

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

GUILHERME PISANI GOMES GALLO

TRAJETÓRIA OCUPACIONAL E SOFRIMENTO PSÍQUICO DE MOTORISTAS DE
APLICATIVO

SÃO CARLOS

2025

GUILHERME PISANI GOMES GALLO

Trajetória ocupacional e sofrimento psíquico dos motoristas de aplicativo

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Psicologia como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Psicologia pela Universidade Federal de São Carlos.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Name Risk



Documento assinado digitalmente

EDUARDO NAME RISK

Data: 19/02/2025 18:20:00-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>



Documento assinado digitalmente

GUILHERME PISANI GOMES GALLO

Data: 19/02/2025 18:36:46-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

SÃO CARLOS
2025

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer primeiramente à minha família, minha mãe Roberta e ao meu pai Aluísio que sempre me apoiaram moral e materialmente na minha escolha de vir fazer Psicologia em São Carlos longe de casa e também anteriormente a isso, que me deram as condições necessárias para estar onde estou, mesmo com as dificuldades encontradas pelo caminho. Também gostaria de agradecer ao meu irmão Murilo, que faz importante parte da minha vida e me ensinou muitas coisas para vida com a nossa relação.

Em segundo lugar, mas não menos importante, gostaria de fazer um agradecimento especial à minha namorada Anna Clara, minha maior companheira de vida e também durante todos os anos de graduação, que mesmo não podendo estar perto sempre, se mostrou presente em todos os momentos mais importantes dessa etapa, me apoiando e me incentivando em todas as minhas escolhas. Obrigado por todo amor e carinho, o fato de te amar e ser amado por você fazem total diferença na minha caminhada deixando-a muito mais leve, a paz que você me traz foram cruciais para que eu pudesse alcançar meus objetivos.

Gostaria de também agradecer aos meus amigos da República Arapuça, que formaram uma rede de apoio muito importante pra mim em São Carlos e se transformaram na minha segunda família, as trocas durante meu tempo na república foram e continuam sendo muito ricas tanto para ajudas na área acadêmica quanto para a vida, agradeço do fundo do coração todos que fizeram parte dessa jornada.

Fica o agradecimento para meu professor orientador Dr. Eduardo Name Risk, que me ajudou não só nesses dois anos de processo da monografia, mas também em outras etapas cruciais da graduação, despertando sempre o meu conhecimento pela Psicologia.

Gostaria de agradecer também a minha colega Marina, que estava fazendo a sua monografia sobre o mesmo tema e por isso pudemos nos ajudar mutuamente, o que foi muito importante nesse processo.

RESUMO

O neoliberalismo intensificou relações precárias evidenciadas na uberização do trabalho. Durante a pandemia, essa tendência agravou desigualdades. É importante analisar os impactos psicológicos dessas novas relações de trabalho, especialmente entre homens maiores de 30 anos. Este estudo teve por objetivo compreender a trajetória ocupacional de motoristas de aplicativo e suas experiências de sofrimento. Trata-se de estudo qualitativo, transversal e exploratório. Participaram do estudo quatro motoristas, sendo dois deles cooperados da COOPAMA e outros dois motoristas de aplicativo autônomos sem ligação com qualquer vinculação com cooperativas. A coleta de dados consistiu na aplicação dos seguintes instrumentos: (a) Questionário socioeconômico; (b) Roteiro semiestruturado de entrevista individual; (c) Diário de campo. As sessões de entrevista foram gravadas em áudio e transcritas na íntegra. O protocolo de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos (CAAE No. 77876024.6.0000.5504). A análise dos dados foi realizada a partir da Análise Temática. O material coligido foi interpretado segundo o referencial teórico adotado no estudo.

Palavras-chave: subjetividade, sofrimento, carga psíquica, uberização, motoristas de aplicativo

ABSTRACT

Neoliberalism has intensified precarious relations evidenced in the uberization of work. During the pandemic, this trend has exacerbated inequalities. It is important to analyze the psychological impacts of these new working relationships, especially among men over the age of 30. The aim of this study was to understand the occupational trajectory of app drivers and their experiences of suffering. This is a qualitative, cross-sectional and exploratory study. Four drivers took part in the study, two of whom were COOPAMA cooperative members and the other two self-employed app drivers with no connection to cooperatives. Data collection consisted of the following instruments: (a) socio-economic questionnaire; (b) semi-structured individual interview script; (c) field diary. The interview sessions were audio-recorded and transcribed in full. The research protocol was approved by the Human Research Ethics Committee of the Federal University of São Carlos (CAAE No. 77876024.6.0000.5504). The data was analyzed using thematic analysis. The material collected was interpreted according to the theoretical framework adopted in the study.

Keywords: subjectivity, suffering, psychological burden, uberization, app-based drivers

SUMÁRIO

SUMÁRIO	6
1. INTRODUÇÃO	7
2. OBJETIVOS	12
2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
3. MÉTODO	13
3.1. DELINEAMENTO	13
3.2. PARTICIPANTES	13
3.3. LOCAL - ENTREVISTA INDIVIDUAL	15
3.4. INSTRUMENTOS	15
3.5. PROCEDIMENTO	15
3.5.1 COLETA DE DADOS	15
3.5.2 ANÁLISE DOS DADOS	18
3.6. CUIDADOS ÉTICOS	18
4. RESULTADOS	20
4.1. ASPECTO SOCIOECONÔMICO E FORMAÇÃO	22
4.2. TRAJETÓRIA OCUPACIONAL	22
4.3. AUTONOMIA	24
4.4. EMPREGO ATUAL	25
4.5. GÊNERO	28
4.6. CONDIÇÕES ECONÔMICAS	29
4.7. COOPERATIVA	29
4.8. FUTURO	30
5. DISCUSSÃO	31
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
7. REFERÊNCIAS	40
APÊNDICES	42

1. INTRODUÇÃO

O neoliberalismo, que teve sua ascensão na década de 1970, no Brasil e no mundo, mudou as relações de trabalho na sociedade, como também a estrutura psíquica dos indivíduos. Diferente do liberalismo clássico, o neoliberalismo representa intervenção do Estado de forma diferente, a qual não diz mais respeito às atividades econômicas, mas sim às intervenções diretas na configuração dos conflitos sociais e na subjetividade universal. Toda importância de instâncias, associações, instituições e sindicatos ou qualquer tipo de órgão que pudesse vir a questionar a noção de liberdade do empreendedorismo e da livre-iniciativa é questionada, o que precariza as relações trabalhistas (Safatle, 2021).

Para que essas ideias funcionassem, seria necessária uma forma de fazerum *design* psicológico, uma nova maneira de se pensar o cotidiano e as relações de si e com os outros, “guiada a partir da generalização de princípios empresariais de performance, de investimento, de rentabilidade, de posicionamento para todos os meandros da vida” (Safatle, 2021, p. 23). Cria-se a autocompreensão de que todo indivíduo é um “empresário de si mesmo”, suas ações são pautadas pela racionalização da administração de empresas que deve sempre mirar a maior produtividade possível, o investimento com lucro baseado no cálculo racional dos custos e benefícios.

Uma atual relação de trabalho que surge a partir desse *design* psicológico do “empresário de si” é a uberização: fenômeno no qual as relações de trabalho ocorrem de forma individualizada e invisibilizada, assumindo, assim, caráter de “prestação de serviços”, no qual quaisquer despesas advindas da manutenção dos veículos, motos, bicicletas e celulares utilizados nesta atividade são custeadas pelo próprio trabalhador. Na uberização, o trabalho é flexível: sem jornadas preestabelecidas, sem remuneração fixa, sem atividade pré-determinada, sem direitos, nem sequer o direito de organização sindical. Além disso, o sistema de metas é flexível de modo a sempre pressionar o trabalhador a superar aquelas obtidas anteriormente (Antunes, 2018, 2020; Ferreira, Mendes & Naves, 2023).

O fenômeno da expansão das empresas de Transporte Particular por Aplicativo (TPA), termo jurídico usado para designá-las, é mundial. Apesar de recente, tem causado mudanças significativas na regulamentação, na organização e no uso do território. No Brasil, a Uber começou suas operações no Rio de Janeiro-RJ durante a Copa do Mundo de 2014, evento de *marketing* global.

As empresas de TPA refletem a dinâmica de dois grupos de trabalhadores:

profissionais altamente qualificados para o desenvolvimento de *software* e Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) e formas de emprego mais voláteis, informais e precárias para a execução das atividades operacionais (Antunes, 2018). Dessa maneira, os motoristas de aplicativo apenas precisam ter habilitação para dirigir, não há exigência prévia em termos de aperfeiçoamento para desempenho de função específica oferecida pela plataforma (Bessa, 2021).

Essa relação de trabalho uberizada cresceu exponencialmente durante a emergência global da pandemia de Covid-19 (2020-2023), ocasião na qual muitas pessoas perderam seus empregos e se viram em uma situação desastrosa em que se não recorressem a trabalhos informais e precarizados, como os uberizados, não receberiam nenhum tipo de remuneração. Enquanto outros que conseguiam trabalhar no conforto de suas casas, usufruíam da força de trabalho oferecida por essa parcela da população que se colocava em risco, completamente às margens do direito do trabalho, para garantir o sustento diário, escancarando a desigualdade social do país (Antunes, 2020).

Visando mapear os perfis dos motoristas de aplicativo, um estudo de Bessa (2021) realizou uma coleta de dados online usando um formulário divulgado em grupos de redes sociais de motoristas de aplicativo e obteve 766 respostas de todo o Brasil em 2020, durante a pandemia. Dessas respostas, 83,4% eram do sexo masculino, 67,1% com filhos e 63,5% se diziam ser o principal provedor da casa, somado ao fato de que 65% da amostra correspondia à faixa de 25 a 42 anos, 50% declarou ter escolaridade superior completa ou incompleta. Além disso, foi questionado aos participantes sobre suas motivações para o exercício da atividade, 36,29% relatam ser por renda, como renda principal ou extra para comprar comida, por baixos salários e falta de dinheiro, 35,24% relatam ser pelo desemprego, falta de opção, idade e função obsoleta e apenas 23,22% relatam exercer a atividade por escolhas pessoais, como autonomia, tempo livre, flexibilidade, ser o próprio patrão, estudo e saúde, etc. Somando os que exercem pela falta de renda e desemprego são 71% (Bessa, 2021).

Segundo pesquisa feita pelo IBGE, o Brasil contava em 2022 com 1,5 milhões de trabalhadores de aplicativo, sendo que 52,2% (ou 778 mil) trabalham no transporte de passageiros. O rendimento médio dos trabalhadores por plataformas digitais com nível superior (R\$ 4.319,00) é menor do que os ocupados não plataformizados com a mesma escolaridade (R\$ 5.348,00). Além disso, os trabalhadores plataformizados se concentram na faixa de nível escolaridade intermediária, sendo que 61,3% deles têm nível médio completo e superior incompleto. Em comparação com o setor privado, os

plataformizados trabalham mais horas semanais (46h *versus* 39,6h) e contam com menos trabalhadores contribuindo com a previdência (22,3% *versus* 39,8%) no quarto semestre de 2022. Sobre o grau de dependência com o aplicativo, os motoristas de aplicativo de transporte de passageiros tinham 97,3% de grau de dependência, o mais alto dentre os trabalhadores plataformizados. A proporção de gênero também era bem expressiva, sendo 81,3% dos trabalhadores plataformizados do sexo masculino.

A partir disso, apreende-se que a maior parte desses trabalhadores passaram por experiências de trabalho e trajetórias ocupacionais diferentes da atual ao longo de sua carreira. Em virtude do desemprego ou pela necessidade de complementação da renda, recorrem a uma atividade sem direitos trabalhistas, precarizada, com baixa remuneração, na qual precisam usar seus próprios bens, apenas pelo fato de que o trabalho por aplicativo inicialmente aparece como uma alternativa rápida e fácil.

