entregador-ciclista, mesmo que alguns percalços acontecem e mudem esse sentimento em certos momentos. O entrevistado A diz que:

Às vezes eu me estresso, às vezes eu percebo que eu faço por um propósito de tá fazendo exercício, de tá conhecendo gente nova, lugares novos, tudo mais... que era pra ser algo mais *relax* e eu acabo me estressando as vezes por algumas... descasos, né. Tanto descaso do restaurante, descaso da empresa... eu fico, de certa forma, revoltado com isso. Esses dias eu tava numa entrega ali no Parcão, num sushi, e saíram dezessete iFoods e não saiu nem um Uber. Eu tava com uma dupla [pedido duplo] pra entregar, a mulher me deixou meia hora de molho no horário do meio dia. Fiquei do meio dia e meia até uma hora praticamente... aí peguei as minhas entregas, fui fazer as minhas entregas e voltei lá pra trocar uma ideia com ela... “peguei duas entregas da uber aqui e percebi que saíram dezessete entregas do iFood e nenhuma da Uber ali...”. “Ah não, é que a gente dá prioridade pro iFood...”. Se não for pra fazer na ordem que vem chegando os pedidos, é melhor que não utilizem o uber...

O entrevistado C dá uma resposta semelhante mas sucinta: “Do amor ao ódio, do oito ao oitenta, em questão de minutos. Tu fica bravo com uma coisa, mas bah, já dá risada”.

Sendo o entrevistado B o aparentemente mais contente com o trabalho:

Cara, eu me sinto feliz ali... porque eu gosto de pedalar, eu já tinha esse hábito de pedalar, não tanto como com as entregas, mas eu gostava. E é uma coisa ali... por ser livre e tu fazer teu horário, tu poder tá fazendo outras coisas ao mesmo tempo... então eu considero uma rotina legal, tranquila.

Estes sentimentos estão relacionados à forma como o trabalho se dá, sendo a liberdade uma das principais temáticas relacionadas ao mesmo. O entrevistado A entende que este trabalho:

É mais livre, com certeza. Só que ao mesmo tempo tem uma questão de consistência que vai de ti, né. Tu tem a liberdade, por exemplo, de não ir trabalhar segunda, terça e quarta... e trabalhar só na quinta, sexta e sábado... só que é mérito daí né, o negócio vai pra meritocracia.

Os outros dois dão respostas afirmativas quanto ao ser um trabalho mais livre, com o entrevistado C utilizando o fato de estar sendo entrevistado em uma praça à tarde como prova dessa maior liberdade: “Olha pra gente aqui... totalmente livre”.

O entrevistado C segue dizendo que:

Tu sabe os horários de dinâmicas, os horários de promoções... depois de um tempo tu passa a perceber, dependendo da área em que tu tá, quais são os horários que tu tem mais pedidos, né, mais entregas, e tu consegue se posicionar. Se tu quiser fazer só meio dia, se quiser fazer das duas da tarde às cinco, é contigo! Se quiser fazer uma hora só no dia, faz.

A liberdade é compreendida como condicionada à disciplina, já que este trabalho “traz autonomia, mas o resultado não é controlável”, como relata o entrevistado A. Ressalta este ponto ao tratar da meritocracia relacionada ao trabalho, dizendo que esta é presente “com certeza”, mas que:

Infelizmente, ao mesmo tempo que tem essa questão de meritocracia... é algo que tu não tem o controle, né. Mas, sim, em parte é meritocracia. Tu obtém o resultado de acordo com o teu empenho, parcial. Porque em parte não tá no teu controle.

A questão do controle parece nortear a linha de raciocínio, sendo este fator algo que contribui para que o trabalho seja:

Prazeroso, instigante... viciante! Um dia tu sai pra rua e faz cem pila... daí no outro, sai e faz trinta pila... tu tem que ter muito controle emocional, porque não deu... não deu... talvez amanhã, daí tu tem que fazer uma avaliação mais fria, né. Isso que eu tava falando, tu não tem esse controle. Ali tu não tem como controlar [os ganhos].

