

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

MARINA VICTORELLI CARAVITA

TRAJETÓRIA OCUPACIONAL E SOFRIMENTO PSÍQUICO DE MULHERES  
TRABALHADORAS MOTORISTAS DE APLICATIVO

SÃO CARLOS


2025


MARINA VICTORELLI CARAVITA

TRAJETÓRIA OCUPACIONAL E SOFRIMENTO PSÍQUICO DE MULHERES  
TRABALHADORAS 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  
 MARINA VICTORELLI CARAVITA  
Data: 13/02/2025 18:31:41-0300  
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Documento assinado digitalmente  
 EDUARDO NAME RISK  
Data: 13/02/2025 18:07:03-0300  
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

SÃO CARLOS

2025

## RESUMO

A uberização produz uma nova forma de mediação da subordinação do trabalhador que assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva. A criação dos aplicativos de transporte tem contribuído para o crescimento da ocupação, provocando também uma redefinição da imagem do motorista, antes associada ao gênero masculino. No entanto, as mulheres motoristas de aplicativo ainda enfrentam desigualdades. O presente estudo teve por objetivo compreender a trajetória ocupacional de mulheres trabalhadoras motoristas de transporte particular por aplicativo. Trata-se de pesquisa qualitativa, exploratória e transversal, baseada em entrevistas semiestruturadas realizadas com quatro motoristas de aplicativo, duas cooperadas e duas não cooperadas. As entrevistas foram gravadas em áudio e transcritas na íntegra. O protocolo de pesquisa foi aprovado pelo CEP da UFSCar (CAAE No. 77876024.6.0000.5504). A análise de dados foi conduzida por meio da análise temática, permitindo a identificação das principais dimensões da experiência laboral das participantes. Entre os principais achados, destacam-se a precarização do trabalho de motoristas de aplicativo, a sobrecarga emocional decorrente da insegurança e das longas jornadas, além da percepção da autonomia como um elemento ambivalente: representa flexibilidade e instabilidade financeira simultaneamente. Observou-se ainda que, no caso das motoristas cooperadas, a cooperativa desempenha papel significativo na redução da carga psíquica, proporcionando suporte emocional e condições de trabalho mais justas. No entanto, a desigualdade de gênero permanece um desafio estrutural, influenciando tanto as dinâmicas laborais quanto a segurança das motoristas. Assim, os resultados sugerem a necessidade de políticas públicas e estratégias coletivas para mitigar os impactos negativos da uberização e promover maior equidade no setor de transporte por aplicativo.

**Palavras-chave:** trabalho, gênero, cooperativismo, sofrimento

# OCCUPATIONAL TRAJECTORY AND PSYCHOLOGICAL DISTRESS OF FEMALE APP DRIVERS

## ABSTRACT

Uberization produces a new form of mediation of the subordination of workers who take responsibility for the main means of production. The creation of transport apps has contributed to the growth of the occupation, also causing a redefinition of the image of the driver, previously associated with the male gender. However, female app drivers still face inequalities. The aim of this study was to understand the occupational trajectory of female drivers of private transportation by app. This is a qualitative, exploratory, cross-sectional study based on semi-structured interviews with four female app drivers, two cooperative and two non-cooperative. The interviews were audio-recorded and transcribed in full. The research protocol was approved by UFSCar's CEP (CAAE No. 77876024.6.0000.5504). The data was analyzed using thematic analysis, allowing the main dimensions of the participants' work experience to be identified. Among the main findings were the precariousness of the work of app drivers, the emotional overload resulting from insecurity and long working hours, and the perception of autonomy as an ambivalent element, which simultaneously represents flexibility and financial instability. It was also observed that, in the case of female cooperative drivers, the cooperative plays a significant role in reducing the psychological burden, providing emotional support and fairer working conditions. However, gender inequality remains a structural challenge, influencing both work dynamics and the safety of female drivers. Thus, the results suggest the need for public policies and collective strategies to mitigate the negative impacts of uberization and promote greater equity in the app-based transport sector.

**Keywords:** work, gender, cooperativism, suffering

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	6
2. OBJETIVOS.....	13
3. MÉTODO.....	14
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	20
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	38
REFERÊNCIAS.....	40

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho, como categoria ontológica, é o que distingue os seres humanos dos outros animais, sendo o elemento determinante dos diversos aspectos da vida social. Por meio do trabalho, o indivíduo manifesta sua humanidade, assegura sua existência e interage com a natureza, da qual é parte integrante (Marx, 2013).

No sistema do capital, o trabalho é esvaziado de sentido, uma vez que se torna atividade mediada para a produção de valor ao capitalista (Antunes, 2000). Os modelos de organização do trabalho mudam constantemente para refletir as transformações dos aspectos políticos, econômicos e culturais (Mészáros, 2011). Assim, as estratégias de controle do trabalho, além das novas tecnologias, englobam diversas formas de explorar a força de trabalho.

Desde a crise de 2009, chamada de “Grande Recessão”, colapso econômico global iniciado nos Estados Unidos da América (EUA) com a quebra da Bolsa de Valores de Nova York, levando à falência de empresas, bancos e ao aumento massivo do desemprego, tem-se difundido globalmente o “trabalho uberizado” (Zanatta, 2016). Ludmila Costhek Abílio, uma das principais referências sobre o tema no Brasil, indica que a uberização do trabalho pode ser definida como uma nova maneira de gerir, organizar e controlar o trabalho que se apresenta como tendência global (Abílio, 2019).

Esse trabalho resulta de processos em curso há décadas e que envolvem transformações no controle, no gerenciamento e na organização do trabalho. O elemento central da uberização é a consolidação e gerenciamento de multidões de trabalhadores como profissionais *just-in-time*, sistema do Toyotismo que visa produzir apenas o necessário, no momento certo e na quantidade certa (Abílio, 2017). Essa modalidade de trabalho sob demanda mantém sua importância nas dinâmicas exploratórias do capitalismo e tem renovado seus elementos. A uberização produz uma nova forma de mediação da subordinação, pois o trabalhador assume a responsabilidade pelos principais meios de produção (Franco & Ferraz, 2019).

As plataformas digitais são amplamente reconhecidas como impulsionadoras de novas formas de organização do trabalho, pois conseguem dispersar as atividades sem perder o controle sobre elas. Atualmente, essa dispersão/centralização se manifesta em uma multidão de trabalhadores subordinados a uma única empresa (Abílio, 2019). Dessa maneira, o trabalhador uberizado encontra-se completamente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados

ao trabalho: assume os riscos e custos de suas atividades, permanece disponível para o trabalho, é recrutado e remunerado de acordo com novas lógicas (Moraes et al., 2019)<sup>1</sup>.

Essas transformações são especialmente evidentes no setor de serviços, caracterizadas pelo aumento da flexibilidade, precariedade, informalidade e pela disseminação da mentalidade empreendedora (Antunes, 2018). A discussão sobre a flexibilidade deve considerar o processo de reestruturação produtiva, pela incorporação de novas tecnologias e formas de organizar, gerir e controlar o trabalho, o que implica aumento significativo no uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) na organização do trabalho (Antunes, 2018; Previtali, 2009).

A desindustrialização, seguida pela expansão do setor de serviços, juntamente com os ajustes neoliberais, resultou no surgimento de ocupações instáveis, inseguras, com baixas remunerações e desorganizadas em termos de reconhecimento dos trabalhadores como classe (Antunes, 2018).

A modalidade de trabalho por meio de aplicativos configura-se como plataforma digital na qual os trabalhadores registram seu perfil para executar atividades informais remuneradas de acordo com a demanda. As regras para o cadastro e a execução dessas tarefas são estabelecidas e aplicadas pelas empresas, sem a presença de mecanismos públicos de supervisão e fiscalização (Bessa, 2021).

### **1.1. Transporte particular por aplicativo**

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, principal empresa do ramo, 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 TICs e formas de emprego voláteis, informais e precárias para a execução das atividades operacionais (Antunes, 2018). Os motoristas

---

<sup>1</sup>O Projeto de Lei Complementar 22/2024, proposto pelo Deputado Hildo do Candango (Republicanos-GO), em março de 2024, visa que a remuneração mínima do motorista de aplicativo seja estipulada por distância percorrida. O projeto tem enfrentado resistência por parte dos trabalhadores de aplicativo, desde junho de 2024 está na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) tendo sido designado relator.

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)

Estudo realizado no Brasil, por Bessa (2021), investigou o perfil dos motoristas de aplicativos. A pesquisa de natureza qualitativa obteve 766 respostas, sendo a maioria homens (83,6%), casados (64,7%), com filhos (67,1%) e brancos (51,8%). A faixa de idade que concentrou maior número de respondentes foi dos 25 aos 42 anos e correspondeu a 65% da amostra. Outro dado relevante é a escolaridade, 28,5% têm ensino superior completo e/ou pós-graduação, 32% têm ensino superior incompleto e 28,8% têm ensino médio completo. As principais motivações relatadas foram: renda (renda principal ou extra, comida, falta de dinheiro e baixo salário) - 36,29% e desemprego (desemprego, desocupação, desespero, oportunidade, falta de opção, idade e função obsoleta) - 35,8%. Apenas 23,22% escolheram essa ocupação por motivos pessoais, como autonomia, tempo livre, flexibilidade, liberdade, “ser o próprio patrão”, consumo, vontade, estudo e saúde.