Para se estudar essa relação de trabalho, foi escolhida uma fundamentação teórica que levasse em consideração a complexidade humana nas relações de trabalho, nos processos intersubjetivos e também na parte não observável dessas relações, que seriam os motivos, os impulsos e os pensamentos considerando o trabalho como categoria central para a compreensão dos processos de subjetivação e da relação subjetividade, saúde e sofrimento. Essa abordagem é a Psicodinâmica do Trabalho de Cristophe Dejours, uma abordagem clínica do trabalho. (Leão, 2012, p. 300).

Um dos fatores que ocupa papel fundamental nessa abordagem é a organização do trabalho, que é a imposição da vontade do outro, um empregador sob o empregado. Essa organização parte de uma idealização que é chamado por Dejours (1994), de trabalho prescrito, que seria como o projeto deve ser realizado pelos empregados, o que, na prática, é realizado de uma forma diferente, uma vez que o trabalhador passa por muitas intempéries externas a ele ou subjetivas, considerando que o trabalhador é um sujeito singular que possui sua própria história prévia àquela situação de trabalho, o que configura, portanto, o trabalho real, que gera o produto final.

Dessa forma, Dejours explica que essas organizações do trabalho limitam a realização desse projeto e geram o que ele chama de carga psíquica do trabalho. Essa carga psíquica é o resultado entre a confrontação de desejo do trabalhador diante da imposição do empregador, ela é aumentada de forma inversa à liberdade de organização do trabalho, ou seja, quanto mais rígida a organização desse trabalho, menor a liberdade e maior a carga psíquica por ele gerada e vice-versa. Sendo assim, temos dois tipos de trabalho: o equilibrante, que é flexível em relação ao modo operário do trabalhador e que o deixa mais livre para achar recursos para uma expansão ou diminuição de sua

carga psíquica de trabalho; e o fatigante, que é o modo de trabalho rígido e inflexível, que não considera o sujeito do empregado e que causa um sentimento de impotência no trabalhador (Dejours, 1994).

Se essa carga psíquica não passar por uma descarga, ela será patologizante e causadora de sofrimento para esse indivíduo, manifestando-se pela descompensação psiconeurótica ou somática. Alguns exemplos do primeiro são: o delírio, causado pela estrutura psicótica ou a depressão, causada pela estrutura neurótica; exemplos do segundo são: uma desorganização mental que gera os efeitos psicossomáticos, como gastrites, urticárias, enxaqueca entre muitos outros (Dejours, 1994).

Outra alternativa de minimizar a carga psíquica, seriam as estratégias defensivas capazes de mobilizar subjetivamente os trabalhadores de maneira individual ou coletiva, estabelecendo uma relação mais satisfatória com o trabalho e também buscando o reconhecimento, o que é crucial para a construção de identidade do trabalhador, sendo essas organizações coletivas capazes de transformar os fatores da organização do trabalho causadores de sofrimento (Giongo, Monteiro & Sobrosa, 2015).

Relacionando o trabalho uberizado com a teoria de Dejours podemos perceber que o trabalho é flexibilizado em seus contratos (sem jornadas preestabelecidas, sem remuneração fixa, sem atividade pré-determinada), porém ele não é flexível em sua organização. A noção de organização na dispersão (Harvey, 1992) é fundamental: multidões de trabalhadores, vivendo na condição de trabalhadores informais, podem aparecer de forma dispersa, mas o controle de seu trabalho está centralizado e é um elemento crucial para os processos de oligopolização e monopolização (Abílio, Amorim & Grohmann, 2021). Além disso, por serem dispersos, individualizados e não terem uma organização sindical, a oportunidade dos trabalhadores de TPA de se organizarem coletivamente como estratégias defensivas para minimizar o sofrimento do trabalho é quase nula, ou então, depende de os mesmos buscarem coletivos particularmente.

Além disso, após conectar-se ao aplicativo Uber, Rappi, Ifood, 99pop, o trabalhador deverá realizar a demanda, que é fazer uma entrega ou levar uma pessoa a um lugar desejado por ela, no menor tempo possível, e o único reconhecimento que o prestador de serviço pode ter é ser avaliado pelo cliente por esse trabalho levando em conta apenas o resultado final, sem considerar qualquer empecilho que esse trabalhador possa ter passado para chegar ao seu destino, somado isso a taxas exorbitantes que as empresas retêm de seus motoristas a cada corrida, chegando na Uber e 99 a mais de 40% do valor.

Portanto, é necessário analisar os impactos psicológicos, as cargas psíquicas, o sofrimento e as psicopatologias advindas das relações uberizadas de trabalho no que diz respeito ao trabalho real dos motoristas de aplicativo, uma vez que é um trabalho precarizado, com uma organização não convencional em que os trabalhadores são submetidos a um contrato unilateral de uma empresa de tecnologia multibilionária que não assiste seus empregados em nenhuma situação, os explora com taxas exorbitantes e que não fiscalizam a jornada de trabalho de seus motoristas. Além disso não se conhece os impactos dessa relação de trabalho na sociedade por ser algo ainda pouco explorado pela literatura, uma vez que se intensificou recentemente.

De acordo com Dejours (1994), uma vez que os elos entre as pressões do trabalho e as doenças mentais são altamente individualizadas devido aos processos psíquicos específicos de cada sujeito, é coerente optar por uma metodologia que dê prioridade às entrevistas individuais para compreender esses vínculos intermediários.

Ademais, visando abarcar a mobilização de estratégia de defesa coletiva dos sujeitos, e a fim de analisar se essa organização coletiva é capaz de minimizar o sofrimento psíquico, foram escolhidos como participantes membros da Cooperativa de Logística e Transporte de Passageiros dos Motoristas Autônomos do Estado de São Paulo (Coopama), uma cooperativa criada com o intuito de combater a exploração das grandes empresas de tecnologia de transporte de aplicativo e de unir motoristas para uma ajuda mútua.

2. OBJETIVOS

Este estudo tem por objetivo compreender a trajetória ocupacional de motoristas de aplicativo.

2.1. Objetivos específicos

- a) Compreender as experiências de sofrimento ao longo da trajetória ocupacional;
- b) Compreender as experiências de sofrimento atual na situação de motorista de aplicativo.

3. MÉTODO

3.1. Delineamento

Trata-se de estudo de natureza qualitativa, conforme preconizado por Minayo e Guerreiro (2014). Seu principal foco reside na exploração da relação entre o significado subjetivo da experiência e a objetividade do mundo do trabalho, bem como na análise da trajetória ocupacional dos participantes. A abordagem qualitativa busca compreensão aprofundada de tema específico, abrangendo uma realidade que não pode ser quantificada, uma vez que se concentra no universo de significados, motivações, aspirações e expectativas (Minayo, 2008).

Classificado como um estudo exploratório, a pesquisa tem como propósito a sistematização de dados qualitativos, visando contextualizar o objeto analisado e oferecer subsídios para investigações futuras, conforme sugerido por Deslaurier e Kérisit (2010). Além disso, trata-se de pesquisa transversal, uma vez que foi realizada análise de um tema central com um único recorte temporal (Ashworth, 2019).

3.2. Participantes

Os critérios de inclusão para entrevista individual foram: homens de mais de 30 anos, cuja fonte de renda é advinda integralmente do trabalho de motorista de aplicativo, e que já trabalhavam como motorista de aplicativo há pelo menos 1 ano.

Participaram do estudo 4 motoristas, sendo dois deles cooperados da COOPAMA e outros dois motoristas de aplicativo autônomos, sem ligação com cooperativas. Informações sociodemográficas foram coletadas a partir de questionário socioeconômico no início das entrevistas (Tabela 1).

Tabela 1

Caracterização sociodemográfica dos participantes segundo idade, gênero, raça, naturalidade, procedência, status de relacionamento, religião, escolaridade e remuneração

Identificação	Características sociodemográficas
Celso	41 anos, homem cisgênero, pardo, natural de Franscisco Morato-SP, reside em São Carlos-SP, casado, cristão protestante, ensino fundamental e médio em escola pública e remuneração entre R\$ 1.412,00 e R\$ 2.824,00.
Mário	47 anos, homem cisgênero, branco, natural da Bahia, reside em São Carlos - SP, solteiro, ensino fundamental incompleto, remuneração entre R\$ 2.824,00 e R\$ 4.236,00.
José Rodrigo	52 anos, homem cisgênero, branco, natural de Sorocaba-SP, reside em Sorocaba-SP, casado, católico, ensino fundamental e médio em escola pública, ensino superior em particular, pós-graduação em particular, remuneração entre R\$ 5.648,00 e R\$ 7.000,00.
João	40 anos, homem cisgênero, casado, pardo, natural de Capão Bonito-SP, reside em São Carlos - SP, cristão, ensino fundamental e médio em escola pública, remuneração entre R\$ 4.236,00 e R\$ 5.648,00.

3.3. Local - Entrevista individual

Os locais das entrevistas eram de escolha do participante e poderiam ser nos seguintes locais: (a) sala reservada, com condições de conforto, privacidade e sigilo, da Cooperativa de Logística e Transporte dos Motoristas Autônomos (COOPAMA) de São Carlos-SP.; (b) Google Meet, plataforma online de chamadas de vídeo.

3.4. Instrumentos

Para realização do estudo foram utilizados os seguintes instrumentos:

(1) *Questionário socioeconômico* (Apêndice 2): objetiva recolher informações sobre condições socioeconômicas dos participantes; (2) *Roteiro de entrevista individual semiestruturada* (Apêndice 3): objetiva recolher informações sobre a trajetória ocupacional - escolaridade, primeiro emprego, outros empregos, emprego atual, atuação na COOPAMA, além de questões relacionadas ao gênero;

3.5. Procedimento

3.5.1 Coleta de dados

O primeiro contato com a COOPAMA ocorreu em uma reunião presencial com o presidente da cooperativa. Durante esse encontro, ele forneceu uma explicação detalhada sobre o funcionamento das cooperativas no Brasil, o fenômeno da uberização, o papel das Big Techs e a estrutura da COOPAMA. Além de demonstrar interesse na pesquisa, Marcos aceitou o convite para auxiliar no recrutamento de participantes e se dispôs a colaborar no que fosse necessário. Ele também convidou a equipe de pesquisa para participar das reuniões do grupo de extensão TRAMPO, uma iniciativa da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) em parceria com a COOPAMA.

A comunicação com a cooperativa foi mantida via WhatsApp para a elaboração da carta de autorização, que posteriormente foi enviada ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP). Durante a fase de escrita do projeto, foi possível participar da primeira reunião online da formação em cooperativismo promovida pelo TRAMPO. Nesse encontro, os pesquisadores se apresentaram aos motoristas e extensionistas e observaram a dinâmica da reunião. Um ponto relevante notado foi que muitos motoristas participavam do encontro enquanto trabalhavam, conectados diretamente de seus veículos. A formação foi destinada à Liga COOP, uma organização que reúne diversas cooperativas do país. Inicialmente, houve uma rodada de apresentação dos

participantes, seguida por um panorama sobre os temas que seriam abordados na formação.