Dado que o controle não está no resultado final, nem nas condições de cada entrega a ser realizada, ele é compreendido como devendo estar no próprio capital humano que realiza o trabalho. Uma das formas de manter este controle é a partir das metas, como nos conta o entrevistado B ao falar sobre como alguém deveria se organizar para este trabalho:

Vai da meta da pessoa, então se cria.... tenho a minha meta de setenta reais no mínimo por dia, se eu bater essa meta até às três horas da tarde eu posso tá recolhendo, então é muito da pessoa estabelecer uma meta e focar naquilo... e eu que sou contra ficar questionando se a taxa tá baixa, se não tá... se tocou ali pra ti, vai lá faz.

Aqui também reside o entendimento sobre autonomia em relação ao trabalho. A autonomia está diretamente ligada a esta disciplina, o que é completamente condizente com uma lógica de racionalização e de empreendedorismo de si mesmo. Esta seria a chave para conseguir alcançar os desejos e organizar os acúmulos necessários para que se seja meritoso.

Também em fala do entrevistado B se manifesta esta lógica, ao entender que:

É mérito da pessoa tá ali na ativa, né... e mérito por não tá escolhendo corrida. Muito escolhem corrida e acabam "ah, hoje fiz quatro, cinco corridas". Mas quantas tu recusou, né? De pouquinho em pouquinho tu poderia ter conseguido um valor que tu tivesse como ideal. Então acho que é mérito sim da pessoa, fazer a logística certa, de tá no ponto certo, entender as áreas... conhecer os aplicativos, enfim... acho que é mérito da pessoa estudar, conhecer e estar disposta a abraçar as coisas que vem.

O entrevistado C demonstra comparativamente o porquê de entender que este trabalho privilegia a meritocracia:

Sim, sim... o conceito de meritocracia foi muito mal utilizado no Brasil, né cara. Vou citar de novo a livraria Cultura porque é o maior exemplo que eu tenho hoje de experiência profissional: em meados de 2014, quis adotar a meritocracia... achando que utilizaria os modelos do Google. Porém, dentro de um ambiente fechado, onde tu tem muito rapa né, que é um cara querer passar a perna, querer crescer em cima do outro... quer passar por cima e tal... aquele crescimento rápido... nem sempre o cara que faz o melhor trabalho é o que ganha uma promoção. Quando tu coloca a meritocracia em um ambiente fechado, onde tu tem várias pessoas de diferentes estilos... com diferentes opiniões, pensamentos e atitudes, geralmente não dá certo. Que que é o esquema da meritocracia aqui pra ti: vai tocar corrida, tu aceita fazer? Aceito, beleza. Tocou, tu vai lá, faz... assim que tu entregar, provavelmente já vai tá tocando outra. Isso a gente já notou muito nos aplicativos, a Uber tem muito isso: o cara que faz todas, tá aceitando tudo que é corrida, toda hora tá recebendo chamadas. O cara que tá toda hora cancelando, que que acontece... no próprio aplicativo ele te manda uma mensagem. Então é bem essa história... se tu te dedica, tu recebe mais chamadas. É uma relação meritocrática. De acordo com teu esforço, tu recebe mais. É totalmente meritocrático.

É possível perceber então que existiriam trabalhos onde é possível a meritocracia e outros onde isto não seria possível. Neste caso, ao entenderem que a meritocracia seria um atributo positivo, pode-se compreender todo o discurso sobre liberdade e autonomia vinculado ao trabalho como entregador-ciclista para aplicativos. A liberdade e a autonomia estariam vinculadas a uma potência de empreendimento, onde o mérito reina e o indivíduo pode decidir o quanto se esforça e, assim, controlar suas recompensas.

Vale ressaltar que isto vale para outros trabalhos também, como nos trouxe o entrevistado A ao falar de forma emocionada:

Tem um negócio que tô olhando agora meu... tem um cara aqui de Porto Alegre... o cara vendia bala na sinaleira... meu, tu não acredita quanto os cara tiram vendendo bala, meu... os cara chegam a tirar cinco mil reais! Líquido! Tirando os custos de bala, de saquinho e papel... quanto tempo tem que ficar numa faculdade...?