O perfil encontrado na pesquisa indica associação significativa entre esses indivíduos e as motivações que impulsionam sua trajetória ocupacional. Homens casados, com nível educacional igual ou maior que ensino médio, os principais provedores de suas famílias, escolhem ingressar no transporte por aplicativo como resposta à escassez de oportunidades no mercado de trabalho convencional a fim de garantir emprego e renda (Bessa, 2021).

Em 2022, aproximadamente 1,5 milhão de brasileiros trabalhavam por meio de plataformas digitais e aplicativos de prestação de serviços, representando cerca de 1,7% da força de trabalho no setor privado. Dentre esse contingente, 52,2% (ou 778 mil pessoas) exerciam o trabalho principal por meio de aplicativos de transporte de passageiros, 81,3% dos trabalhadores plataformizados eram do sexo masculino (IBGE, 2023).

Tradicionalmente, o trabalho de motorista tem sido vinculado predominantemente aos homens, uma vez que “dirigir é considerado um indicador de *status*, um símbolo de poder e sexualidade” (Oliveira & Pinheiro, 2007, p. 172). No entanto, a criação dos aplicativos de transporte tem contribuído para o crescimento da profissão, provocando também uma redefinição da imagem do motorista, antes associada ao gênero masculino (Beigi et al., 2020).

## **1.2. Mulheres motoristas de aplicativo**

Gênero é uma categoria analítica essencial para entender como as relações de poder e as construções sociais e culturais baseadas em diferenças biológicas se organizam hierarquicamente. Ele influencia profundamente a estruturação do mundo do trabalho e a construção de instituições sociais ao prescrever as atribuições dos homens e das mulheres (Pinto, Nunes & Fazenda, 2014, Risk & Oliveira, 2023).

As desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, juntamente com a carga da dupla jornada (trabalho remunerado e doméstico), frequentemente as direcionam para ocupações informais e precárias, além de profissões tradicionalmente consideradas femininas de acordo com estereótipos culturais (Abramo, 2016). Contudo, escolhas profissionais que desafiam esses estereótipos, como a de motorista, têm provocado debates sobre a estrutura do trabalho (Scheller, 2009).

Desde a década de 1970, as mulheres vêm ampliando seu espaço no mercado de trabalho (Bruschini, 1994), o que se deve aos movimentos políticos e sociais ocorridos mundialmente em meados da década de 1960. Os aplicativos de mobilidade urbana possibilitam às mulheres oportunidade de inserção em mercados mais flexíveis, condição que amplia significativamente as perspectivas de emprego para as pessoas do gênero feminino, proporcionando acesso a trajetórias profissionais que anteriormente estavam fora de alcance (Amaral, 2012).

Em 2022, Monica Justino realizou autoetnografia ao relatar sua experiência de três anos como motorista de aplicativo em Uberlândia-MG. A autora relata as condições precárias enfrentadas pelos trabalhadores de aplicativo, que resultam na intensificação do sofrimento quando as motoristas são mulheres. A busca pelo lucro imediato, impulsionada pela lógica imediatista das plataformas, exaure essas profissionais. Além dos desafios físicos, como longas jornadas de trabalho e riscos à saúde, as mulheres enfrentam temores específicos, desde o perigo de assaltos até o receio de assédio e estupro. Os medos sentidos por essas trabalhadoras as impedem de trabalhar em determinados horários e lugares, o que restringe sua flexibilidade, margem de lucro e aumenta a insegurança e sofrimento no trabalho (Justino, 2022).

Nesse contexto, torna-se evidente o considerável sofrimento psíquico entre as trabalhadoras de aplicativos diante da busca por soluções ao desemprego e à necessidade de aumentar a renda. Por isso, é essencial continuar a busca por transformações nas condições nas

quais elas estão inseridas, para reduzir a discriminação de gênero ainda existente após tantas conquistas e mudanças alcançadas durante o século XX.

### **1.3. Sofrimento psíquico**

As relações laborais nas organizações privam o trabalhador de sua subjetividade, sendo o trabalho dividido em duas categorias: prescrito e real. O trabalho prescrito é planejado, enquanto o trabalho real acontece na prática, incorporando imprevistos (Dejours, 1996).

A forma como os imprevistos são gerenciados está intrinsecamente ligada à organização do trabalho que pode ser rígida ou flexível. Em ambientes rígidos, normas e falta de autonomia limitam a movimentação do sujeito, impedindo a criação de soluções e, conseqüentemente, seu bem-estar. Em contrapartida, a flexibilidade na organização do trabalho proporciona liberdade e autonomia ao indivíduo, permitindo o uso criativo na resolução de problemas, fortalecendo sua identidade. Logo, o trabalho não é neutro para a identidade do trabalhador, podendo fortalecê-la ou enfraquecê-la (Dejours, 2005).

Em ambientes de trabalho rígidos, o homem-atividade torna-se vítima das demandas laborais, que exigem habilidades para lidar com informações externas e aspectos internos, como instintos, pulsões, inveja e desejos. Quando o trabalhador não consegue organizar seus instintos e atender às demandas do trabalho, surge uma pressão pulsional, resultando em sofrimento psíquico. Essa carga psíquica é gerada pela confrontação entre os desejos do trabalhador e as imposições do empregador ou da empresa, exemplificados pela uberização do trabalho. Além disso, essa carga é inversamente proporcional à liberdade na organização do trabalho, evidenciando que ambientes mais rígidos aumentam o sofrimento psíquico do trabalhador e vice-versa (Dejours, 1996).

A teoria de Christophe Dejours oferece perspectiva para entender a dinâmica do trabalho na era da uberização. A uberização intensifica a subordinação dos trabalhadores ao estabelecer dinâmica onde a flexibilidade e a autonomia aparentes se revelam como formas de controle rígido e pressão psicológica. Como o trabalho não é apenas uma atividade técnica, pois nele o indivíduo manifesta sua humanidade e interage com o mundo, na modalidade uberizada, o trabalhador é privado dessa subjetividade, enfrentando a fragmentação de sua identidade e sofrimento psíquico devido às exigências constantes da plataforma. A uberização exemplifica como o trabalho contemporâneo pode ter seu sentido ontológico esvaziado, conforme descrito por Marx,

transformando-o em atividade meramente instrumental para a geração de valor, enquanto subjuga a subjetividade do trabalhador aos interesses econômicos das plataformas.

A psicodinâmica do trabalho propõe modos de converter o sofrimento no trabalho em prazer, diminuindo a carga psíquica. A primeira abordagem é o reconhecimento, baseado na avaliação de superiores, clientes e colegas. A segunda envolve habilidades de defesa desenvolvidas individualmente, mas aplicadas de forma coletiva para proteção contra o sofrimento no trabalho. A terceira forma é a criação de espaços coletivos para discussão, permitindo que os trabalhadores expressem publicamente seu sofrimento no trabalho, promovendo igualdade entre falante e ouvinte (Dejours, 2004).

#### **1.4. Cooperativismo**

O cooperativismo é uma forma autônoma de organização social entendido como uma associação de indivíduos que se mobilizam para sanar suas necessidades à medida que os objetivos e as necessidades de todos os cooperados são alcançados, mostra-se como uma via alternativa, eficiente e democrática, em que o individual e o comunitário se fundem em um horizonte de equidade e justiça social (Schallenberger, 2003). Nesse espaço, os indivíduos têm a oportunidade de compartilhar uns com outros seus sentimentos acerca do trabalho, receber avaliação de colegas e aplicar coletivamente estratégias individuais de proteção, por isso, é um ambiente que colabora para converter o sofrimento no trabalho em prazer.

O cooperativismo surgiu como uma resposta às desigualdades geradas pela Revolução Industrial, no século XIX, especialmente na Europa. Trabalhadores enfrentavam condições precárias e baixos salários, levando à criação de associações baseadas na cooperação e na autogestão. Um marco desse movimento foi a Cooperativa de Rochdale, fundada em 1844, na Inglaterra, que estabeleceu princípios como adesão voluntária, gestão democrática e divisão equitativa dos resultados (Bialoskorski Neto, 2006).

No Brasil, o cooperativismo se desenvolveu a partir do final do século XIX, inicialmente no setor agropecuário e de crédito. A Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB) foi criada em 1969 para estruturar o movimento nacionalmente. Com a Lei 5.764/71, foi definida a Política Nacional do Cooperativismo, garantindo maior segurança jurídica às cooperativas (OCB, 2020). Ao longo do tempo, as cooperativas ganharam força como alternativa à geração de renda e ao

desemprego, especialmente diante das crises econômicas e da precarização do trabalho (Lima, 2004).

A chamada “uberização” do trabalho, impulsionada por plataformas digitais, trouxe a promessa de flexibilidade, mas na prática intensificou a precarização. Trabalhadores são tratados como autônomos sem acesso a direitos trabalhistas, enquanto empresas utilizam algoritmos para gerenciar sua força de trabalho (Abílio, 2019). O cooperativismo de plataforma, abordagem que propõe que os próprios trabalhadores sejam proprietários e gestores das plataformas, assegurando condições mais justas de remuneração e trabalho, surge como alternativa a esse modelo (Scholz, 2016).