Após a aprovação do estudo pelo CEP, realizou-se uma reunião online com Beatriz e Marcos, lideranças da cooperativa. O principal objetivo desse encontro foi discutir o formato do recrutamento de participantes. Como resultado, ambos colocaram a equipe de pesquisa em contato com motoristas da cooperativa e divulgaram a pesquisa no grupo de WhatsApp da COOPAMA. O pesquisador não teve acesso a dados pessoais, listas de e-mails, número de telefone, número de WhatsApp, dentre outras informações pessoais dos cooperados, sem autorização prévia de cada cooperado. No convite, constavam os objetivos do estudo, procedimentos, contato do pesquisador e menção à aprovação do protocolo de pesquisa (CAAE No. 77876024.6.0000.5504) no CEP-UFSCar. No entanto, nesse mesmo período, os pesquisadores perceberam que as enchentes no estado do Rio Grande do Sul afetaram a Liga COOP, uma vez que uma de suas principais cooperativas colaboradoras está localizada em Porto Alegre-RS. A mobilização em torno da assistência aos motoristas afetados causou uma pausa temporária no contato com a cooperativa.

Diante da dificuldade no recrutamento de participantes, constatou-se que a proposta inicial de realizar um grupo focal presencial era inviável devido à dinâmica imprevisível e “correria” do trabalho dos motoristas. Em função disso, decidiu-se conduzir diretamente entrevistas individuais. Com o retorno das atividades normais da cooperativa, uma nova reunião presencial foi realizada com Beatriz para discutir os desafios do recrutamento. Nesse momento, ela indicou novos motoristas e divulgou novamente a pesquisa no grupo da COOPAMA. No entanto, percebeu-se a necessidade de expandir o recrutamento para associados de outras cidades e, conseqüentemente, realizar entrevistas online, visto que os motoristas de São Carlos demonstravam pouco engajamento. Essa dificuldade pode ter sido influenciada pela dispersão observada após os eventos no Rio Grande do Sul e pelas mudanças organizacionais internas da cooperativa, que impactaram a interação com os associados.

Como estratégia alternativa, houve uma mudança na abordagem do recrutamento: em vez de utilizar formulários para coletar voluntários, passou-se a contatar diretamente os motoristas indicados por Beatriz. No decorrer da pesquisa, foi realizada uma entrevista com Beatriz, coordenadora administrativa da cooperativa. Durante a conversa, ela relatou a trajetória da COOPAMA, desde sua fundação em 2019 como alternativa à precarização dos motoristas de aplicativo, até os desafios enfrentados, especialmente durante a pandemia. Beatriz destacou a falta de coesão

entre os motoristas, fator que dificulta a obtenção de benefícios coletivos, além da precarização do trabalho uberizado, que impõe longas jornadas, falta de planejamento financeiro e ausência de proteção social. A desigualdade de gênero também emergiu como uma questão relevante, uma vez que as motoristas mulheres enfrentam triplas jornadas e maior insegurança ao dirigir. Atualmente, a COOPAMA busca fortalecer-se por meio da LigaCOOP, expandindo sua atuação e tentando garantir melhores condições para seus cooperados, apesar dos desafios financeiros e estruturais.

Por fim, foi realizada uma reunião online com as lideranças da Liga COOP, na qual a pesquisa e seus principais resultados foram apresentados. Como desdobramento, os pesquisadores ofereceram suporte na elaboração de um mapeamento da Liga COOP, enquanto as lideranças se prontificaram a auxiliar na divulgação da pesquisa para o recrutamento de mais participantes. Além disso, foi enviada uma sugestão de literatura sobre uberização e cooperativismo, visando contribuir com o aprofundamento teórico dos envolvidos na pesquisa.

Após os participantes demonstrarem interesse pela pesquisa, foi agendado por WhatsApp um horário para realizá-la e também foi solicitado o email dos participantes para que fosse enviado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice 1). Depois do consenso dos participantes em participar da pesquisa foi enviado um convite com o link para a entrevista individual fundamentada no Roteiro de entrevista individual semiestruturada (Apêndice 3), que aconteceu de forma remota, na plataforma Google Meet, com duração média de 1 hora, foi assegurado que a entrevista fosse em local privado, livre de distrações, com segurança e sigilo. As sessões de entrevista individual foram gravadas em áudio e transcritas integralmente. A entrevista realizada presencialmente foi conduzida pelo pesquisador, em situação face a face, em sala reservada, com condições de conforto, sigilo e privacidade, da Cooperativa de Logística e Transporte dos Motoristas Autônomos (COOPAMA) de São Carlos-SP.

Finalizado o recrutamento e após o esclarecimento ético, cada participante anuiu sua participação por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice 1).

Assinado o TCLE, os participantes que estavam de acordo com os critérios de inclusão conforme explicitados no item 3.2 (Participantes) do presente projeto de pesquisa foram convidados a responder o Questionário Socioeconômico (Apêndice 2), no início da entrevista, e depois foram convidados a participar da sessão de entrevista individual com base em roteiro semiestruturado (Apêndice 3).

Conforme o roteiro semiestruturado (Apêndice 3), a sessão de entrevista versou sobre os seguintes temas: (1) trajetória ocupacional (trajetória escolar, primeiro emprego, outros empregos, emprego atual); (2) COOPAMA (explorando a experiência dentro da cooperativa); (3) questões de gênero, experiência de ser mulher ou homem motorista de aplicativo (a depender do sexo do entrevistado).

O Roteiro de entrevista individual semiestruturada (Apêndice 3) teve o objetivo de estruturar os procedimentos de coleta de dados. Durante a sessão de entrevista individual, após estabelecer *rapport* (vínculo) com o participante, o pesquisador pediu autorização para gravar a entrevista e buscou deixá-lo confortável e livre para compartilhar episódios pessoais, conforme as orientações de Cartwright (2004), gradualmente contextualizando a narrativas das entrevistas e quais associações são feitas. A narrativa compreende como o participante constrói, ao longo da entrevista individual, sua história em relação ao objeto estudado, neste caso, sua experiência subjetiva como motorista de aplicativo.

3.5.2 Análise dos dados

Os dados quantitativos foram submetidos à análise com o objetivo de extrair informações estatísticas simples para descrever a situação socioeconômica dos participantes. A análise foi conduzida mediante a combinação de dois recursos: (a) Análise Temática, conforme delineado por Braun et al. (2019) com o auxílio do *software* Atlas.TI, que auxilia na codificação do conteúdo das entrevistas; (b) o modelo interpretativo proposto por Cartwright (2004). Seguindo as etapas estabelecidas por Braun et al. (2019), foi realizada a transcrição do material, que foi então associada aos registros do diário de campo. Após cada sessão ser transcrita, foi realizada leitura integral do material coletado para, em seguida, extrair códigos de cada trecho. Estes códigos foram posteriormente agrupados em temas abrangentes.

Os temas coligidos, conforme Análise Temática, instrumentaram a narrativa de cada participante, ou seja, como o participante construiu, ao longo da sessão individual, sua história em relação ao objeto estudado, no caso, experiências de sofrimento durante a trajetória ocupacional e na situação de motorista de aplicativo..

3.6. Cuidados éticos

O protocolo de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos (CAAE No.

77876024.6.0000.5504). A coleta e a análise dos dados seguiram os procedimentos éticos de respeito aos participantes segundo a Resolução No. 510/2016 - Normas Aplicáveis a Pesquisas em Ciências Humanas e Sociais (Brasil, 2016) do Conselho Nacional de Saúde (CNS). A participação na pesquisa foi livre e voluntária, sem apresentação de retornos diretos ao participante, os nomes utilizados e demais informações que pudessem identificar os participantes foram trocados por nomes fictícios. Os participantes formalizaram sua anuência por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice 1).

4. RESULTADOS

A partir da análise temática, com apoio do *software* Atlas.ti, o conteúdo das transcrições das quatro entrevistas individuais com os motoristas de aplicativo foram divididos nos seguintes 18 códigos: Aposentadoria, Autonomia, Carga Horária, Cooperativa, Desafio na Trajetória, Desafios Emprego Atual, Diferenças entre homens e mulheres, Emprego Atual, Formação, Planos Futuros, Primeiro Emprego, Renda Familiar, Salário, Sentimento Emprego Atual, Sentimento Trajetória, Situações Emprego Atual, Trajetória Ocupacional, Vantagens Emprego Atual, códigos esses que conversam com as perguntas do questionário utilizado na entrevista.

Esses 18 códigos foram agrupados em 7 temas mais amplos (Tabela 2) organizados da seguinte forma: o tema “Formação” possui apenas um código com o mesmo nome, já o tema “Trajetória Ocupacional” inclui 5 códigos sendo eles “Primeiro Emprego”, “Desafios na Trajetória”, “Sentimento Trajetória Ocupacional”, “Trajetória ocupacional” e “Autonomia”. Por sua vez, o tema “Emprego Atual”, referente ao emprego de motorista de aplicativo, inclui 6 códigos, que são “Emprego atual”, “Carga horária”, “Sentimento emprego atual”, “Situações no emprego atual”, “Desafios do emprego atual” e “Vantagens do emprego atual”. Por conseguinte, o tema “Gênero” inclui apenas um código no presente estudo, que é “Diferença entre homens e mulheres”, o tema “Condições Econômicas” abarca dois códigos que são “Salário” e “Renda Familiar”, o tema “Cooperativa” inclui apenas o código do mesmo nome e, por fim, o tema “Futuro” inclui dois códigos, que são eles “Planos Futuros” e “Aposentadoria”.

Tabela 2*Códigos e temas mais abrangentes que emergiram das entrevistas*

Códigos	Temas
Formação (14 citações)	Formação (14 citações)
Primeiro emprego (17 citações)	Trajetória ocupacional (98 citações)
Desafios da trajetória (16 citações)	
Sentimento trajetória ocupacional (19 citações)	
Trajetória ocupacional (22 citações)	
Autonomia (24 citações)	
Emprego atual (39 citações)	Emprego atual (173 citações)
Carga horária (15 citações)	
Sentimento emprego atual (45 citações)	
Situações no emprego atual (23 citações)	
Desafios do emprego atual (44 citações)	
Vantagens do emprego atual (7 citações)	
Diferenças entre homens e mulheres (9 citações)	Gênero (9 citações)
Salário (20 citações)	Condições econômicas (27 citações)
Renda familiar (7 citações)	
Cooperativa (16 citações)	Cooperativa (16 citações)
Planos futuros (7 citações)	Futuro (15 citações)
Aposentadoria (8 citações)	

Os resultados serão demonstrados e discutidos separados pelos sete temas que emergiram do conteúdo das entrevistas

4.1. Aspecto Socioeconômico e Formação

Quanto ao questionário socioeconômico respondido no início das entrevistas pelos participantes, os resultados obtidos foram: Celso é um homem cisgênero de 41 anos, pardo, casado, com duas filhas, fez ensino fundamental e médio em escola pública, é cristão protestante e recebe uma remuneração atualmente entre um e dois salários-mínimos (R\$ 1.412,00 a R\$ 2.824,00). Mário é um homem cisgênero de 47 anos, solteiro, com uma filha de 12 anos, branco, estudou até a sexta série em escola pública e tem um ganho entre R\$ 2.824,00 a R\$ 4.236,00. José Rodrigo é um homem cisgênero de 52 anos, em união estável, com uma filha de 17 anos, branco, católico, fez ensino fundamental e médio em escolas públicas e graduação e pós-graduação em instituições particulares e possui uma remuneração com o emprego atual de R\$ 5.648,00 a R\$7.060,00. E João é um homem cisgênero, de 40 anos, casado com três filhos, pardo, cristão, fez ensino fundamental e médio em escola pública e tem remuneração entre R\$ 4.236,00 a R\$ 5.648,00 (Tabela 1).