No final das contas, nenhum dos entrevistados se considera um empregado da empresa a qual organiza seu trabalho. Entendem que estas são donas de aplicativos e possuem apenas a função de otimizar a oferta e a demanda. O entrevistado B explica o porquê de não se entender enquanto funcionário:

Funcionário não, porque funcionário tem vínculo trabalhista, né. Sou um parceiro... sou um parceiro entregador aí... que, na verdade, pra eles eu sou só um número, né... no momento em que a gente aceita fazer entrega e estar ali como entregador independente, como parceiro independente... acho que não tem vínculo nenhum com a empresa.

No caso o entregador seria um prestador de serviços:

Tu tá te ofertando... é a tua prestação de serviço... a própria Uber diz que ela não tem 500 mil carros... ela tem a plataforma e as pessoas tem os carros delas, mesma coisa com outras plataformas semelhantes... então eu acho que na *bike* é uma coisa semelhante... a gente tá se dispondo a trabalhar naquele período ali pelo fato de receber uma bonificação sobre a entrega... não tendo aí nada de vínculo com nenhuma empresa.

Esta visão é muito semelhante à do entrevistado C, que compreende que:

A empresa... eles disponibilizam... eles fazem uma ponte. Eles te dão ali uma oportunidade: "ó, tem uma pessoa aqui querendo receber um produto"... se alguém quiser, tem o restaurante que tá querendo vender...

só lança a informação. Eu entendo as empresas como informadores ou empresas de informação. Te dão a informação de um lugar que quer vender e alguém que quer comprar. Tu é um empreendedor no meio disso, ok. Minha empresa é minha bicicleta... meu esforço e minha bicicleta. Tá tudo em ordem aqui? Vamos lá, vamos fazer. Você acaba se tornando uma empresa de logística.

3. Considerações finais

Nos capítulos anteriores se procurou demonstrar que há uma possível correlação entre o modelo de governamentalidade neoliberal proposto por Dardot e Laval (2016) e a organização do trabalho a partir da uberização do mesmo. Esta se dá de forma que a ação individual e a estrutura da organização do trabalho se influenciem de maneira mútua. O modelo dos autores é constituído pela compreensão da empresa como modelo de subjetivação e da a generalização da concorrência como norma de conduta.

A empresa como modelo de subjetivação - a compreensão do sujeito enquanto empresário de si mesmo - é sem dúvidas um modelo subjetivo muito presente nos entrevistados. Estes entendem que todas as dimensões tratadas anteriormente são responsabilidades suas e que isto é algo positivo que lhes concede autonomia e liberdade.

Esta racionalização de todos os âmbitos ultrapassa a vivência no espaço de trabalho, atingindo a cotidianidade como um todo. Afeta, assim, a vida não só dos trabalhadores, mas de suas relações de amizade e com familiares. Os relatos são precisos em demonstrar como, do despertar ao dormir, o dia está racionalizado e organizado, pensando em como fazê-lo render ao máximo, não apenas em relação ao rendimento econômico, mas de saúde, expansão de redes, conhecimento, felicidade, etc.

Tudo isto está calcado em um entendimento de que é possível controlar esta diversidade de dimensões. O conceito de controle e o entendimento de que este é possível e somente dependente da ação individual são centrais nesta análise.

Entretanto, a generalização da concorrência como norma de conduta não é algo encontrado nos seus discursos - muito menos em suas práticas que aqui não

couberam ser relatadas com detalhe³. Uma lógica de apoio mútuo opera nessas feições do trabalho e faz parte também do cotidiano destes trabalhadores.

Isto não significa que a hipótese de Dardot e Laval (2016) esteja necessariamente equivocada, mas demonstra que no espaço-tempo e nos sujeitos aqui entrevistados, ela não foi encontrada. Assim pode-se imaginar que o termo “generalizada” utilizado na definição do conceito pode ser mais provavelmente um equívoco, já que é improvável que este seja o único espaço onde não o seja assim.