No Brasil, o cooperativismo de plataforma tem ganhado força entre motoristas de aplicativo como uma alternativa ao modelo exploratório das grandes empresas do setor. Diferente de plataformas como Uber e 99, onde os motoristas não têm controle sobre tarifas e regras, as cooperativas oferecem maior autonomia e melhores condições de trabalho. Um exemplo notável é a Cooperativa de Logística e Transporte de Passageiros dos Motoristas Autônomos do Estado de São Paulo (COOPAMA), sediada em São Carlos-SP. Fundada em 2019, a COOPAMA surgiu com o objetivo de oferecer uma alternativa cooperativa e democrática no setor de transporte urbano.

A COOPAMA uniu-se a outras cooperativas de motoristas no Brasil, resultando na criação da Federação Nacional das Cooperativas de Mobilidade Urbana do Brasil. Essa colaboração culminou no lançamento do aplicativo Liga COOP, em junho de 2023. A Liga COOP diferencia-se por cobrar dos motoristas cooperados uma taxa de até 12% por corrida, significativamente menor em comparação às taxas de até 50% praticadas por grandes plataformas. Além disso, os recursos gerados permanecem na economia local, beneficiando diretamente a cidade dos motoristas.

A COOPAMA e a Liga COOP exemplificam como o cooperativismo de plataforma pode transformar o setor de transporte, promovendo condições mais justas para os motoristas e serviços de qualidade para os passageiros, ao mesmo tempo em que fortalece a economia local.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1. Objetivo geral**

O presente estudo teve por objetivo compreender a trajetória ocupacional de mulheres trabalhadoras motoristas de transporte particular por aplicativo.

### **2.2. Objetivos específicos**

(a) Compreender relatos de sofrimento psíquico de mulheres ao longo de sua trajetória ocupacional.

(b) Analisar o sofrimento psíquico vivenciado atualmente em virtude do trabalho como motorista de aplicativo.

### **3. MÉTODO**

Trata-se de um estudo de natureza qualitativa (Risk & Santos, 2021), voltado para a compreensão da relação entre o significado subjetivo da experiência dada ao trabalho e o sofrimento psíquico vivenciado. Segundo Minayo (2008), 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.

Classificado como estudo exploratório, a pesquisa teve 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, tratou-se de pesquisa transversal, uma vez que foi feita a análise de tema central com um único recorte temporal (Ashworth, 2019).

#### **3.1. Participantes**

Foram recrutadas duas mulheres de 45 e 50 anos motoristas de aplicativos que fazem parte da Cooperativa de Logística e Transporte dos Motoristas Autônomos (COOPAMA) de São Carlos-SP e duas mulheres de 32 e 49 anos motoristas de aplicativo não cooperadas.

Os critérios de inclusão para entrevista individual foram: duas mulheres de 30 a 65 anos que são cooperadas da COOPAMA e duas mulheres de 30 a 65 anos que não são cooperadas.

**Tabela 1***Caracterização sociodemográfica das participantes (n = 4)*

Nome fictício	Características sociodemográficas
Amanda	45 anos, parda, divorciada, dois filhos, ensino médio completo
Tais	49 anos, preta, casada, dois filhos, ensino fundamental completo
Gabriela	32 anos, branca, solteira, sem filhos, ensino superior incompleto.
Cintia	50 anos, branca, divorciada, dois filhos, ensino superior incompleto

*Nota.* Raça autodeclarada com base no critério do IBGE.

## **3.2. Instrumentos**

Para realização do estudo foram utilizados os seguintes instrumentos:

(1) *Questionário socioeconômico* (elaborado pelo orientador) (Apêndice 1): objetivou recolher informações sobre condições socioeconômicas dos participantes; (2) *Roteiro de entrevista individual semiestruturada* (elaborado pela pesquisadora) (Apêndice 2): tratou de temas como primeiro emprego (idade, escolaridade, condições, mudanças, sentimentos), outros empregos (remuneração, processo seletivo, sentimentos, saúde, facilidades e dificuldades), emprego atual (motivação, remuneração, rotina, sentimentos, saúde, facilidades e dificuldades e perspectiva de futuro), cooperativa (motivação, sentimentos, vantagens e desvantagens) e gênero (sentimentos, desigualdade, desafios e contato com outras motoristas).

## **3.3. Procedimentos**

### *3.3.1. Coleta de dados*

O estudo foi realizado na Cooperativa de Logística e Transporte dos Motoristas Autônomos (COOPAMA) de São Carlos-SP. Criada em 2019, a COOPAMA lançou seu primeiro aplicativo (app) em 2021, chegou a reunir praticamente 100 motoristas e mais de treze mil passageiros. No entanto, um problema com o aplicativo impactou seu crescimento. A Cooperativa busca enfrentar a precarização do trabalho causada pela baixa remuneração dos aplicativos tradicionais de mobilidade. Para isso, a COOPAMA se uniu a outras cooperativas do Brasil e buscou o apoio do Governo Federal para criar a Federação Nacional das Cooperativas de Mobilidade Urbana do Brasil.

O primeiro contato com a COOPAMA ocorreu em reunião presencial com o presidente da cooperativa no 1º semestre de 2024. Durante esse encontro, ele forneceu 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, o presidente da COOPAMA 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, 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 da UFSCar, realizou-se 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. No entanto, nesse mesmo período, os pesquisadores perceberam que as enchentes no estado do Rio Grande do Sul, em maio de 2024, 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 corrida 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 remotas, visto que os motoristas de São Carlos demonstravam pouco engajamento. Essa dificuldade pode ter sido influenciada pela dispersão observada após as enchentes 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 da COVID-19. 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 remota com 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 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 foi solicitado o e-mail dos participantes para que fosse enviado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Após esclarecimento ético, as entrevistadas anuíram sua participação por meio da assinatura do TCLE. Assinado o TCLE, foi enviado convite com o *link* para a entrevista individual fundamentada no *Roteiro de entrevista individual semiestruturada*. A entrevista aconteceu de modo remoto, na plataforma Google Meet, com duração média de 1 hora cada, foi assegurado que as participantes estivessem em local privado, livre de distrações, com segurança e sigilo. As sessões de entrevista individual foram gravadas em áudio e transcritas integralmente.

### 3.3.2. 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 qualitativa foi conduzida mediante Análise Temática conforme delineada por Braun et al. (2019). Seguindo as etapas estabelecidas por Braun et al. (2019), foi realizada a transcrição do material e, após cada sessão ser transcrita, foi feita uma leitura integral do material coletado para, em seguida,

extrair códigos de cada trecho, por meio da identificação de elementos significativos nos dados. Estes códigos foram posteriormente agrupados em temas abrangentes.

### **3.4. Cuidados éticos**

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP) da Pró-Reitoria de Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) (CAAE No. 77876024.6.0000.5504). A coleta e análise dos dados seguiram os procedimentos éticos de acordo com a Resolução No. 510/2016 - Normas Aplicáveis a Pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. As participantes formalizaram sua anuência por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice 1). A fim de resguardar o anonimato e manter preservado o sigilo quanto à identidade das colaboradoras do estudo, os nomes e demais informações que porventura possam remeter às peculiaridades das participantes foram substituídos por elementos fictícios.

#### **4. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A análise temática permitiu a organização dos códigos em sete temas que abrangem diferentes dimensões das experiências relatadas. O tema “Aspectos socioeconômicos” é composto por 3 códigos: formação, salário e renda familiar, enquanto o tema “trajetória ocupacional” é formado por 4 códigos: primeiro emprego, desafios enfrentados ao longo da trajetória e sentimentos relacionados a essas vivências. O tema “Autonomia” tem apenas 1 código de mesmo nome.

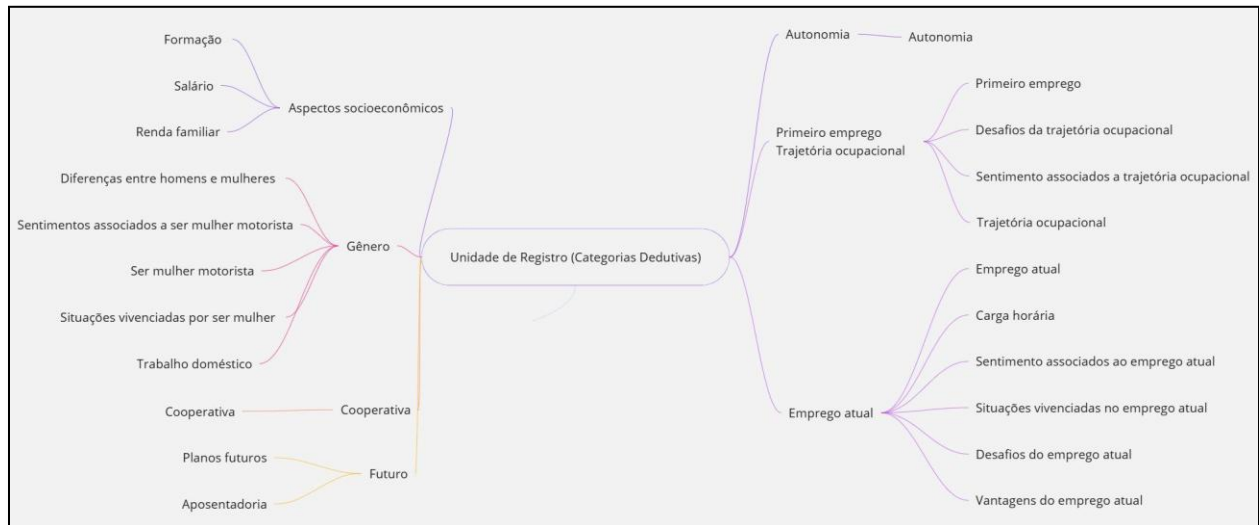
O emprego atual emergiu como outro tema, composto por 6 códigos: carga horária, sentimentos e situações vivenciadas no ambiente de trabalho, além dos desafios e vantagens percebidos e características do emprego atual. Questões de gênero também se tornaram um tema com 5 códigos: diferenças entre homens e mulheres, o que significa ser mulher motorista, situações específicas enfrentadas por elas nessa profissão, impacto do trabalho doméstico e sentimentos associados a ser mulher motorista de aplicativo.