Referente à **Formação**, os participantes se mostraram bem diversos. Celso fez técnico em logística no SENAC, um curso de administração incompleto e um curso de cooperativismo com a COOPAMA. Mário relatou que não teve formação, pois com 13 anos, quando começou a trabalhar, saiu da escola e não voltou mais e não fez nenhum outro tipo de curso profissionalizante. José Rodrigo foi o único entrevistado com curso superior, graduou-se em Tecnologia em Meio Ambiente na Universidade de Sorocaba, fez pós-graduação em gestão de equipes e curso técnico em segurança do trabalho. João não chegou a fazer ensino superior, mas fez vários cursos profissionalizantes voltados a vendas, tecnologia, informática, atendimento o público e outros.

4.2. Trajetória Ocupacional

Quanto à Trajetória Ocupacional dos participantes, Celso teve seu primeiro emprego como empacotador de supermercado aos 15 anos, depois disso trabalhou em uma fábrica de vassouras como operador de máquina, depois como faxineiro em uma fábrica de toalhas, depois passou a ser operador de máquina tecelão na mesma empresa, depois saiu desse emprego e foi trabalhar como operador de manufatura em uma empresa de eletrodomésticos e saiu de lá para voltar a ser tecelão em uma empresa de calças *jeans*.

Mário relatou que seu primeiro emprego foi dos 13 aos 15 anos em uma cooperativa de leite, depois disso trabalhou em uma locadora de videogames, depois em um frigorífico e a partir disso passou por inúmeros trabalhos em lanchonetes, pizzarias, como pintor, jardineiro entre outros e então trabalhou como leiturista em uma companhia de energia elétrica.

José Rodrigo começou a trabalhar com 16 anos com o tio em pinturas prediais e com 20 anos foi para uma rede terceirizada de estacionamentos em um hospital e em outros estacionamentos da rede, logo depois ele foi trabalhar como vistoriador técnico de seguros, depois, fez o curso de técnico em segurança do trabalho e foi trabalhar com isso em uma clínica de segurança do trabalho e depois entrou em uma empresa de construção civil. João iniciou seu primeiro emprego com 8 anos em um serviço militar que se chamava “Guarda Mirim”, o qual João comparou com um menor aprendiz de hoje em dia, em que as crianças entravam com 6 anos e iam até os 18. Elas eram instruídas por militares e se não tivessem intercorrências eram alocadas para trabalhar em algum lugar. Com 10 anos, João foi trabalhar para uma advogada, depois disso foi trabalhar em uma loja de produtos domiciliares, depois foi trabalhar no serviço de “posso ajudar?” em um banco e logo após foi trabalhar no Poupatempo. Depois trabalhou em uma loja de informática que montava Books e então comprou junto com a família um Sacolão no bairro onde morava, depois disso trabalhou como pedreiro em construções civis.

Dessa forma, os **Desafios na Trajetória** relatados pelos participantes foram diferentes e condizentes com a realidade individual de cada um. Celso relatou que seus desafios ao longo de sua trajetória foram crescer nas empresas onde ele trabalhou, trabalhar de madrugada e ser demitido quando pediu pra mudar o turno.

Já Mário enfrentou desafios como parar de frequentar a escola porque estava ficando cansativo trabalhar e estudar ao mesmo tempo, mudar de estado e não encontrar uma rede de apoio na nova cidade que estava morando, dificuldade por não ter escolaridade, além de preconceito por vir da Bahia. Além disso Mário relata que havia muita cobrança na companhia de energia elétrica na qual ele trabalhou.

José Rodrigo teve dificuldades como ser visto como o problema da empresa de construção civil por eles terem que gastar com as normas de segurança, além de convencer terceiros a terem que usar equipamentos de segurança.

João demonstrou que seus maiores desafios foram no trabalho como pedreiro, no qual muitas vezes ele tinha prejuízo por não ser pago, o que o desanimava e desgastava, além de ter que fazer tudo manualmente para ficar impecável pela falta de equipamentos da época.

Por tanto, os **Sentimentos da Trajetória Ocupacional** que emergiram das entrevistas foram: Celso relatou que gostou de trabalhar em todos os seus empregos, Mário falou que em seu emprego de jardineiro, mesmo ganhando pouco se sentia feliz, sentia muito desgaste familiar e estresse no emprego de leiturista da companhia de energia e relatou que foi o emprego que mais trouxe problemas de saúde e problemas para convivência familiar. José Rodrigo relatou que sentia estresse e imposição das vontades da empresa sob o trabalhador no trabalho de técnico de segurança, além de se sentir como “o problema da empresa”, como relatado anteriormente. João se sentia inferiorizado em seu trabalho de pedreiro, pressionado a entregar os serviços e relatou desgastes psicológicos e desânimo no processo, relatou que no começo dos empregos era sempre uma maravilha, mas depois sempre apareciam problemas, disse que se a empresa de informática que ele trabalhava não tivesse fechado, trabalharia nela até hoje, mesmo dizendo que o trabalho era desgastante e que não dava tempo para descansar.

4.3. Autonomia

O tema **Autonomia** foi bastante discutido entre os entrevistados, tanto dentro de assuntos sobre a trajetória ocupacional quanto no emprego atual de motorista de aplicativo.

Celso relatou que em seus trabalhos anteriores não tinha nenhum tipo de autonomia e, portanto, foi uma motivação para ele passar a trabalhar de motorista de aplicativo, também foi relatado como liberdade de fazer o próprio horário, porém, contraditoriamente, disse que o motorista de aplicativo fica a mercê do emprego, sendo que se você não trabalhar um dia terá que repor em outro porque não terá seu ganho.

Mário relatou também que a motivação de ter mais autonomia foi o que o levou a trabalhar como motorista de aplicativo. Disse que nem foi uma questão de dinheiro, mas sim de querer ter mais tempo para ele e não ter que dar satisfação pra ninguém, nem patrão e nem colegas. Além disso, Mário comentou sobre criar suas próprias regras de trabalho em seu emprego atual e vê isso como uma autonomia no emprego.

José Rodrigo disse que havia pouca autonomia em seus empregos anteriores e que estava sujeito ao que a empresa impunha. Sobre o emprego atual, José Rodrigo diz que tem uma liberdade e um conforto que nunca teve em outras empresas, no entanto, comentou também sobre ser um motorista diamante da Uber e que devia manter um certo padrão que a empresa exigia para que ele não perdesse esse título, sendo uma das exigências uma certa taxa de aceitação de corridas, relatou que a autonomia como motorista de aplicativo é total, mas o motorista deve manter um mínimo, como não brigar

com um passageiro. Já João relatou que no emprego que ele teve na empresa não havia autonomia nenhuma.

Sendo assim, a autonomia se mostrou como a maior motivação para os entrevistados se tornarem motoristas de aplicativo por poderem fazer o próprio horário, porém as cargas horárias médias dos motoristas entrevistados foram entre

4.4. Emprego Atual

O tema **Emprego Atual**, foi o mais discutido, contando com 173 citações referentes a ele. Dentro desse tema o código com mesmo nome (Emprego Atual), abarcou assuntos como tempo que trabalham como motoristas de aplicativo, motivações para se chegar ao emprego atual, a rotina de trabalho dos participantes, e outros assuntos gerais sobre o tema.

Celso é motorista de aplicativo a 3 anos, seu principal motivo para ir trabalhar como motorista de plataforma foi a liberdade de fazer o próprio horário e não cumprir regras, trabalha 12 horas por dia e em um dia típico de trabalho começa às 6:30h da manhã e vai até umas 9h30min, por achar que esse é o horário com mais fluxo de manhã, volta após o almoço às 12h e fica até as 19h da noite. Celso também relatou que é comum trabalhar mais em dias que tem mais movimento, como sábado, que são dias que ele chega a trabalhar 16 horas.

Sobre o emprego atual, o qual trabalha há 1 ano e 8 meses, Mário relatou que a motivação para ele se tornar motorista de aplicativo foi a autonomia e ter mais tempo para ele mesmo, como dito anteriormente na parte sobre Autonomia. Descreveu um dia típico de trabalho acordando às 5h20 da manhã e indo até às 10h pela manhã e depois faz coisas particulares e volta umas 15/16h da tarde e trabalha até 21h/22h da noite. José Rodrigo, que já trabalha há 5 anos como motorista plataformizado, relatou que sua motivação para se tornar motorista de aplicativo foi ter sido demitido do seu emprego anterior, mas também já tinha uma vontade de se tornar motorista por gostar de dirigir e ter achado a remuneração boa além do sentimento de liberdade no trabalho atual. Relatou que trabalha 50 horas semanais e disse que, se contar também o tempo que ele passa offline na rua, em que ele “desloga” do aplicativo para comer algo e tomar um café, passa de 10 horas por dia, contando com 11h/11h30 por dia de trabalho. Em um dia típico, acorda às 4 da manhã, toma café, faz uma limpeza no carro e às 5 horas já está na rua, para por volta de 12h/13h, almoça, volta a trabalhar e encerra por volta das 16h30/17h da tarde e vai dormir cedo, umas 20h/21h. José Rodrigo também relatou que se caso precisar para de trabalhar por algum tempo ou por um dia, ele cobre nos outros dias, e como não

costuma trabalhar de sábado e nem domingo, pode usar esses dias para repor o dia em que faltou.

Já João, que já trabalha há seis anos no emprego atual, relatou que sua motivação para se tornar motorista de aplicativo foi seu irmão que começou antes e falou para ele que não era algo que recebia muito, mas tinha uma garantia de que não iria perder, então fez o teste para ver se gostava, teve um resultado rápido e gostou. Confessa ainda que em questão financeira não compensa, mas consegue sustentar sua família. Ele disse também que o trabalho causa uma certa ilusão por conta da autonomia e que mesmo não sendo um bom negócio, ele continua. João também relatou que trabalha 60 horas semanais, trabalha todos os dias, mas existem dias que ele trabalha menos e outros que ele trabalha mais, a depender do movimento, mas que tem uma média de 8/9h por dia. Em um dia típico de trabalho, João acorda às 9h da manhã, não toma café e já almoça umas 11h, limpa o carro e umas 12h vai para rua e trabalha até as 2h da manhã sem parar, apenas com uma garrafa de água e de vez em quando uma banana quando aperta a fome, só vai jantar depois que parar de trabalhar. Além disso, João opinou sobre a taxa que as plataformas cobram das viagens, e disse que não questiona, pois o aplicativo te mostra quanto você vai ganhar na corrida e o motorista aceita se quiser e o que o aplicativo cobra de taxa não era do motorista e sim do passageiro.

O assunto **Carga Horária** foi bastante comentado dentro do código de emprego atual, demonstrando que os entrevistados fazem uma média de 10 horas por dia no geral, tendo dias que alguns dos entrevistados trabalham mais de 12h diárias, além de terem que compensar em outros dias quando não conseguem trabalhar a meta diária ou semanal estipulada por eles mesmos. Dentro do tema Emprego Atual, o assunto que mais emergiu foi **Sentimentos no Emprego Atual**, que se tratava sobre sentimentos que emergiram durante as falas dos entrevistados, que podiam ser positivos ou negativos.

Celso relatou sentimentos como estresse, perda de tempo com a família, falta de segurança no trabalho de motorista de aplicativo, sentimento de ser explorado pelas plataformas e também sentimentos de dor física nas costas adquiridos no trabalho como motorista de aplicativo. Mário também relatou estresse causado por desgaste no trânsito, no serviço e desgaste familiar, além disso, relatou sentimento de obrigatoriedade de fazer o que a plataforma exige junto com uma indignação em relação aos algoritmos das plataformas que punem quem cancela muitas corridas, falta de defesa dos motoristas pela plataforma perante os passageiros, infelicidade com a questão do salário e vontade de trabalhar somente com a plataforma da cooperativa.