Fica evidente o quanto este tipo de sujeito “encaixa” perfeitamente no trabalho de entregador-ciclista para aplicativos, se tornando um trabalhador “ideal”. Alguém que busca superar seus limites, visa se responsabilizar e arcar com todas as dificuldades e consequências da sua lida diária e, ainda por cima, ajuda outros trabalhadores em momentos de dificuldade. Para as empresas donas dos aplicativos e gestoras dos corpos destes trabalhadores, esta forma de racionalizar e de agir é extremamente favorável.

Este trabalhador tampouco se concebe realizando um trabalho formal, repudiando as formas delimitadas por este e se entendendo “feliz” dentro do trabalho uberizado. Mesmo assim existe uma possível contradição entre expectativa e realidade, dado que os trabalhadores estão há poucos meses executando estes serviços. No grupo virtual onde foram inicialmente contatados estes trabalhadores, poucos estão há mais de um ano trabalhando como entregador-ciclista.

Pensar este sujeito dentro de um modelo de governamentalidade traz a possibilidade de compreensão de que há ainda uma tendência a um trabalhador socializar o outro desta forma, o que também é visível em momentos das entrevistas quando um entregador cita outros com os quais debate e constrói de forma conjunta as soluções para o problema magno de ser eficiente em todas as esferas da vida.

O uso do conceito de governamentalidade neoliberal num contexto para além do utilizado primordialmente por Foucault (2008) - referente a estados-nação - é algo recente, não muito trabalhado e que possui muitos pontos a serem

³ A partir de experiência pessoal trabalhando como entregador-ciclista para a empresa Rappi, muitos contatos foram feitos, conversas realizadas e informações compartilhadas. Estas não foram sistematizadas, entretanto ajudam a compreender esta dinâmica de apoio mútuo.

desenvolvidos para que seu potencial explicativo seja explorado e trabalhado na forma mais profunda e profícua possível.

É possível compreender assim melhor a questão dada de que novas formas de organização de trabalho constituem e são constituídas por novas formas de se racionalizar e que a dinâmica do poder sempre estará presente, fazendo com que novas formas de autogoverno e de governo dos outros seja algo que surja possivelmente com uma aparência de naturalidade.

Os limites da pesquisa são visíveis. O curto tempo para a sua realização, a falta de possibilidade de se realizar, transcrever e analisar um maior número de entrevistas e a limitação de abrangência espacial são alguns destes limites.

A quantidade de entrevistas é pequena, fazendo com que os depoimentos aqui coletados não sejam necessariamente representativos. Também seria interessante um acompanhamento maior de cada um dos entrevistados, seja com mais entrevistas depois de períodos de tempo semelhante ou se unir a algum deles em sua rotina para observar as semelhanças e discrepâncias entre o seu relato e a efetiva realização do seu trabalho.

A limitação temporal também não nos permite conhecer melhor a esfera processual das transformações no trabalho e nos discursos dos trabalhadores durante este tempo. É evidente que uma análise estática - baseada em um momento onde são coletadas as entrevistas - é muito limitada em sua profundidade em se tratar de uma realidade tão dinâmica e intensa. Esta limitação temporal também cria uma limitação na discussão conceitual, impedindo a reflexão acerca de como se pode explicar estes fenômenos de forma mais precisa através de uma comparação interconceitual e até a formulação de novos conceitos.

A abrangência espacial também se impõe a partir da temporalidade e dos recursos disponíveis. A riqueza dos conteúdos aqui explicitados seria muito maior caso fosse possível estudar um raio maior dentro a própria cidade de Porto Alegre ou em conjunto com outras cidades, regiões, estados e até países - dado se tratar da análise de uma hipótese que se propõe abranger grande parte do globo terrestre.

Mesmo assim o presente trabalho leva à conclusão da importância desta temática e de serem buscadas formas de compreensão do trabalho que permitam a interpretação deste momento de transformação, de migração de formas mais

estabelecidas de organização do trabalho para o trabalho uberizado. Outra conclusão relevante é a do entendimento de que há um sujeito que busca este tipo de trabalho e que se desenvolve dentro dele para se acostumar e naturalizar este, além de se tornar, também, um agente nesta socialização em relação a outros trabalhadores que acabam por se inserir no trabalho uberizado.