Um tema identificado foi o papel da cooperativa como suporte no contexto de trabalho, com um único código de mesmo significado. Por fim, o tema futuro agrupou os códigos planos futuros e aposentadoria.

A Figura 1 representa o mapa conceitual das sete categorias elaboradas, inicialmente, para conduzir a etapa de análise de dados por dedução.

# Figura 1

Mapa conceitual das Unidades de Registro e Contexto obtidas por método dedutivo e pré-análise indutiva



#### 4.1 Aspectos socioeconômicos

Em seguida, serão apresentados e discutidos alguns resultados a partir das entrevistas semiestruturadas e do questionário socioeconômico. No que diz respeito à escolaridade, duas participantes tinham ensino superior incompleto, uma ensino médio completo e uma ensino fundamental completo (Tabela 1). As participantes com ensino superior incompleto trilharam carreiras relacionadas com a faculdade iniciada. Foi observado que, embora nenhuma participante tenha finalizado o Ensino Superior, elas fizeram diferentes cursos profissionalizantes ao longo da trajetória. Amanda fez técnico em contabilidade, Gabriela em gastronomia e Tais em música e cabelo. Em relação ao primeiro emprego, Amanda trabalhou como recepcionista, aos 13 anos, Cintia atuou como estagiária, aos 19 anos, Gabriela trabalhou em um *buffet* infantil, aos 19 anos e Tais dava aulas de música, aos 13 anos. Essa diversidade educacional, no entanto, não resultou em inserção em ocupações formais e estáveis, evidenciando uma precarização crescente do mercado de trabalho, em que diplomas e qualificação não garantem segurança econômica conforme atestam Risk e Oliveira (2023).

Em relação ao salário e à renda, duas participantes declararam receber entre dois e três salários-mínimos, outras duas entre três e quatro salários-mínimos. No entanto, essa remuneração não pode ser analisada isoladamente, pois a uberização impõe custos que recaem sobre as motoristas, como manutenção do veículo, combustível e impostos. Isso confirma o argumento de Franco e Ferraz (2019) de que a uberização transfere para os trabalhadores os custos de produção, enquanto as plataformas capturam grande parte do valor gerado.

As participantes destacaram os desafios com a remuneração e responsabilidades familiares. Amanda expressou insatisfação com a remuneração que recebe, afirmando que a compensação pelo trabalho não é justa. Além disso, como mãe e provedora única de sua casa e família, ela assume sozinha a responsabilidade de sustentar a casa. Cintia mencionou que, embora receba propostas de outras empresas, os salários e a carga de trabalho não são adequados, preferindo seguir no trabalho com aplicativo na cooperativa, onde a remuneração é mais justa. Ela também destacou a exploração nas grandes plataformas, que ficam com uma grande parte do valor pago pelo passageiro, ao contrário da cooperativa, que fica com uma porcentagem menor.

Na cooperativa, é justo, porque ela fica com 12% dos nossos bens. Enquanto as Big Techs ficam com 40%, 50%, 60%. Já teve ocasiões do passageiro pagar R\$ 110,00 e eu receber

R\$ 26,00. Eu acho isso um absurdo! Um absurdo total, total, sendo que o gasto é todo meu, a gasolina é minha o óleo do motor, do câmbio automático, os pneus, todo o seguro, o IPVA aqui tudo é custado eu acho assim um absurdo a quantidade de dinheiro que eles levam da gente a cooperativa não tem isso, não tem exploração é bem diferente (Cintia, 50 anos).

Gabriela comentou que, em alguns empregos passados, como em *buffets* e restaurantes, o salário não era compatível com a carga de trabalho. Ela também mencionou que sua principal fonte de renda atualmente é o trabalho como motorista de aplicativo. Tais falou sobre a diminuição de seus ganhos no último ano e meio, afirmando que os valores caíram de 30% a 40%. No entanto, o trabalho de motorista de aplicativo ainda é uma importante fonte de renda para ela e sua família. Essas situações refletem o argumento de Abílio (2017) sobre como a uberização se apresenta como uma “solução” ao desemprego estrutural, mas, na realidade, mantém os trabalhadores em uma condição de vulnerabilidade permanente.

#### **4.2. Trajetória ocupacional**

As trajetórias ocupacionais analisadas refletem a diversidade de experiências e desafios enfrentados pelas participantes. Amanda relatou uma progressão constante em cargos administrativos, desde recepcionista até gerente administrativa de uma cerâmica, destacando sua paixão pela área e sua habilidade em assumir responsabilidades complexas. Ela também empreendeu em um trailer de pastéis com sua família durante um período de transição profissional. Já Cintia teve uma carreira diversa, atuando em setores como manutenção hospitalar, execução de projetos em obras e gestão de patrimônio. Enfrentou perdas pessoais que influenciaram suas escolhas profissionais, levando-a a abandonar curso de graduação em Engenharia antes da conclusão. Gabriela acumulou uma variedade de funções, desde subgerente e cozinheira em restaurantes até proprietária de uma loja de doces e *delivery*. Tais compartilhou uma jornada marcada pela mudança de cidade e reinvenção profissional. Após anos com um salão em São Paulo-SP, enfrentou dificuldades ao se estabelecer em São Carlos-SP, onde tentou novos empreendimentos, como uma loja de roupas.

Um ponto em comum nas trajetórias relatadas é a presença de trabalhos autônomos e pouco especializados, caracterizados por instabilidade e insegurança financeira. Essa característica pode

ser compreendida à luz da teoria de Christophe Dejours (1996, 2005), que diferencia o trabalho prescrito do trabalho real. As participantes enfrentaram imprevistos e precisaram lidar com as dificuldades impostas pela realidade do mercado, o que evidencia a discrepância entre o trabalho planejado e o trabalho executado na prática. Embora algumas tenham se reinventado e encontrado novos caminhos, a necessidade de adaptação constante impõe carga psíquica elevada.

Os desafios da trajetória relatados por Amanda foram dificuldades em lidar com superiores, em depender de outras pessoas para realizar uma tarefa, em sentir que não pode crescer naquela empresa e em ser a provedora da família. Para Cintia, um grande desafio que impactou sua trajetória ocupacional foi perder a família em um acidente e precisar cuidar da sua mãe hospitalizada. Gabriela apontou como desafiador a demanda do seu antigo emprego, as relações com os demais funcionários, lidar com o público e os horários de serviço. Por fim, para Tais foi desafiador se mudar para São Carlos e precisar recomeçar seu negócio do zero, abrindo um salão para um público diferente. Nesse sentido, duas participantes tiveram mudanças impactantes que alteraram o rumo de suas trajetórias, enquanto as outras duas enfrentaram dificuldades nas relações de trabalho e dinâmicas profissionais.

Quanto aos sentimentos que emergiram ao longo da trajetória ocupacional, Amanda diz que sempre amou trabalhar, porque se sentia independente com isso. Sua paixão é o setor administrativo, seu sonho é trabalhar nessa área, mas como não pode “cruzar os braços”, ela acabou indo para outras áreas. Além disso, ela considera que sua vida sempre foi trabalhar e, por isso, ela não sabe se divertir.

Eu, como mãe, mantenedora e provedora da casa e da família, não tenho assistência financeira de ninguém. É eu e eu. Eu comecei a mandar currículo, nem entrevista eu conseguia fazer. Então, as contas chegando... Pensa... O dinheiro diminuindo... eu falei, eu não posso cruzar o braço (Amanda, 45 anos).

Desde que eu comecei a trabalhar... A minha vida sempre foi trabalhar, desde novinha, porque mesmo quando eu estava lá com 13 anos, eu sempre ajudei o meu pai nas minhas horas vagas, né? Então, é tanto que eu não sei nem me divertir (Amanda, 45 anos).