José Rodrigo relatou que não sentia medo de ser assaltado a noite, mas sim da bagunça das baladas e por isso trabalhava durante o dia, relatou não sentir dificuldade de comunicação com os passageiros, não sente sofrimentos em relação ao trabalho de motorista de aplicativo, relatou não ficar estressado com o trânsito e que se sente muito bem com o trabalho atual. João relatou sentimentos positivos quanto à adaptação ao trabalho por aplicativo, disse que tirando a questão financeira, que ele diz ser ruim, ele gosta de trabalhar como motorista de aplicativo e também relatou que a autonomia é o que prende ele até hoje no trabalho de motorista de aplicativo.

Em **Situações do Emprego Atual**, foram comentadas diversas experiências dos motoristas enquanto exerciam o seu trabalho. Celso relatou estresse com passageiros por pegarem trânsito, situações desconfortáveis como passageiros que portavam ou então iam buscar entorpecentes na viagem, levar mulheres para motéis encontrarem seus clientes, ser chamado para levar crianças sozinhas para a família e sobre itens perdidos no carro e desavenças com os passageiros por causa destes. Além disso, contou a situação de uma passageira que o reportou na plataforma por não gostar que ele estivesse ouvindo música gospel na viagem.

Mário relatou situações como o passageiro danificar seu carro, ele reclamar para a plataforma e não obter resposta, passageiros que reclamaram de corridas que ele cobrou a mais sendo que a culpa não era dele e sim de um terceiro que não havia pagado a corrida anterior, passageiros reclamarem que ele não fez o que foi pedido, sendo que o pedido era uma infração de trânsito.

José Rodrigo relatou em suas situações de trabalho onde houve duas batidas envolvendo o carro dele, relatou situações com alguns passageiros “folgados”, mas que ele consegue lidar bem com essas situações. Além disso, falou sobre situações de pegar pessoas muito embriagadas nas voltas de festa pela manhã, mas que quando ele vê que a pessoa está em um estado muito embriagado ele não aceita.

João relatou que já houve uma situação com uma mulher que esqueceu uma bolsa dentro do ônibus na rodoviária e entendeu pelo que ele falou que ele não estava disposto a ajudá-la, o que o deixou incomodado, relatou questões de assédio com pessoas que estavam embriagadas e que quiseram passar dos limites, o que o constrangeu bastante.

Desafios Emprego Atual foi um dos códigos mais comentados dentro do tema de Emprego Atual também, com 44 citações. Os desafios comentados por Celso foram: chegar a trabalhar 16 horas diárias, as taxas exacerbadas cobradas pelas plataformas, preço do combustível, passageiros que não usam a plataforma da forma correta e faltam respeito com os motoristas, às vezes maltratando ou dando calote, o trânsito da cidade, ter

que repor dias que não pode trabalhar e também desafios de quando teve o carro roubado ou quebrado, que foi obrigado a ficar dias sem trabalhar e não conseguiu recuperar o dinheiro. Além disso, outro desafio foi a falta de segurança de não ter nenhum suporte das plataformas e problemas de saúde adquiridos pelo trabalho. Para Mário o pior desafio é o trânsito, e o estresse causado por ele, relatou que muitas pessoas vão dirigir sem estar bem, sem ter uma noite bem dormida, e tudo isso influencia na qualidade de direção do motorista, por conta disso, Mário acha que os motoristas no geral são pouco instruídos para dirigirem na cidade e deveriam ser mais. Também citou os desafios causados nas interações com os passageiros, desafios causados pelas taxas de cancelamento da plataforma, falta de comunicação e altas taxas de cobranças das plataformas. José Rodrigo relata que o maior desafio encontrado como motorista de aplicativo é equilibrar os gastos que ele tem com manutenções do veículo com o ganho e que caso ele não se prepare para esses custos inesperados, ele pode acabar se endividando. João conta que os desafios encontrados por ele são uma certa falta de instrução para lidar com os diferentes passageiros que encontra, ter que aumentar a carga horária caso não consiga trabalhar em um dia, não ser pago, ser assaltado, passageiros mal educados, assédios e também a falta de segurança.

Em relação às **Vantagens do Emprego Atual**, a mais citada é a autonomia. Celso comenta que para ele, a vantagem é a liberdade de fazer o próprio horário, conhecer boas pessoas e fazer o que gosta, que é dirigir. Mário diz que as vantagens é conseguir tirar mais tempo para ele e a família e não ter um patrão para ter que dar satisfações. Já para José Rodrigo a vantagem também é a liberdade de fazer o horário que quer e João relata que a única vantagem é a autonomia.

4.5. Gênero

O tema Gênero foi pouco citado, com um único código referente a ele que é **Diferença entre Homens e Mulheres**, com 9 citações, também pelo fato de os entrevistados dizerem que não tem tanto contato com motoristas femininas. Celso diz que passageiros gostam de fazer graça com motoristas mulheres e de se aproveitar das motoristas, diz que se com motoristas homens já fazem isso imagina com motoristas mulheres, por isso ele acha que deve ser mais difícil para elas. Mário comenta que já ouviu que homens desrespeitam muito as motoristas mulheres, já José Rodrigo conta que motoristas mulheres têm mais receio quanto aos assédios, e por isso optam muitas vezes por só aceitarem passageiras mulheres. João relata que o trabalho de motorista de aplicativo é um serviço muito vulnerável pela questão da segurança e que por isso muitas

vezes as mulheres se preparam mais que os homens, levando itens de segurança nos carros e por fim João dá sua opinião que não recomendaria esse trabalho para mulheres.

4.6. Condições Econômicas

Em relação ao tema **Condições Econômicas**, que abarca os códigos Salário e Renda Familiar, o assunto salário, que dizia a respeito tanto de salários das trajetórias ocupacionais quanto do emprego atual, foi mais discutido. Celso comentou que em uma das empresas que trabalhou se sentia mais valorizado por eles ofertarem um prêmio por produção a cada mês, porém enquanto trabalhava na empresa já fazia uma renda extra com o trabalho de motorista de aplicativo. Além disso, ele relata que não considera justa a remuneração recebida como motorista de aplicativo por agregar taxas dos aplicativos, preço do combustível, corridas que pagam menos de R\$ 2,00 por Km. Mário diz que não considerava ruins seus salários em redes de restaurantes e pizzarias, mas não sabia se era justo. Considerava os salários de ajudante de pedreiro, pintor e jardineiro muito baixos e considera também que os ganhos como motoristas de aplicativo baixos por conta dos custos com o veículo e relata que é o que o deixa infeliz, mas também ele consegue se sustentar. José Rodrigo relata que sua remuneração como técnico de segurança era boa, porém como motorista de aplicativo depende do quanto você trabalha. Disse que existem pessoas que reclamam dos ganhos, mas não fazem uma boa rotina de trabalho e que hove seus ganhos como motoristas de aplicativo são mais de R\$ 5.000,00. João por sua vez comenta que o trabalho de motorista de aplicativo hoje em dia não compensa financeiramente, porém ele gosta e consegue sustentar a família.

Sobre Renda Familiar, Celso diz que mora com sua mulher e mais duas filhas e que sua mulher trabalha como diarista, Mário é separado, mas tem uma filha que paga pensão e outras despesas dela. José Rodrigo comenta que mora com a esposa e uma filha, que a pouco tempo também começou a trabalhar. João relata que sua mulher e seus dois filhos dependem de sua renda e que sua mulher está desempregada desde a pandemia, mas que faz alguns serviços terceirizados, mas não são fixos.

4.7. Cooperativa

No tema Cooperativa, apenas dois participantes responderam as perguntas pois os outros não eram cooperados. Celso mencionou que a um dos motivos pelo qual a cooperativa foi criada foi visando uma melhoria de ganhos dos cooperados, fazendo um novo aplicativo que tem taxas bem menores que as grandes plataformas de aplicativo, sendo uma taxa de 12% enquanto a Uber e 99 chegam a 40/50%. Ele também comenta

que a cooperativa deve ser valorizada, uma vez que, as grandes plataformas não se importam com os motoristas e também que a cooperativa é uma empresa de todos. Além disso, menciona que aprendeu nos cursos de cooperativismo que se todos se unirem, um colega motorista que está passando por dificuldades terá apoio dos outros.

Mário por sua vez, que participa da COOPAMA a um ano, acha que a cooperativa é uma forma de ter mais autonomia, ele pode opinar nas questões referentes a plataforma da cooperativa e sobre a própria cooperativa em assembleia, mas que ainda não ajuda muito por ser um aplicativo novo que está começando, mas que também existem parcerias da cooperativa com mecânicos, lava rápido, barbearia e essas parcerias ajudam, e que isso já é oferecer muito mais que as grandes plataformas. Além disso, falou que aprendeu com a cooperativa a interagir melhor com os colegas motoristas, ouvir as opiniões dos outros e dar a sua.

4.8. Futuro

Por fim, o tema **Futuro**, que abarca os códigos planos futuros e aposentadoria foi pouco mencionado. Sobre aposentadoria, Celso relata que não pensa em aposentadoria, Mário diz que contribuiu com a previdência por 30 anos, mas que não pensa em aposentar, pois não quer ficar parado. José Rodrigo disse que pensa em chegar na aposentadoria a partir da renda de imóveis, mas que pode exigir o INSS já que também contribuiu a algum tempo, mas que não pretende parar com o aplicativo por enquanto, talvez diminuir no futuro. João relata que não pensa em aposentadoria também, já que ele não contribuiu para o INSS nem 5 anos e para se aposentar ele teria que esperar chegar nos 65 anos de idade, portanto, ele definitivamente não pensa nisso agora.

Em relação a Planos Futuros, Celso almeja terminar o curso de Administração que iniciou, gostaria de realizar um sonho profissional que é fazer trabalho de traslado em aeroportos e que também sonha em ter uma empresa própria. Mário diz que pretende ter uma pizzeria, por gostar de trabalhar com isso, José Rodrigo pretende continuar trabalhando como motorista de aplicativo, mas diminuir com o tempo caso for necessário, pois ele gosta bastante e João diz que pensa em fazer uma graduação, por mais que tenha dificuldades quanto a isso e que tem um sonho de comprar um sítio.

5. DISCUSSÃO

Dentro da temática da **Trajetória Ocupacional** foi possível observar que os entrevistados passaram por atividades com diferentes tipos de organizações de trabalho. Por exemplo, funcionários de empresa, pedreiro autônomo, garçom, dentre outras. Porém, todos eles, independente de sua formação, relataram algum desgaste ou pressão em suas trajetórias ocupacionais. Como todos os entrevistados tinham, pelo menos, uma experiência laboral como funcionário de uma empresa, ou então relações de trabalho em que havia superiores, foi comum o sentimento de falta de autonomia, evidenciando que a maioria dos trabalhos das trajetórias ocupacionais se mostraram fatigantes e inflexíveis. Portanto, com pouca liberdade de organização, o que conseqüentemente traria carga psíquica nessas experiências, como elucidado por Dejours (1994).

Relatos como os de Mário em que o trabalho trouxe problemas de saúde e para convivência familiar, mostram sintomas de um trabalho fatigante em que não havia formas para a descarga da carga psíquica adquirida no trabalho. Esses fatores fizeram com que os entrevistados procurassem uma alternativa que mostrasse ter mais liberdade em sua organização.