Dado que o entendimento de que este trabalho seria simplesmente pauperizante e destruidor de qualquer dignidade em relação ao trabalho se demonstra equivocado, se entende aqui que existe uma necessidade sociológica e outra filosófica para o avanço em relação a esta problemática: a primeira, sociológica, é a de compreendermos de forma mais profunda como se dá o trabalho uberizado, quem o está realizando, quais são as relações de poder envolvidas e como se dão as relações sociais vinculadas a estes sujeitos e seu trabalho; a segunda, de âmbito filosófico-político, é que se torna urgente a discussão sobre liberdade, justiça e igualdade em relação ao trabalho uberizado, a fim de que se organize a complexidade referente a este e se possa haver a possibilidade de proposições práticas a partir desta compreensão.

Referências Bibliográficas

ANTUNES, R. **O mundo precarizado do trabalho e seus significados**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2 (1), p. 55-72, 1999.

ANTUNES, R. **O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1ª Edição. São Paulo: Boitempo, 2018.

BIANCHI, D.; MACHADO, M. S. **A situação dos motoristas de Uber: Superexploração do trabalho por trás do discurso empreendedor**. 2017.

BRITO, A. A. F. de B. **A Quarta Revolução Industrial e as Perspectivas para o Brasil**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Edição 07. Ano 02, Vol. 02. pp 91-96, Outubro de 2017.

COUTINHO, M. C.; KRAWULSKI, E.; SOARES, D. H. P. **IDENTIDADE E TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: REPENSANDO ARTICULAÇÕES POSSÍVEIS**. Psicologia & Sociedade, Florianópolis, v. 1, n. 19, p.29-37, 2007.

CUESTA, H. A. **LA LUCHA CONTRA LOS “FALSOS AUTÓNOMOS” EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS VÍA APP. EL CASO “DELIVEROO”**. SJS Num. 6 Valência, 2018.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A Nova Razão do Mundo: Ensaio Sobre a Sociedade Neoliberal**. 1ª Edição. São Paulo: Boitempo, 2016.

DE STEFANO, V. **The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»** . 2016.

DRAHOKUPIL, J.; PIASNA, A. **Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement**. ETUI: Working Paper, 2019.

FINCHAM, B. **Bicycle Couriers in the 'New' Economy**. Working Paper Series. Paper 46. Cardiff University, 2004.

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

GAVRAS, D. Aplicativos como Uber e iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos. **O Estado de São Paulo**, 2019. Disponível em:

<<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral.aplicativos-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-autonomos.70002807079>>. Acesso em: 30 jun. 2019.

HARVEY, D. **Condição Pós-moderna: Uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural**. 17ª Edição. São Paulo: Loyola, 2008.

HERLIHY, D. V. **Bicycle: the History**. Yale University Press, 2004.

LIPIETZ, A. **Audácia. Uma alternativa para o século 21**. São Paulo: Ed. Nobel. 1991

MACHADO, L. Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos. **BBC News Brasil**, 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>>. Acesso em 30 jun. 2019.

OITAVEN, J. C. C. CARELLI R. L. CASAGRANDE C. L. **Empresas de Transporte, Plataformas Digitais e a Relação de Emprego: Um Estudo do Trabalho Subordinado sob Aplicativos**. 2018.

SHIRACO, S. **A History of Bike Messengering in San Francisco**. San Francisco Bicycle Messenger Association. 1996. Disponível em: <<http://www.ahalenia.com/sfbma/history.html>> Acessado em 15 nov. 2019

WEHR, K. **Bicycle Messengers and Fast Capitalism: An Old School Solution to the Needs of Techno-Capitalism**. Fast Capitalism. Vol. 2, Issue 1, 2016.