Para Gabriela, foi difícil começar a trabalhar, e lidar com as responsabilidades de um emprego foi um choque. Quando trabalhava em um restaurante, sentia-se frustrada e desanimada com a quantidade de demanda e as atitudes dos colegas de trabalho. Tais sentiu que a “água bateu na bunda” e precisou “aprender a nadar” para sustentar seus três filhos. Ela se sentia muito realizada com seu salão em São Paulo e considera que ainda não se encontrou em São Carlos. Cintia não demonstrou sentimentos relacionados à sua trajetória ocupacional.

As expressões “não posso cruzar os braços” e “a água bateu na bunda e precisei aprender a nadar” evidenciam o trabalho como necessidade urgente, independente de afinidades pessoais ou vocação. Esse aspecto reforça como as condições socioeconômicas influenciam diretamente as escolhas e experiências profissionais das participantes. Além disso, esse fenômeno pode ser analisado sob a ótica da psicodinâmica do trabalho, que aponta como a ausência de autonomia e a fragmentação da identidade podem gerar sofrimento psíquico, conforme defendido por Dejours (1996). Como visto nos relatos, essa precarização do trabalho e a sobrecarga emocional são intensificadas pela falta de estabilidade e pela necessidade contínua de adaptação, tornando a inserção e permanência no mercado de trabalho um processo de desgaste constante para as participantes.

#### **4.3 Emprego atual**

Referente ao emprego atual, Amanda relatou que começou a trabalhar como motorista de aplicativo por necessidade financeira, sendo sua única fonte de renda atualmente. Inicialmente, alugou um carro para se adaptar e depois vendeu sua moto para comprar um carro. Destacou desafios diários, a variação de clientes e a rotina de trabalho, que pode começar às 5h da manhã. Cintia está há três anos trabalhando como motorista. Decidiu iniciar nessa ocupação após incentivo de uma amiga e organiza sua rotina considerando as necessidades familiares, como levar os filhos à escola e preparar as refeições. Relatou que durante o dia as chamadas diminuem, mas aumentam a partir das 16h, quando ajusta suas corridas para estar próxima de onde a filha sai. Gabriela trabalha como motorista há 11 meses, considerando esse emprego sua principal fonte de renda. Ela valoriza a flexibilidade dos horários, começando a trabalhar por volta das 5h, parando às 10h para almoçar e ir ao curso, e retomando o trabalho no final da tarde até às 22h. Mencionou que a demanda varia conforme o dia da semana, início ou final do mês, e feriados. Tais está há um ano e três meses como motorista, destacando a flexibilidade do trabalho para gerenciar seus horários e

objetivos. Trabalha principalmente à noite, especialmente às quintas-feiras e domingos, dias de maior movimento por conta de eventos na cidade de São Carlos. Relatou que pode estender as corridas até às 5h da manhã dependendo da demanda. Ela prefere trabalhar à noite devido a maior concentração de corridas e à sua impaciência com o ritmo diurno.

Os relatos evidenciam carga horária variável e muito alta entre as motoristas, refletindo a flexibilidade do trabalho, mas também a alta demanda por longas horas para atingir metas financeiras. Amanda informou trabalhar cerca de 84 horas semanais, ela para de trabalhar apenas quando alcança sua meta diária. Cintia relatou trabalhar aproximadamente 70 horas semanais, nos finais de semana, estende seu horário e, em ocasiões como Natal e Ano Novo, trabalha à noite, pois são os períodos mais rentáveis. Gabriela mencionou que sua carga horária semanal varia entre 40 e 50 horas, mas destacou que a flexibilidade do trabalho permite adaptar os horários às suas necessidades. Tais afirmou trabalhar entre 35 e 50 horas semanais, dependendo da demanda e do seu planejamento pessoal. Já chegou a trabalhar 12 horas seguidas em eventos, mas não mantém essa intensidade toda semana. Isso corrobora a discussão de Dejours (1996) sobre o sofrimento psíquico gerado pelo excesso de trabalho e a falta de controle sobre as condições laborais. A dependência de longas jornadas para garantir um rendimento mínimo também está em consonância com os achados de Moraes et al. (2019), que evidenciam que a jornada de trabalho dos motoristas de aplicativo frequentemente excede a de empregos formais, sem qualquer tipo de proteção trabalhista.

Os sentimentos em relação ao trabalho de motorista de aplicativo variam entre as participantes, com algumas expressando satisfação e outras destacando desafios. Amanda relatou que, embora o trabalho tenha sido desafiador no início, ela acabou gostando da atividade por gostar de dirigir, apesar das situações de autocobrança e irritação ao lidar com passageiros e desafios no trânsito: “No começo, eu esmurrava o volante do carro, porque eu queria fazer tudo certinho”. Cintia afirmou que inicialmente o trabalho foi apenas uma renda extra, mas depois passou a gostar da atividade. Ela se sente mais segura e até criou vínculos familiares com os passageiros, embora sinta insegurança à noite, principalmente ao se deparar com situações de risco no trânsito: “Eu gosto de ser motorista, eu gosto de dirigir, eu gosto da situação do trânsito, pra mim é uma terapia, pela paciência, pelo andar mais rápido, pelo fluxo, é uma grande terapia”. Gabriela mencionou gostar do trabalho, principalmente pela flexibilidade e autonomia, mas destacou que o cansaço é um dos principais desafios. Apesar disso, ela está satisfeita com a rotina e com a liberdade de fazer

seus próprios horários. Tais expressou sentir-se confortável com a ocupação, embora não a considere a realização de seu sonho: “Eu me sinto bem. Eu não vou falar feliz e nem realizada, porque não é esse o meu foco. Mas eu me sinto confortável”.

As participantes contaram algumas situações vividas no emprego atual. Amanda compartilhou episódios em que teve que lidar com passageiros desrespeitosos e situações desafiadoras, como quando recusou uma corrida fora do aplicativo e, diante de uma ameaça de não pagamento, decidiu trancar as portas e ameaçar ir à delegacia, o que resultou no pagamento da corrida. Ela também mencionou outro incidente semelhante, em que um passageiro tentou enganá-la, mas conseguiu cobrar o pagamento depois de ameaçar ir até a delegacia.

Eu fui aguentando, aguentando, aguentando. Em dado momento, eu sou meio explosiva, ele falou que eles iam descer ali mesmo, todo mundo, e que não iam me pagar. Na hora, foi em frações de milésimos de segundo, eu tive que pensar no que eu ia fazer. Eu simplesmente travei a porta e falei: “Então tá, a gente vai para a delegacia” (Amanda, 45 anos)

Cintia relatou um assalto, em que foi surpreendida por um passageiro agressivo. No entanto, ela também compartilhou uma experiência positiva, onde um passageiro, que havia descido sem pagar em uma corrida anterior, acabou resolvendo a pendência depois que outro motorista da cooperativa a alertou sobre a dívida. Tais descreveu situações em que preferiu cancelar corridas, como quando se deparou com quatro homens suados, em bicicletas, que tentaram pegar carona, mas ela recusou para manter a higiene do carro.

Os desafios no emprego atual são diversos, abrangendo desde questões emocionais até problemas práticos e de segurança. Amanda mencionou o estresse de lidar com diferentes tipos de pessoas, reconhecendo que o trabalho pode ser frustrante, especialmente quando não se atinge as metas estabelecidas, mesmo com esforço extra.

Só que, que nem ontem, anteontem, não lembro, eu cheguei às 19h30 em casa, mesmo trabalhando, começando às 5h e não consegui atingir a minha meta. Isso é frustrante. Porque você foi além do seu horário habitual e não conseguiu atingir a meta diária. (Amanda, 45 anos)

Ela também compartilhou a dificuldade de lidar com situações de injustiça e a autocobrança que isso gera, além da frustração com a tentativa de seguir regras e manter a calma diante de passageiros difíceis. Cintia destacou a insegurança como um dos maiores desafios, especialmente após ser assaltada. Ela falou sobre as dificuldades da manutenção do carro e sobre os impactos da menopausa e problemas de saúde no trabalho. Tais discutiu vários desafios, começando pela dificuldade de lidar com o consumo de bebidas pelos passageiros e o risco de danos ao veículo, como o vômito no carro. Ela também mencionou como é difícil conciliar o trabalho com compromissos pessoais e como a falta de pausas, especialmente para necessidades físicas como ir ao banheiro, afeta a saúde.

Sofrimento? Ah, sim, tem. Por exemplo, eu no começo, como mulher, mulher não faz xixi em qualquer lugar. O ponto pior de tudo. Então, ou você segura ou você tem que parar, e nessa que você para, o aplicativo parece que para de tocar, desfoca. Já dá desânimo, né? Tá no meio do trabalho ali, tá muvucado, você tá lá. E, tá bombando o sistema, né? Aí a gente acaba não querendo parar. E com isso, segura de ir ao banheiro, fazer xixi, e isso atrapalha a saúde, porque tem que beber água. (Tais, 49 anos)

Outros problemas envolvem a falta de apoio do aplicativo em momentos de crise, como o aumento dos combustíveis, a falta de segurança no trânsito e com os passageiros. Nesse sentido, o estresse gerado pela instabilidade financeira, o desgaste físico devido às longas jornadas e a falta de apoio por parte das empresas são questões recorrentes, reforçando a análise de Dejours (2004) sobre como a organização do trabalho pode intensificar o sofrimento dos trabalhadores. Esses desafios também confirmam a análise de Justino (2022), que demonstra como a insegurança e o medo impactam as motoristas mulheres, limitando suas opções de trabalho e comprometendo sua renda.