Dessa forma, o trabalho de motorista de aplicativo parece ser uma solução, em que os trabalhadores são livres para organizar seus próprios horários de trabalho e não há um superior que os cobra das tarefas. No entanto, foram relatadas algumas contradições em relação à autonomia do trabalho de motorista plataformizado. A primeira delas é a carga horária exercida pelos entrevistados, cuja média chega a aproximadamente 10,5 horas diárias e entre 50 a 60 horas semanais, podendo ultrapassar isso em dias de maior demanda. A carga horária média dos entrevistados se mostrou mais alta do que os dados fornecidos pelo IBGE, que era de 46h semanais, em 2022, para motoristas plataformizados. Em comparação à carga horária média de trabalhadores não plataformizados (39,6 horas semanais) os números são ainda mais discrepantes. Ou seja, por mais que os entrevistados relatem mais autonomia no trabalho de motorista de aplicativo, trabalham mais horas do que comparado aos seus empregos anteriores. Outro ponto observado é a questão das taxas de cancelamento, que é algo que os impede de cancelar qualquer corrida que quiserem, porque podem ser “bloqueados” da plataforma pelo próprio aplicativo e receberem menos chamadas. Além disso, caso não consigam trabalhar por alguns dias, seja por problemas pessoais/familiares ou então por problemas de manutenção do carro, terão que repor esses dias perdidos aumentando a carga horária semanal, para que possam bater as metas mensais por eles estipuladas e conseguirem os ganhos necessários.

Tais exemplos mostram que a autonomia, de certa forma, é ilusória, uma vez que mesmo que o trabalho como plataformizado possa ser mais flexível, pelo fato de o motorista ser livre para organizar o seu trabalho da melhor forma para ele, o que poderia ser visto como uma forma de trabalho equilibrante, a baixa remuneração e os algoritmos criados pelas empresas de TPA fazem com que as jornadas de trabalho sejam extremamente cansativas e insalubres, sendo relatadas situações de 16 horas de trabalho diárias ou então rotinas em que o motorista passa mais de 12 horas em jejum, como visto nas entrevistas. Este panorama é semelhante ao descrito por Antunes (2020).

Essa ilusão é consonante com a noção de organização na dispersão de Harvey (1992), em que a dispersão promovida pelas plataformas oculta a subordinação dos trabalhadores que, embora pareçam independentes, seguem as exigências da empresa. Essa dependência é central na uberização, onde algoritmos regulam produtividade, remuneração e disponibilidade, substituindo o chefe formal, o que é essencial para os processos de oligopolização e monopolização (Abílio, Amorim & Grohmann, 2021).

Dessa forma, ludibriados pela proposta neoliberal de serem “seus próprios patrões” (Safatle, 2021), acabaram “caindo na armadilha” de um emprego precarizado, sem direitos trabalhistas, sem nenhum suporte das empresas e que todas as responsabilidades de sustentação e proteção social são transferidas aos trabalhadores (Antunes, 2018). Além disso, de acordo com Moraes et al. (2019), a instabilidade da remuneração e a exigência de constante disponibilidade para assegurar uma meta de renda mínima, resultam em uma rotina exaustiva, na qual o trabalhador é incessantemente pressionado a aumentar sua produtividade.

A respeito dos desafios e sentimento em relação ao trabalho atual, foram manifestados, por dois dos entrevistados, sentimentos de exploração pela plataforma quanto às taxas que o aplicativo cobra das corridas e de ser obrigado a fazer o que a plataforma exige, como dito na questão das taxas de cancelamento, fatores que tirariam parte da liberdade dos indivíduos.

Outro sentimento que merece destaque é o de insegurança, o qual foi bem abrangente, incluindo desde uma falta de suporte das plataformas até uma vulnerabilidade pelo fato de receber pessoas estranhas no próprio carro, como pode ser observado nas seguintes frases:

Por mais que as pessoas falem que você está protegido pela plataforma, se acontecer algo, se a polícia parar (...). E foi bastante desconfortável pra mim isso, entendeu?

- *Celso a respeito da situação em que percebeu que o passageiro estava carregando entorpecentes.*

E a gente não tem segurança nenhuma. A gente reclama lá para o aplicativo lá, porque você não tem o carro, você não consegue trabalhar.

- *Celso sobre quando seu carro quebrou.*

Eles nunca ouvem motoristas. Eles falam que vai puxar, que vai verificar, que vai fazer uma investigação, mas nunca ouvem o motorista.

“Para o aplicativo não é interessante manter o motorista. É interessante manter o passageiro, porque quem dá dinheiro para ela é o passageiro”

“Não me defende, não existe transparência.”

“Então, por mais que eu vá lá e fale que foi o contrário, vai permanecer o que o cliente falou, entendeu?”

- *Mário sobre não ter o suporte das empresas de Transporte de Aplicativo.*

“O fator principal que eu acho, né, no quesito Uber, né, hoje em dia, né, é segurança, né, querendo ou não, a gente não tem segurança nenhuma, né. É. A segurança é você, né.”

- *João falando sobre a insegurança no trabalho de motorista de aplicativo.*

A principal causa da insegurança relatada pelos entrevistados é a falta de suporte das empresas. Seja em situações em que a plataforma não defende os motoristas perante a reclamações dos passageiros, dando sempre a razão para os clientes, ou então pelo fato de as plataformas não oferecerem nenhuma forma de ajuda quanto às intercorrências de manutenção do carro. Qualquer problema que aconteça no automóvel pode passar dias sem seus ganhos, o que causa esse sentimento constante de insegurança. Além disso, o sentimento de ser facilmente substituível pelas empresas de TPA também corrobora para a sensação de insegurança relatada.

Porém, não são todos os motoristas que se sentem explorados ou relatam falta de suporte, esses sentimentos foram mais expressados por motoristas cooperados do que os não cooperados. Dessa forma, foi notada uma diferente compreensão sobre o trabalho entre esses motoristas: os motoristas cooperados parecem simbolizar melhor os sofrimentos que sentiam em relação ao seu trabalho, talvez por um maior conhecimento adquirido com a cooperativa de como o aplicativo funciona, e também pelo fato de se

organizarem coletivamente para conversarem sobre o exercício do trabalho de motorista de aplicativo, o que traz uma maior consciência sobre o sofrimento. Enquanto isso, os não cooperados mostraram uma conformidade com as imposições do aplicativo.

Cooperados:

Ela te cobra, ela te suga o máximo, 50% da corrida, entendeu? Onde os gastos são todos seus. O combustível é seu, a manutenção do carro é seu. O seu tempo, entendeu? e eles não eles não vêm e não tem nem como você não tem esse diálogo que você não consegue conversar é o robô é o robô você tem que conversar com o robô entendeu?

- *Celso sobre a exploração e a comunicação com as TPAs.*

“nossa não é justo não é justo porque eu tenho todo o meu custo do automóvel e tenho minha hora trabalhada”

- *Mário sobre as taxas cobradas das Big Techs.*

Não cooperados:

“O que o aplicativo leva, eu falo assim, é uma coisa que eu não questiono, muito motorista fala assim, ah, mas não é justo, a Uber ficou com tanto. Mas antes dela ficar com aquele tanto, ela ofereceu um valor pra gente ali na tela. E a gente aceitou aquele valor. Então, o que a gente aceitou era o que ia pra ser da gente. O que ela ficou não era da gente, quem pagou foi o passageiro. Não é culpa do motorista, né?”

- *João sobre as taxas cobradas pelos aplicativos.*

“Eu sou um motorista diamante, que é o patamar mais alto que a Uber te dá com relação à classificação que os motoristas têm. Então, é só se você se manter no padrão que eles exigem, que é as porcentagens de aceitação e esse tipo de coisa, não tem problema nenhum, entendeu?”

- *José Rodrigo sobre as taxas de aceitação.*

Sobre a cooperativa, os motoristas cooperados demonstraram sentimentos de valorização e de pertencimento. A cooperativa criou o seu próprio aplicativo de

motoristas, chamado LigaCoop, no qual muitas outras cooperativas do Brasil também fazem parte e a proposta original dessa plataforma é se opor da exploração das grandes empresas de TPA, oferecendo uma taxa muito menor (11%) comparada às outras empresas (em média 40%), além de outros benefícios aos cooperados, como parcerias com mecânicos, lava rápido, barbearia onde eles ganham descontos.

“Acho que a gente tem que valorizar mesmo a cooperativa, porque a Uber 99 está pouco se ligando para o motorista.”

- *Celso falando sobre a COOPAMA.*

“Já oferece muito mais do que os bigs”

- *Mário falando sobre o aplicativo LigaCoop.*

Além disso, todos os cooperados podem opinar em assembleia sobre assuntos da cooperativa e sobre o aplicativo, sendo essa taxa de 11% decidida por todos e revertida para manter a cooperativa funcionando e caso haja algum lucro, é distribuído igualmente aos cooperados, porém, o aplicativo ainda está em fase de implementação e os cooperados ainda não conseguem usá-lo exclusivamente como desejam, tendo ainda que recorrer às *Big Techs*.

Os cooperados fazem juntos cursos de cooperativismo e participam de palestras informativas sobre o tema. Com isso, foi observado nas falas dos entrevistados uma sensação de reconhecimento pelos seus pares, o que Dejours diz ser crucial para a construção da identidade do trabalhador (Dejours, 1994). Esse sentimento é algo muito difícil de ser encontrado pelos motoristas não cooperados, uma vez que, muitos deles não conhecem outros colegas motoristas de aplicativo e trabalham a anos de forma totalmente autônoma.

“Acho que a parte mesmo de interagir com os colegas, de você poder ouvir os outros, as opiniões dos outros também, e você poder estar dando a sua”

- *Celso falando sobre as vantagens da cooperativa.*

“O fato de você ser um cooperado, você tem voz para poder decidir algumas coisas em Assembleia.”

- *Mário falando sobre ser um cooperado.*

Dessa forma, a cooperativa pode ser interpretada como uma estratégia defensiva coletiva, uma forma de minimizar os fatores que causam sofrimento na trajetória de

motorista plataformizado, ao mesmo tempo que conscientiza os cooperados sobre a situação de trabalho em que vivem.

“mas tem um colega meu, que é da cooperativa, ele não está bem. Tá com problema. Então, o cooperativismo me ensinou com essas palestras aí, que se unir todo mundo, aquele do nosso lado lá, ele vai ser apoiado, entendeu?”

- *Celso sobre o apoio entre os cooperados.*

Quanto à questão de gênero, foi um consenso entre os entrevistados de que o trabalho de motorista por aplicativo é mais difícil para as mulheres, principalmente pela questão do assédio e da insegurança, uma vez que, se essa já é uma grande questão para os homens, para as mulheres ela se torna ainda mais significativa. Para elas terem mais segurança, existe a possibilidade de configurar o aplicativo para só aceitar chamadas de passageiras mulheres, mas isso significa reduzir a quantidade de corridas, sendo outra forma de dificultar o trabalho das motoristas do gênero feminino.

Por fim, em relação à aposentadoria, dois dos quatro entrevistados relataram que é algo que eles não pensam, enquanto os outros dois dizem estar mais tranquilos por conta da contribuição com o INSS ao longo de suas trajetórias ocupacionais. Um dos motoristas que relatou não pensar na aposentadoria disse que sua contribuição com o INSS é inferior há 5 anos e pretende continuar trabalhando como motorista plataformizado até se aposentar, o que não parece ser uma escolha própria.

“hoje aqui no Brasil, para o cara aposentar, ele precisa ter 65 anos de idade e 35 anos de contribuição. Então, digamos assim, eu não tenho nem 5 anos de contribuição. É. Então, vamos, estaca zero. Bom, mas de qualquer forma o cara vai aposentar, né? Mas quando ele aposentar já está com o pé na cova. É só empurrar e jogar terra. É, 70 anos, meu. O cara está cheio de doenças, cheio de... É complicado. Não penso, não penso na aposentadoria. Literalmente não penso mesmo.”