ANEXO A - Roteiro de Entrevistas

Perguntas

Perfil

- Idade
- Gênero
- Escolaridade
- Perfil econômico/renda familiar
- Onde mora

Entrevista

- **Trabalho**
 - Por que começou a fazer entregas por aplicativo? E por que de bicicleta?
 - Você está satisfeito nesse trabalho? Gostaria de estar fazendo outra coisa?
 - Tinha algum emprego antes ou estava desempregado? Por quanto tempo estava no outro emprego ou desempregado?
 - Que vínculo você tem com a Rappi/Uber Eats/iFood?
 - Você tem MEI?
 - Pensa sobre aposentadoria?
- **Remuneração**
 - Você está satisfeito com a sua remuneração?
 - Você costuma calcular seus ganhos e gastos? Quanto você ganha por mês? Quanto você gasta?
 - Sentiu alguma diferença na remuneração desde que começou neste trabalho?
 - O que você pensa sobre seus gastos para trabalhar?
- **Tempo**
 - Quantas horas você trabalha por dia? Quantos dias por semana?
 - Como você organiza seu tempo? Tira folgas?
 - Há quanto tempo você trabalha como entregador-ciclista?
 - Trabalha em alguma outra coisa?
 - Quanto tempo pensa em ficar neste trabalho?
- **Condições de trabalho**
 - Você pensa que usar equipamentos de proteção é importante? Quais você usa ou por que não usa?
 - O que pensa sobre as condições de trabalho como entregador-ciclista?

- Qual o papel que as empresas tem na promoção de melhores - ou piores - condições de trabalho? Qual você acha que deveria ser o papel delas neste aspecto?
 - Você acha que este é um trabalho precário ou precarizado? Por quê?
- Saúde**
- Você usa alguma substância - legal ou ilegal - quando trabalha? Qual?
 - Qual a relação que você enxerga entre seu corpo e este trabalho?
 - Pensa que esta função pode causar desgaste físico? Quais as possíveis consequências?
 - Até que idade você pensa ser possível realizar este trabalho?
 - Como é a sua alimentação? Em que horário/momento você come?
 - Quais efeitos na saúde você acredita que este trabalho traz?
- Socialização para o trabalho**
- Ao ver outra pessoa com a caixa de entregador nas costas, como enxerga ela?
 - Como é a sua relação com outros entregadores de bicicleta? E de moto?
 - O outro entregador ou entregadora, é um concorrente seu?
 - Você encontrou alguma dificuldade para se adaptar ao aplicativo? Qual/quais?
 - Você já tinha trabalhado para aplicativo antes?
 - Você percebe alguma diferença entre este e outros trabalhos que já teve na vida? Qual/quais?
 - Trabalhos convencionais têm um patrão ou gerente cuidando de como você faz o trabalho, neste caso não existe nenhuma pessoa exercendo essa função, como você enxerga que isto afeta a sua forma de trabalhar?
 - Como você percebe a organização de quem realiza este trabalho? Há uma organização que busque melhores condições de trabalho ou mais união entre os trabalhadores?
 - Você acha que os vínculos ou laços entre trabalhadores neste tipo de trabalho é diferente do de em trabalhos ditos convencionais? Se sim, quais as diferenças? Há mais ou menos formação de vínculos/laços?
- Subjetividade**
- Que sentimentos você tem ao realizar este trabalho?
 - Sobre a frase “você é quem faz a sua remuneração”, qual o seu pensamento a respeito?
 - Esta forma de trabalho é mais ou menos livre que outras mais convencionais?
 - Sobre a frase “você é quem decide seus horários”, qual o seu pensamento a respeito?
 - Você acredita que este trabalho privilegia a meritocracia? O que você entende por isso?
 - Você acha que este trabalho te traz autonomia? Isto é algo positivo ou negativo? E por que você acha isso?

- Como a sua família enxerga você realizando este trabalho? E seus amigos?
- Como você se enxerga neste tipo de trabalho?
- Que tipo de imagem você sente que passa ao trabalhar como entregador-ciclista para aplicativo?
- Quando você se veste para pedalar e coloca a caixa nas costas ou na bicicleta, você sente que outras pessoas te enxergam de que forma? Há diferença em relação a quando não está nesses trajes?
- Você se vê mais como um funcionário da empresa ou como um empresário de si mesmo que apenas usa a empresa como meio para ter clientes/serviços? Por quê?