As vantagens no emprego atual foram destacadas de diferentes formas, com ênfase na autonomia e no aprendizado. Amanda pensava que a flexibilidade era uma vantagem, mas ela enxerga que não é bem assim.

Antigamente eu achava que era disponibilidade de tempo, mas hoje eu vejo que a gente não tem tempo. Então, querendo ou não, por mais difícil que seja, a vantagem é o valor. Porque hoje, assalariada, eu não conseguiria trabalhar hoje (Amanda, 45 anos).

Cintia enfatizou a flexibilidade de horário como uma grande vantagem, além de gostar de passear pela cidade e de poder conversar com pessoas diferentes. Ela também mencionou a gratificação em ser reconhecida por suas passageiras frequentes, o que torna o trabalho mais prazeroso. Gabriela destacou a autonomia na escolha da carga horária como uma vantagem importante, além da flexibilidade e do valor financeiro, que são motivadores significativos para sua permanência no trabalho. Tais falou sobre o uso estratégico do trabalho como motorista de aplicativo, especialmente a vantagem de ter vendido seu carro para investir em um novo veículo, melhorando seu custo-benefício e permitindo maior liberdade de viajar.

#### **4.4 Autonomia**

As narrativas das participantes sobre autonomia no trabalho evidenciam a complexidade dessa noção no contexto da uberização. Embora o discurso das motoristas sugira uma maior liberdade para gerenciar seus próprios horários e demandas, essa autonomia se mostra ilusória quando confrontada com a lógica do trabalho uberizado. Como destacado por Abílio (2019), a dispersão do trabalho promovida pelas plataformas digitais mascara a subordinação do trabalhador que, apesar de atuar de maneira aparentemente independente, permanece vinculado às exigências e diretrizes da empresa de plataforma.

Amanda, por exemplo, afirmou que em experiências anteriores tinha autonomia, mas relatou dificuldades em ambientes de subordinação. No entanto, ao trabalhar como motorista de aplicativo, sua autonomia é limitada pela necessidade de atingir metas financeiras, refletindo o modelo de trabalhador *just-in-time* descrito por Abílio (2017).

Mas se eu sei que eu sou subordinada, aí eu já fico recuada, como foi o caso lá de trabalhar com a minha irmã. Eu precisava que ela liberasse, precisava do consentimento dela. Aí eu já não conseguia ir um pouco além. Daquilo que eu sabia que eu tinha capacidade. Ali, eu sei que eu saí justamente... por este motivo (Amanda, 45 anos).

Essa dependência da plataforma é um elemento central da uberização, pois, ainda que os trabalhadores não tenham um chefe formal, são compelidos a seguir algoritmos que regulam sua produtividade, remuneração e disponibilidade (Franco & Ferraz, 2019).

A questão da flexibilidade aparece de forma ambivalente nos relatos. Cintia e Gabriela valorizam a possibilidade de ajustar seus horários conforme suas necessidades pessoais, como cuidar de familiares ou estudar. No entanto, conforme apontado por Antunes (2018), a flexibilidade no trabalho uberizado está intrinsecamente ligada à precarização. Ao mesmo tempo em que permite certa mobilidade no gerenciamento do tempo, também transfere para o trabalhador toda a responsabilidade sobre sua sustentação, sem garantias de estabilidade ou proteção social. O que fica evidente quando as participantes relatam como imprevistos pessoais e de saúde afetam o trabalho. Quando questionada sobre imprevistos de saúde, Amanda respondeu:

Eu confesso que eu vou adiando o máximo que eu posso, né? Mas eu não tive nenhum imprevisto a ponto de... Já sim, já fiquei ruim a ponto de ter que vir pra casa e não ter disposição pra voltar, digamos assim. E aí, querendo ou não, vem a autocobrança, né? Porque aí você sabe que você tem que correr um pouquinho mais atrás. Ou seja, ficar menos com as pessoas que eu tenho convivência, né? (Amanda, 45 anos).

Essa dinâmica reforça a lógica neoliberal, que transforma o trabalhador em um “empreendedor de si mesmo” (Bessa, 2021), desonerando as empresas das obrigações trabalhistas tradicionais. A contradição entre autonomia e exploração é evidente na declaração das participantes, que valorizam a independência do trabalho como motorista, mas admitem que a rotina é permeada por ajustes constantes para manter sua sustentação. Amanda relata: “A gente tem uma rotina que na verdade não é uma rotina. É uma rotina de dirigir. Mas cada dia é único (...). Se a gente trabalha, a gente tem dinheiro, se não trabalha, não tem.”. Gabriela também explica: “Tento trabalhar um... um pouco mais nos outros dias pra compensar esse dia parado. É tudo ajuste”.

A flexibilização do tempo de trabalho, nesse contexto, não significa necessariamente maior qualidade de vida, mas sim um mecanismo de adaptação às exigências da plataforma e às necessidades financeiras individuais. Como apontado por Moraes et al. (2019), a remuneração instável e a necessidade de estar constantemente disponível para garantir um mínimo de renda

impõem uma rotina exaustiva, na qual o trabalhador é continuamente pressionado a maximizar sua produtividade. A contradição entre autonomia e exploração se reflete, assim, em um modelo de trabalho que se apresenta como inovador e libertador, mas que, na realidade, intensifica as formas de controle e precarização do trabalho.

#### **4.5 Gênero**

As diferenças entre homens e mulheres no contexto do trabalho como motorista de aplicativo foram abordadas sob diversas perspectivas, com foco no comportamento dos passageiros e nas percepções das motoristas. Amanda destacou a diferença no tratamento, observando que o respeito nem sempre é igual entre homens e mulheres. Ela também mencionou uma sensação de apreensão ao atender passageiros homens, em contraste com a tranquilidade ao atender mulheres: “Uma diferença que para mim é muito clara, quando um homem entra no carro, eu fico completamente apreensiva, quase não respiro. Já quando a mulher entra, é tudo normal, tudo tranquilo”.

Cintia mencionou a experiência com homens que, ao entrarem no carro, frequentemente demonstram uma atitude machista, acreditando que as mulheres não sabem dirigir bem.

Os homens sempre acham que eles dirigem melhor, que a gente não sabe dirigir, pois quando eles entram no carro, olham: “Tu dirige que nem um homem”. Aí eu não olho para eles, isso é um elogio, é uma crítica? (Cintia, 50 anos).

Gabriela compartilhou a experiência de ser uma motorista mulher e as reações comuns dos passageiros, que frequentemente questionam sua coragem ou expressam preocupação com a segurança, dado o gênero. Tais percebeu uma vantagem em ser mulher no trabalho de motorista de aplicativo, pois as passageiras tendem a se sentir mais seguras e à vontade ao serem atendidas por outra mulher.

Ser mulher motorista de aplicativo envolve uma série de desafios e experiências distintas. Amanda relatou que, apesar de ser motorista de aplicativo, nunca foi assediada, atribuindo isso à sua postura séria durante o trabalho. Ela mencionou, no entanto, que certas perguntas de passageiros homens a deixavam apreensiva, como questões pessoais sobre onde mora e o que faz, o que ela tenta responder de forma educada, mas sem se comprometer e expor muito. Cintia

ênfatiou que, como mulher, ser motorista de aplicativo não é fácil. Embora algumas motoristas trabalhem à noite, ela optou por trabalhar durante o dia, considerando ser uma opção mais segura. Ela compartilhou ainda que, nas Big Techs, enfrentou assédio, com passageiros fazendo comentários abusivos. Gabriela mencionou que, para ela, ser motorista é algo que gera surpresa, especialmente quando os passageiros ficam chocados ao saberem que é uma mulher dirigindo. Ela também expressou que sente medo ao dirigir à noite, algo comum entre motoristas mulheres. Tais falou sobre o assédio que pode ocorrer com passageiros homens, e como ela adota uma postura séria e usa uma voz mais grave para inibir comportamentos indesejados, destacando a importância de manter a compostura para se proteger e garantir um ambiente de trabalho mais seguro.

As motoristas de aplicativo enfrentam situações devido à desigualdade de gênero e ao patriarcado, lidando com riscos de assédio, desconfortos e desafios para manter a segurança. Amanda compartilhou uma experiência em que sentiu medo durante uma corrida com dois passageiros do sexo masculino, temendo ser sedada com um produto químico, mas, no final, descobriu que o cheiro estranho era apenas de um desodorante. Ela também observou que as situações de desconforto muitas vezes envolvem homens. Cintia relatou uma situação em que foi desrespeitada por uma passageira que odiava que mulheres fossem motoristas. Ao perceber isso, ela pediu que a mulher descesse do carro, o que causou um grande constrangimento, mas ela se sentiu no direito de não transportar alguém com esse tipo de atitude. Cintia também mencionou que foi assediada nas Big Techs, com passageiros fazendo perguntas invasivas, e afirmou que prefere que os homens se sentem no banco de trás, já que se sente mais segura dessa forma. Gabriela afirmou que nunca passou por situações desconfortáveis por ser motorista de aplicativo. Tais mencionou uma vez em que um homem tentou se aproximar de maneira inadequada, mas ela conseguiu se desvencilhar facilmente. Ela também relatou uma situação com uma passageira que, após beber, fez perguntas pessoais que a deixaram desconfortável, levando-a a desviar o assunto com uma resposta religiosa para apaziguar a situação.