- *João quando perguntado sobre sua aposentadoria.*

Conforme discutido por Safatle (2021), o neoliberalismo exerce influência na subjetividade dos indivíduos, moldando comportamentos e percepções. Nesse contexto, é possível inferir que parte dessa influência se manifesta na priorização do presente dentro das relações de trabalho uberizadas. Isso se torna evidente ao abordar a questão da

aposentadoria com os entrevistados, que demonstram uma preocupação predominante com o presente, deixando o futuro em segundo plano.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os entrevistados enfrentaram desgastes e pressão em diferentes tipos de trabalho ao longo de suas trajetórias ocupacionais, independente de suas formações. A falta de autonomia foi um sentimento comum, com trajetórias marcadas por rigidez e cargas psíquicas significativas. Os relatos destacam impactos na saúde e na vida familiar, evidenciando a ausência de mecanismos para aliviar o sofrimento. Diante disso, buscaram alternativas que proporcionam maior liberdade.

O trabalho de motorista por aplicativo representa uma dinâmica paradoxal: enquanto oferece autonomia e flexibilidade, a realidade expõe um cenário de precarização e exploração, na qual a liberdade para organizar sua própria rotina e horários esconde, na prática, uma série de imposições e desafios que contradizem essa suposta independência. Entre os principais fatores discutidos está a instabilidade financeira, que exige jornadas excessivas para alcançar o rendimento esperado, algo que pode ser interpretado como uma característica do trabalho real dos motoristas que pode trazer carga psíquica para esses trabalhadores (Dejours, 1984). Sendo assim, foi possível observar algumas consequências causadas por essas jornadas exorbitantes, impactando diretamente na saúde física e mental dos trabalhadores, os expondo a estresse excessivo, longos períodos sem alimentação e dificuldades em equilibrar vida pessoal e profissional.

A dependência dos algoritmos das plataformas também revela uma forma de subordinação velada. Apesar de não haver um superior formal, os motoristas são controlados por métricas como taxas de cancelamento e desempenho, que podem resultar em punições para esses motoristas. Essa pressão contínua compromete a sensação de autonomia e reforça a lógica de exploração. Além disso, a ausência de suporte das plataformas, seja em casos de reclamações de passageiros ou problemas com o veículo, agrava um sentimento de insegurança e vulnerabilidade, que, por sua vez, é um aspecto central no trabalho de TPA.

Nesse contexto, a cooperativa desponta como uma estratégia defensiva coletiva (Dejours, 1984) oferecendo um modelo mais humano e solidário. Os motoristas cooperados se beneficiam de taxas menores, parcerias com serviços locais e um ambiente de valorização e pertencimento, que ajuda a minimizar as cargas psíquicas adquiridas no trabalho e transformar os fatores da organização do trabalho causadores de sofrimento, além de fortalecer a consciência sobre as condições de trabalho. A possibilidade de participar de assembleias e opinar sobre decisões reflete um modelo mais democrático, diferente da relação unilateral das grandes plataformas. No entanto, a dependência parcial

das "Big Techs" ainda limita a atuação das cooperativas, dificultando a transição completa para um modelo independente.

Por fim, as perspectivas de longo prazo, como aposentadoria, revelam outro aspecto crítico do trabalho plataformizado, os entrevistados encaram o futuro com incertezas, o que reflete as características do trabalho precarizado e a transferência de responsabilidades para os trabalhadores, típica da uberização, em que os riscos e custos são integralmente assumidos pelos motoristas.

As limitações desta pesquisa incluem desafios no recrutamento dos participantes, uma vez que a rotina dinâmica e a carga horária dos motoristas de aplicativo dificultam sua disponibilidade para entrevistas. Esse fator influenciou diretamente o formato da coleta de dados, levando os motoristas a optarem por entrevistas online e individuais em vez do grupo focal originalmente planejado. Além disso, a conciliação de horários entre os participantes para a realização do grupo focal mostrou-se inviável, comprometendo essa abordagem metodológica.

Outro obstáculo encontrado foi a diversidade geográfica dos motoristas, provenientes de diferentes cidades, o que resultou em um grupo menos uniforme e, conseqüentemente, em variações nas experiências relatadas. Por fim, a baixa adesão de motoristas cooperados levou à necessidade de ampliar o escopo da pesquisa, incluindo também motoristas não cooperados, o que impactou o desenho inicial do estudo.

Para pesquisas futuras, seria interessante a realização de grupos focais, permitindo que motoristas discutam coletivamente sua condição como trabalhadores plataformizados. A dispersão imposta pelas empresas dificulta a organização coletiva, e esses encontros poderiam servir como uma estratégia eficaz para reduzir a carga psíquica, possibilitando a troca de experiências e o compartilhamento de estratégias defensivas desenvolvidas ao longo do tempo. No entanto, é fundamental considerar a rotina exaustiva desses profissionais e adotar formas acessíveis de participação, como encontros virtuais. Dessa forma, os motoristas poderiam se reunir em momentos de pausa durante a jornada, até mesmo dentro de seus próprios veículos, como observado no presente estudo.

7. REFERÊNCIAS

- Abdoucheli, E., Dejours, C., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: Análise da relação prazer, sofrimento e trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Antunes, R., & Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, 407-427.
- Antunes, R. C. (2020). Qual é o futuro do trabalho na era digital?. *Laborare*, 3(4), 6-14.
- Ashworth, P. (2019). Fundamentos conceituais da psicologia qualitativa. In J. A. Smith (Org.), *Psicologia qualitativa: um guia prático para métodos de pesquisa*. Petrópolis: Vozes.
- Bessa, A. C. (2021). O perfil do motorista de aplicativo no Brasil. *MovimentAção*, 8(14), 24-43.
- Barros, L., & Raymundo, T. M. (2021). Envelhecimento, trabalho e tecnologia: Motorista de aplicativos como possibilidade laboral para a população 50+. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 29, e2039. <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoAO2039>
- Birman, J. (2020). *O sujeito na contemporaneidade: espaço, dor e desalento na atualidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Braun, V., Clarke, V., Hayfield, N., & Terry, G. (2019). Thematic analysis. In P. Liamputtong (Ed.), *Handbook of research methods in health social sciences* (pp. 843-860). Springer.
- Cartwright, D. (2004). The psychoanalytic research interview: Preliminary suggestions. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 52(1), 209-242.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). Seleção de uma abordagem de pesquisa. In J. W. Creswell & J. D. Creswell, *Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto* (pp. 3-17, 5a ed., S. M. M. Rosa, Trad.). Porto Alegre: Penso.

Ferreira, F. G., Mendes, E. D., & Naves, E. T. (2023). O mal-estar na uberização: reflexões acerca do trabalho na perspectiva da lógica neoliberal. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 26

Freud, S. (2020). *O mal-estar na civilização (1930)*. Cienbook.

Koerner, A., Endo, P. C., & Vreche, C. C. (n.d.). *Debates interdisciplinares sobre direito e direitos humanos: impasses, riscos e desafios*, Pandemia, Direitos Sociais e Trabalho no Brasil, Antunes, R. (pp. 428-435). Campinas: UNICAMP.

Minayo, M. C. S. (2008). *O desafio do conhecimento científico: Pesquisa qualitativa em saúde* (11a ed.). Hucitec.

Minayo, M. C. D. S., & Guerriero, I. C. Z. (2014). *Reflexividade como éthos da pesquisa qualitativa*. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(4), 1103-1112.

Leão, L. H. da C. (2012). Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. *ECOS - Estudos Contemporâneos Da Subjetividade*, 2(2), 291-305.
<http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/1008>

Giongo, C. R., Monteiro, J. K., & Sobrosa, G. M. R. (2015). Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura. *Temas em Psicologia*, 23(4), 803–814.
<https://doi.org/10.9788/TP2015.4-01>

APÊNDICES

APÊNDICE 1
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)
(Resolução No. 510/2016 da Conep/CNS)

Você está sendo convidado(a) para participar, de forma livre e voluntária, da pesquisa *Trajatória ocupacional de motoristas de aplicativo*, cujo pesquisador principal é Guilherme Pisani Gomes Gallo, aluno do Curso de Graduação em Psicologia do Centro de Educação e Ciências Humanas (CECH) da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), sob orientação do pesquisador responsável, Prof. Dr. Eduardo Name Risk, professor do Departamento de Psicologia do CECH-UFSCar.

O objetivo dessa pesquisa é compreender a trajetória ocupacional de motoristas, cooperados da Cooperativa de Logística e Transporte dos Motoristas Autônomos (COOPAMA) de São Carlos-SP, cooperativa de transporte particular por aplicativo. Espera-se compreender sua história de vida, sua trajetória escolar, sua trajetória ocupacional, além das eventuais manifestações de sofrimento relacionadas à ocupação como motorista de aplicativo.

Por favor, leia este documento com atenção e calma. Se houver perguntas antes ou mesmo depois de consentir sua participação, você poderá esclarecê-las com a pesquisadora por meio dos dados de contato informados abaixo. Você não terá nenhum tipo de penalização ou prejuízo caso não aceite participar ou deseje retirar sua autorização em qualquer momento. Sua participação consistirá em duas fases.

Na *primeira fase* do estudo, você será convidado(a) a responder um questionário socioeconômico que objetiva recolher informações gerais a respeito de suas condições de vida (idade, gênero, escolaridade, renda, etc.). Caso alguma pergunta do questionário lhe cause incômodo, basta pulá-la. Este questionário será disponibilizado por meio da

plataforma Google Formulários. Por isso, é importante que você conheça a política de privacidade da plataforma Google: <https://support.google.com/meet/answer/9852160>.

Caso você não conheça ou tenha alguma dificuldade para utilizar esta plataforma, eu poderei auxiliá-lo/auxiliá-la, basta encaminhar e-mail para mim. O tempo estimado para resposta ao questionário é de 10 minutos, sendo apenas necessária conexão com internet para o envio das suas respostas.

Ao final do questionário socioeconômico (*online*), você será convidado a manifestar sua disponibilidade para participar da *segunda fase* do estudo que consistirá em:

1. Participar de *sessão de grupo focal* presencial (entrevista coletiva / entrevista em grupo), nela estão presentes você e nove cooperados(as). A sessão de grupo focal será coordenada por mim, Guilherme Pisani Gomes Gallo e uma auxiliar de pesquisa, também aluna do Curso de Psicologia do CECH-UFSCar. A atividade será realizada presencialmente na sede da COOPAMA, em sala reservada, com condições de sigilo, privacidade e conforto. O tempo de duração estimado para esta atividade é de 50 minutos.
2. Participar de *sessão de entrevista individual* presencial. Esta sessão será conduzida pela pesquisadora Guilherme Pisani Gomes Gallo ou pela auxiliar de pesquisa, aluna do Curso de Psicologia do CECH-UFSCar. A entrevista será realizada presencialmente, em sala reservada, com condições de conforto, privacidade e sigilo, na sede da COOPAMA, ou em sala reservada, com condições de conforto, privacidade e sigilo do LIEPH (Laboratório Interdisciplinar para o Estudo do Psiquismo Humano) localizado no Departamento de Psicologia do CECH-UFSCar em São Carlos-SP (endereço completo ao final deste documento). Você poderá escolher se prefere realizar

a entrevista na COOPAMA ou no LIEPH, além de escolher a data e horário que melhor convier à sua agenda para participação. O tempo de duração estimado para esta atividade é de 50 minutos.

Tanto a sessão de grupo focal/entrevista em grupo quanto a entrevista individual têm como objetivo conversar sobre sua trajetória ocupacional, sua experiência como motorista de aplicativo participante da COOPAMA e as facilidades e desafios dessa profissão. Você poderá falar à vontade a respeito dos temas que forem mencionados/perguntados e terá liberdade para não responder o que não quiser compartilhar.