As motoristas de aplicativo compartilham sentimentos relacionados ao gênero e à ocupação. Amanda expressou apreensão e nervosismo quando um homem entra no carro, descrevendo como se sente quase sem respirar nessas situações. Apesar disso, ela também se sente livre ao dirigir, associando a atividade à sensação de liberdade e ao prazer em ser uma boa profissional, especialmente por gostar de seguir as regras e por ter sempre amado dirigir: “Pô, um pouco corajosa, né? Corajosa. Mas eu me sinto livre. (...) A direção, pra mim, é um espírito de

liberdade. Dá uma sensação de liberdade.”. Ela enfatizou que as mulheres motoristas são corajosas, especialmente aquelas que dirigem à noite. Cintia compartilhou que se sentiu chocada e constrangida ao ser desrespeitada por uma passageira que declarou odiar mulheres. Ela também se sentiu desconfortável em situações em que vários passageiros, incluindo um homem, tentaram se sentar na frente: “Eu me sinto constrangida em situações assim, que às vezes vem quatro pessoas sentando no carro. Três mulheres e um homem. Um homem quer sentar na frente.”. Tais relatou se sentir confortável ao dirigir, embora tenha se sentido receosa uma vez porque um homem tentou flertar com ela no carro.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho tem sido historicamente atravessada por desigualdades estruturais, reforçadas por estereótipos de gênero que delimitam quais ocupações são consideradas “adequadas” para elas (Risk & Oliveira, 2023). No contexto do transporte por aplicativo, essa dinâmica se manifesta de maneira peculiar, visto que a profissão de motorista tradicionalmente esteve vinculada ao universo masculino (Oliveira & Pinheiro, 2007). A expansão dos aplicativos de mobilidade possibilitou uma maior inserção feminina nessa área, mas sem eliminar os desafios e as formas de discriminação enfrentadas pelas mulheres motoristas.

Os resultados apresentados confirmam que a desigualdade de gênero se expressa no trabalho de motoristas de aplicativo de diferentes formas. Primeiramente, há uma diferença perceptível no tratamento dispensado a motoristas mulheres e homens por parte dos passageiros. As entrevistadas relataram que frequentemente são questionadas sobre sua capacidade de dirigir, enfrentam assédio e são submetidas a comportamentos machistas que não costumam ser direcionados aos homens. Isso reforça a ideia de que a sociedade ainda associa determinadas habilidades e profissões ao gênero, tornando as mulheres constantemente sujeitas a provas de competência, um fenômeno também observado em outras profissões de domínio masculino (Scheller, 2009).

As experiências das motoristas revelam que a segurança é um fator de grande preocupação. O medo do assédio ou de situações de violência restringe significativamente suas possibilidades de trabalho, levando muitas a evitarem corridas noturnas ou trajetos considerados perigosos: “Mulher que é motorista de aplicativo já é corajosa, mas mulher que dirige, mulher de aplicativo que dirige à noite é ousada, né?”. Essa restrição impacta diretamente sua renda e capacidade de atuar com a mesma flexibilidade que os homens, colocando-as em uma posição de desvantagem estrutural dentro da dinâmica de trabalho uberizado (Justino, 2022). A insegurança no trabalho das

mulheres motoristas não só reflete um problema de gênero dentro da economia de plataforma, mas também expõe a ausência de regulação e de garantias laborais básicas nesse modelo de trabalho.

As motoristas de aplicativo abordam o trabalho doméstico de maneiras que refletem suas responsabilidades e contextos de vida pessoais, muitas vezes lidando com uma combinação de tarefas domésticas, cuidados com a família e trabalho fora de casa. Cintia compartilhou que, após perder sua família em um acidente, assumiu a responsabilidade de cuidar de sua mãe que tem demência. Esse papel de cuidadora, somado à sua rotina de trabalho, exige uma constante organização, já que ela prepara as refeições, lava a louça e faz tarefas domésticas como faxina e congelamento de alimentos para a semana. Essa rotina é uma corrida constante, sem tempo para descanso, já que ela trabalha de segunda a segunda. Gabriela mencionou que concilia o trabalho de motorista de aplicativo com outras funções incluindo o trabalho doméstico. Descreveu essa rotina como uma “loucura”, mas afirmou que “no final as coisas acabam dando certo”. Tais relatou que, em sua casa, as responsabilidades domésticas são divididas entre todos, com cada membro ajudando nas tarefas.

Os achados são consoantes com a literatura, que revela como muitas motoristas acumulam funções laborais e domésticas, refletindo a dupla jornada enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho como um todo (Abramo, 2016). Esse acúmulo de funções limita suas possibilidades de expansão profissional, pois precisam ajustar sua rotina para equilibrar as obrigações domésticas e a necessidade de gerar renda, o que não é um desafio tão recorrente entre motoristas homens.

A discussão sobre gênero no trabalho uberizado também está ligada à problemática do sofrimento psíquico. A ausência de um ambiente seguro e a constante pressão imposta pelas plataformas intensificam as cargas emocionais dessas profissionais. As narrativas das entrevistadas demonstram que muitas vivem com a tensão de precisar se resguardar e criar estratégias para evitar situações de risco, como adotar uma postura mais séria ou evitar interações pessoais com passageiros. Esse estado de alerta constante está alinhado à teoria de Dejours (1996), que aponta como condições de trabalho opressoras podem intensificar o sofrimento psíquico dos trabalhadores.

#### **4.6 Cooperativa**

O cooperativismo emerge como uma alternativa ao modelo de trabalho uberizado, oferecendo aos trabalhadores maior autonomia, melhores condições de trabalho e uma distribuição

mais justa dos rendimentos. Como apontado por Schallenger (2003), a cooperativa funciona como um espaço de organização social em que os indivíduos compartilham objetivos comuns, promovendo equidade e justiça social. Essa abordagem contrasta com as plataformas digitais, que reforçam a exploração da força de trabalho ao transferirem para os motoristas os custos e riscos da atividade (Franco & Ferraz, 2019).

Os depoimentos coletados reforçam essas diferenças. Amanda destacou que a cooperativa lhe permitiu trabalhar menos horas e obter maior rendimento, evidenciando uma relação de trabalho menos precarizada em comparação com as plataformas tradicionais: “Esperança dentro da liga é justamente isso, trabalhar uma carga menor de horário e com rendimento melhor”. Essa experiência sustenta a discussão sobre a uberização como uma forma de subordinação disfarçada, na qual os trabalhadores, embora aparentemente autônomos, encontram-se em condições de instabilidade e alta dependência das empresas de tecnologia (Abílio, 2017).

A segurança proporcionada pela cooperativa foi um fator essencial na experiência de Cintia. Após sofrer um assalto, ela percebeu que a cooperativa oferecia maior proteção por meio de verificações tanto para motoristas quanto para passageiros: “A cooperativa nos traz essa segurança. Porque... o passageiro também é verificado, não só o motorista”. Esse aspecto se alinha às análises de Antunes (2018) sobre a precarização do trabalho na economia digital, que expõe os trabalhadores a riscos acentuados pela falta de regulação e suporte institucional.

Outro ponto relevante é a questão do suporte emocional. Cintia relatou que a cooperativa financiou atendimento psicológico para ela em um momento difícil: “A Liga me indicou uma psicóloga, uma querida. Ela fez, assim, oito ou nove sessões comigo. Tudo através da cooperativa, porque também eu fiquei muito tempo sem trabalhar”. Segundo Dejours (1996), a organização do trabalho tem impacto direto no sofrimento psíquico dos trabalhadores, e a ausência de espaços de suporte agrava as condições de exploração. A cooperativa, ao possibilitar interações mais humanizadas e oferecer apoio, atua na conversão do sofrimento em prazer no trabalho, conforme propõe a psicodinâmica do trabalho (Dejours, 2004).

A questão da distribuição da renda também é central para a discussão. Cintia comparou sua experiência na cooperativa com as plataformas tradicionais, afirmando que, enquanto as Big Techs maximizam seus lucros às custas dos motoristas, a cooperativa proporciona uma divisão mais justa dos rendimentos: “Na cooperativa, sim. Na cooperativa, porque ela fica com 12% dos nossos bens, enquanto as Big Techs ficam com 40%, 50%, 60%”. Esse ponto reforça as críticas de Moraes et

al. (2019) sobre a falta de garantias e a precarização do trabalho promovida pelas plataformas digitais, que exploram a força de trabalho sem assumir responsabilidades laborais.

Cintia enfatizou o papel da cooperativa no fortalecimento do comércio local e na valorização das parcerias, destacando como o modelo cooperativo pode gerar impactos positivos para a comunidade: "O dinheiro é investido aqui. E isso tudo, quando tu começa a olhar e a vislumbrar... Tu gira o comércio local. Os benefícios." Essa visão se alinha à concepção de Schallenger (2003) sobre o cooperativismo como uma forma de organização em que o individual e o comunitário se entrelaçam para promover justiça social.