Caso você tenha interesse em participar da sessão de grupo focal e da sessão de entrevista individual, ao final do questionário *online*, você deverá fornecer uma forma de contato (e-mail, número de WhatsApp, etc.) para contato posterior. Ressalta-se que nem todos(as) participantes serão convidados para esta segunda etapa da pesquisa.

A sessão de grupo focal / entrevista em grupo será realizada presencialmente na sede da COOPAMA, em sala reservada com condições de conforto, privacidade e sigilo. A sessão gravada apenas em áudio com a finalidade de registrar o que você e os demais participantes disserem, o mesmo procedimento será adotado na sessão de entrevista individual. O material registrado, tanto do questionário socioeconômico quanto na sessão de grupo focal e entrevista individual serão baixados, arquivados e excluídos da “nuvem”. O acesso a esse material ficará restrito à pesquisadora, ao auxiliar de pesquisa e ao orientador, sendo arquivado apenas por um período de cinco anos. Solicito sua autorização para gravação em áudio da sessão de grupo focal / entrevista em grupo e da sessão de entrevista individual. Esta gravação será transcrita na íntegra por mim e pelo auxiliar de pesquisa, aluno do Curso de Psicologia da UFSCar.

É da responsabilidade da pesquisadora principal o armazenamento adequado dos dados coletados a fim de respeitar o sigilo e a confidencialidade das informações do participante. No entanto, embora as entrevistas sejam realizadas presencialmente, existem riscos característicos do ambiente virtual em virtude da gravação em áudio e dos meios eletrônicos utilizados para este fim. Em função das limitações das tecnologias utilizadas, há restrições para assegurar total confidencialidade, havendo risco de sua violação e *hackeamento* inerente a qualquer acesso à internet. Como forma de minimizá-los, a pesquisadora principal fará o *download* dos dados coletados (Formulário socioeconômico, gravação em áudio do grupo focal, gravação em áudio da entrevista individual) para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer

registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem"

A participação na pesquisa não oferece riscos imediatos, no entanto pode oferecer alguns riscos subjetivos, pois os instrumentos utilizados podem remeter a algum desconforto, incômodo e angústia ao evocar sentimentos ou lembranças sobre alguns aspectos de sua vida. Além disso, durante o grupo focal / entrevista em grupo ou durante a entrevista individual, você eventualmente poderá ficar constrangido(a) para responder alguma pergunta. Nestas ocasiões, estará assegurada sua liberdade/autonomia de responder apenas as perguntas que se sentir confortável, ou seja, se alguma pergunta lhe incomodar, você não é obrigado(a) a respondê-la.

Para evitar a ocorrência destes riscos, a pesquisadora principal e o auxiliar de pesquisa, procurarão assegurar ambiente acolhedor, seguro e sem julgamentos. A pesquisadora principal e o auxiliar de pesquisa serão supervisionados pelo orientador, pesquisador responsável, psicólogo com experiência em estudos desta natureza. Caso não seja possível evitar os riscos e ocorram reações emocionais consideradas significativas, você poderá interromper a qualquer momento a sua participação e entrar em contato com o pesquisador principal para acolhimento, aconselhamento e orientação para procura de serviços de saúde mental. A pesquisa terá como benefício direto a oportunidade de contribuir para produção científica brasileira e para a compreensão de um tema que ainda é pouco explorado no âmbito acadêmico nacional.

Nenhuma questão tem caráter obrigatório, podendo pulá-la (no caso do questionário *online*) ou deixar de respondê-la (no caso do grupo focal / entrevista em grupo e da entrevista individual) caso não se sinta à vontade. Isso significa que você poderá interromper sua participação durante o grupo focal ou durante a entrevista individual, bem como entrar em contato em momento posterior caso as reações emocionais relacionadas à pesquisa ocorram.

Portanto, fica-lhe assegurado(a) total liberdade de desistir de participar do estudo e de se retirar da pesquisa a qualquer momento em que desejar fazê-lo, antes, durante ou após o preenchimento do questionário, da participação no grupo focal (entrevista coletiva) e da participação na entrevista individual, independentemente do motivo, sem que isso implique qualquer prejuízo ou acarrete qualquer penalidade, represália ou constrangimento à sua pessoa. Mesmo depois de responder os questionários ou de eventualmente ser entrevistado, você poderá desistir a qualquer momento de participar do estudo, caso não se sinta mais à vontade para prosseguir sem que isso acarrete algum tipo de prejuízo na sua relação com os pesquisadores, com a COOPAMA e com a UFSCar. Neste caso, você deverá encaminhar e-mail para mim, com cópia (c/c) para o

meu orientador (contatos abaixo), a fim de comunicar sua desistência.

Ao aceitar participar deste estudo, será solicitado aos demais participantes do grupo focal / entrevista coletiva que resguardem a identidade e a confidencialidade das informações prestadas por cada um, por se tratar de atividade coletiva, não se pode assegurar que sua identidade será plenamente resguardada. Nos relatórios, publicações científicas e demais materiais relacionados à pesquisa, você não será identificado(a) em momento algum, serão empregados nomes fictícios a quaisquer grupos de pessoas que vierem a ser mencionados por você ao longo do estudo.

Caso você tenha alguma despesa decorrente de sua participação, por exemplo, transporte (Uber, ônibus) e alimentação, você será ressarcido/a. Você terá direito à indenização por qualquer tipo de dano, efetivamente comprovado, resultante da sua participação nesta pesquisa. Caso tenha interesse em conhecer os resultados gerais da pesquisa, você pode solicitar à pesquisadora principal e ao pesquisador responsável, por uma das formas de contato abaixo.

Esta pesquisa seguirá a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (lei nº 13.709/2018), que dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. Não serão coletadas informações pessoais antes da assinatura deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Cumpramos destacar que ao assinar este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), você será convidado a participar da pesquisa *Trajetória ocupacional de motoristas de aplicativo* por meio:

- (1) Da resposta ao questionário socioeconômico;
- (2) Você eventualmente poderá ser convidado(a) para participar da sessão de grupo focal (entrevista em grupo);
- (3) Você eventualmente poderá ser convidado(a) para participar da sessão de entrevista individual (conduzida pela pesquisadora principal ou pelo auxiliar de pesquisa).

Ressalta-se que nem todos(as) que preencherem/responderem o questionário socioeconômico efetivamente serão convidados(as) para as entrevistas (grupo focal ou entrevista individual) em virtude da quantidade estimada de participantes e do

cronograma estipulado para o estudo.

Você receberá uma cópia/via assinada deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Solicito que você guarde este documento em seu arquivo pessoal

Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP) da UFSCar, que, vinculado à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), tem a responsabilidade de garantir e fiscalizar que todas as pesquisas científicas com seres humanos obedeçam às normas éticas do País, e que os participantes de pesquisa tenham todos os seus direitos respeitados. O CEP-UFSCar funciona na Pró-Reitoria de Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos, localizado no prédio da reitoria (área sul do campus São Carlos). Endereço: Rodovia Washington Luís, km 235 - CEP: 13.565-905 - São Carlos-SP. E-mail: cephumanos@ufscar.br. Telefone (16) 3351-9685. Horário de atendimento: das 08:30 às 11:30.

Contato

Pesquisadora principal/estudante:

Guilherme Pisani Gomes Gallo – guilherme.gallo@estudante.ufscar.br

Pesquisador responsável/orientador:

Prof. Dr. Eduardo Name Risk - eduardorisk@ufscar.br

Laboratório Interdisciplinar para o Estudo do Psiquismo Humano (LIEPH). Departamento de Psicologia. Centro de Educação e Ciências Humanas. Universidade

Federal de São Carlos. Rodovia Washington Luis, km 235, CEP 13565-905, São Carlos-SP, Brasil. Telefone (16) 3351-8361.

Declaro que li o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e CONCORDO em participar.

Local:

Data:

Nome completo do participante:

Prof. Dr. Eduardo Name Risk

Assinatura do participante

APÊNDICE 2
QUESTIONÁRIO SOCIOECONÔMICO

a) Dados pessoais

1. Nome:

2. Idade:

3. Gênero: () Homem cisgênero () Homem transgênero () Mulher cisgênero () Mulher transgênero
() Não-binário () Outro: _____

4. Qual o seu estado civil?

5. Você tem filhos? Quantos?

6. Como é a sua composição familiar?

4. Raça/Etnia (Classificação de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE):

() Preta

() Parda

() Amarela

() Indígena

() Branca

5. Telefone fixo:

6. Telefone Celular:

7. E-mail pessoal:

8. Naturalidade:

9. Procedência (cidade onde reside atualmente):

10. Religiosidade:

11. Escolaridade:

- Ensino Fundamental: () Rede pública () Rede particular () Ambos - Ensino Médio: () Rede pública () Rede particular () Ambos

- Ensino Superior: () Rede pública () Rede particular () Ambos

- Curso de Graduação:

- Instituição em que cursa graduação:

12. Exerce alguma atividade remunerada? () Sim () Não

- Caso sim, qual o valor da remuneração (Parâmetro - valor do salário mínimo em 2024 - R\$ 1.412,00)

() Menor que R\$ 1.412,00

() Entre R\$ 1.412,00 e R\$ 2.824,00

() Entre R\$ 2.824,00 e R\$ 4.236,00

() Entre R\$ 4.236,00 e R\$ 5.648,00

- () Entre R\$ 5.648,00 e R\$ 7.060,00
- () Entre R\$ 7.060,00 e R\$ 8.472,00
- () Entre R\$ 8.472,00 e R\$ 9.884,00
- () Entre R\$ 9.884,00 e R\$ 11.296,00
- () Entre R\$ 11.296,00 e R\$ 12.708,00
- () Entre R\$ 12.708,00 e R\$ 14.120,00
- () R\$ 14.120 ou mais

APÊNDICE 3

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Trajetória ocupacional

Primeiro emprego

- Qual foi o seu primeiro emprego?
- Estava com quantos anos?
- Qual era sua escolaridade, na época?
- Como se sentia sobre começar a trabalhar?

Outros empregos

- Além dessa primeira experiência profissional quais foram as outras?
- Você considerava justo o salário recebido?
- Como você se sentia nesses empregos?
- Quais foram os desafios na sua trajetória?
- Havia algum nível de autonomia nesses trabalhos?
- Por que você saiu do seu último emprego?

Emprego atual

- Há quantos anos você trabalha como motorista de aplicativo?
- Qual motivo te levou ao seu trabalho atual como motorista de aplicativo?
- É a sua renda principal ou extra?
- Existem pessoas que dependem da sua renda? Quantas?
- Qual sua carga horária média semanal?
- Descreva um dia típico de trabalho
- Quais são as dificuldades enfrentadas no trabalho como motorista de aplicativo?
- Quais são as vantagens do seu emprego atual?
- Diante a imprevistos pessoais e de saúde, como você concilia com o trabalho?
- Existem situações no seu trabalho que trazem sofrimento?
- Você considera justo a remuneração recebida?
- Como você se sente no seu trabalho atual?
- Você tem projetos profissionais futuros? Quais?
- Você planeja se aposentar? Como e quando?

COOPAMA

- Há quanto tempo você participa da cooperativa?
- Por que você participa da cooperativa?
- Com o que você acha que a COOPAMA te ajuda?

- O que você aprendeu com a cooperativa?

Homens de 50 a 65 anos

- Você já passou por alguma situação desconfortável por ser motorista de aplicativo?
- Você já precisou exercer funções que não são esperadas para motoristas de aplicativo?
- Você conhece mulheres motoristas de aplicativo? Você percebe diferença entre homens e mulheres motoristas de aplicativo?
- Você tem projetos profissionais futuros? Quais?
- Você planeja se aposentar? Como e quando?