#### **4.7 Futuro**

Em relação ao futuro e à aposentadoria, as participantes revelam diferentes formas de lidar com a incerteza do trabalho e as estratégias individuais de planejamento. No sistema capitalista contemporâneo, a instabilidade e a informalidade criadas pela uberização do trabalho impactam diretamente a possibilidade de um planejamento a longo prazo (Antunes, 2018). Amanda, por exemplo, expressa a ausência de um planejamento estruturado, afirmando que nunca foi de “sentar e me programar, me planejar”. Contudo, ela sonha em trabalhar no setor administrativo e gerenciar um grande escritório, demonstrando desejo por estabilidade e crescimento profissional. Além disso, a busca por alternativas para a aposentadoria, como o investimento em kitnets, reflete a necessidade de encontrar soluções fora do modelo previdenciário convencional, já que não ficou muito tempo em empregos formais contribuindo para a previdência.

A visão de Cintia é diferente. Ela tem projetos e planeja continuar ativa, mesmo na aposentadoria. Esse posicionamento indica uma concepção de trabalho vinculada à identidade e ao estilo de vida, o que se alinha às análises de Dejours (2005) sobre como a atividade laboral não é apenas um meio de sustento, mas também uma forma de interação social e construção subjetiva. Já Gabriela, o planejamento está mais atrelado a retornar à sua loja de doces quando finalizar o curso de gastronomia. Ela planeja se aposentar aos 50 anos, buscando “ter alguma renda extra” e “pagar o INSS” como forma de garantir estabilidade financeira. Sua perspectiva reflete uma tentativa de combinar autonomia financeira com segurança previdenciária.

Tais, por sua vez, apresenta uma visão crítica e cética em relação ao sistema de aposentadoria no Brasil: “Que futuro que tem esse negócio de aposentar aqui no Brasil? Não tem mais isso”. Ela enxerga o trabalho como uma forma de se manter ativa e produtiva, associando a

aposentadoria à acomodação. Sua perspectiva evidencia uma tendência crescente entre trabalhadores que, diante da precarização do trabalho, optam por buscar alternativas como experiências internacionais, já que ela sonha em passar um período fora do país trabalhando.

Essa diversidade de percepções demonstra como a precarização do trabalho afeta diretamente a capacidade de planejamento a longo prazo. O modelo de trabalho uberizado e a informalidade resultante impõem desafios ao planejamento previdenciário, levando muitos trabalhadores a buscarem estratégias alternativas para garantir estabilidade na velhice. Como apontam Antunes (2018) e Moraes et al. (2019), o sistema atual transfere aos trabalhadores a responsabilidade integral por sua segurança financeira, retirando do Estado e das empresas qualquer compromisso estruturante.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo teve como objetivo compreender a trajetória ocupacional de mulheres motoristas de aplicativo cooperadas e não cooperadas. Por meio de abordagem qualitativa, buscou-se analisar os desafios enfrentados por essas profissionais, destacando a relação entre trabalho uberizado, desigualdades de gênero e sofrimento psíquico.

Os resultados evidenciaram que, embora o trabalho por aplicativo seja frequentemente associado à flexibilidade e à autonomia, na prática, impõe condições de intensa precarização. As motoristas entrevistadas relataram longas jornadas, instabilidade financeira e vulnerabilidade diante das plataformas digitais, que controlam sua remuneração e condições de trabalho sem oferecer suporte institucional. Além disso, o trabalho mediado por aplicativos impõe desafios específicos às mulheres, que enfrentam maiores riscos de insegurança, assédio e dificuldades na conciliação entre vida profissional e familiar.

A pesquisa também demonstrou que a participação em uma cooperativa pode oferecer condições mais equitativas para as motoristas, reduzindo a instabilidade e promovendo um maior senso de segurança e suporte. As cooperativas representam uma alternativa à precarização imposta pelas grandes plataformas, ao permitir um modelo de organização do trabalho que valoriza a autonomia real e a proteção coletiva. Ainda assim, desafios persistem, como a necessidade de maior adesão ao cooperativismo e a dificuldade de competição com as grandes empresas do setor.

No que diz respeito ao sofrimento psíquico, os relatos das entrevistadas confirmam a literatura sobre a psicodinâmica do trabalho, evidenciando que a carga emocional imposta pela uberização tem impactos diretos na saúde mental das motoristas. A pressão por produtividade, a instabilidade econômica e a falta de reconhecimento agravam esse quadro, reforçando a necessidade de espaços de suporte e de políticas públicas que garantam melhores condições de trabalho para essa categoria.

A respeito dos procedimentos para coleta de dados, algumas limitações devem ser consideradas. A dificuldade de recrutamento devido à rotina dinâmica e à carga horária intensa dos motoristas de aplicativo influenciou diretamente no formato da entrevista, que foi preferida na modalidade remota e individual. A conciliação da disponibilidade dos participantes para formar um grupo focal se mostrou inviável, impactando a dinâmica coletiva do estudo. Além disso, a inclusão de motoristas de diferentes cidades tornou o grupo menos uniforme e limitou a comparação entre as realidades locais. Outra limitação significativa foi a pouca adesão dos

cooperados, o que exigiu a ampliação da pesquisa para motoristas não cooperados, afetando o escopo inicial do estudo.

Ademais, é fundamental que pesquisas futuras explorem a interseccionalidade entre gênero, classe e raça para uma compreensão mais aprofundada das desigualdades no mercado de trabalho uberizado. Também seria relevante investigar outras formas de organização do trabalho que possam oferecer condições mais justas e sustentáveis para essas trabalhadoras.

Conclui-se que o modelo de trabalho por aplicativos impõe desafios significativos às mulheres motoristas tanto no campo econômico quanto no âmbito emocional. A experiência dessas profissionais revela a urgência de repensar as relações laborais no contexto da economia digital e de buscar alternativas que garantam direitos básicos e melhores condições de trabalho. O cooperativismo surge como uma possibilidade concreta para mitigar os impactos negativos da uberização, mas sua ampliação depende de maior articulação entre os trabalhadores, apoio governamental e conscientização da sociedade sobre a importância de relações laborais mais equitativas e sustentáveis.

## REFERÊNCIAS

- Abílio, L. C. (2017). *Uberização do trabalho: A subsunção real da viração*. Blog da Boitempo. Acesso em 11/07/24.
- Abilio, L. C. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3), 41–51.
- Abramo, L., & Valenzuela, M. E. (2016). Tempo de trabalho remunerado e não remunerado na América Latina: Uma repartição desigual. *Cadernos Pagu*, (51), e175124.
- Amaral, G. A. (2012). Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. *Itinerarius Reflectionis*, 8(2), 1-20.
- Antunes, R. (2000). *Os sentidos do trabalho*. Boitempo.
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão*. Boitempo.
- Beigi, M., Nayyeri, S., & Shirmohammadi, M. (2020). Driving a career in Tehran: Experiences of female internet taxi drivers. *Journal of Vocational Behavior*, 116(Part A), 103347.
- Bessa, A. C. (2021). O perfil do motorista de aplicativo no Brasil. *Movimentação*, 8(14), 24-43.
- Bialoskorski Neto, S. (2006). *Aspectos econômicos das cooperativas*. Mandamentos.
- 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.
- Bruschini, C. (1994). Trabalho feminino: Trajetória de um terna, perspectivas para o futuro. *Estudos Feministas*, 2(3), 17-32.
- 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* (S. M. M. Rosa, Trad., 5a ed., pp. 3-17). Penso.
- Dejours, C. (1996) Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In J. Chanlat, *O indivíduo na organização* (pp. 149-173). Atlas.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, 14, 27-34.
- Dejours, C. (2005). O corpo da psicossomática. *Psicologia Revista*, 14 (2), 245-256.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., Jayet, C., & Betiol, M. I. S. (1994). Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. Atlas.

- Deslauriers, J. P., & Kérisit, M. (2010). O delineamento da pesquisa qualitativa. In J. Poupart, J. P. Deslauriers, L. H. Groulx, A. Laperriere, R. Mayer, *A pesquisa qualitativa: Enfoques epistemológicos e metodológicos* (A. C. Nasser, Trad., 2a ed., pp. 127-153). Vozes.
- Franco, D. S., & Ferraz, D. L. D. S. (2019). Uberização do trabalho e acumulação capitalista. *Cadernos EBAPE.BR*, 17(spe), 844-856.
- IBGE. (2023). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Características Adicionais do Mercado de Trabalho no Brasil* (Nº 87). Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.
- Justino, M. J. (2022). *Você trabalha ou só faz uber? Autoetnografia sobre a minha experiência como motorista de aplicativo em Uberlândia*. Monografia de Conclusão de Curso. <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/36062>
- Lima, J. C. (2004). *O trabalho autogestionário em cooperativas de produção: O paradigma revisitado*. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 19(56), 45-62.
- Marx, K. (2013). *O trabalho alienado*. Les Balustres.
- Mészáros, I. (2011). *Para além do capital: Rumo a uma teoria da transição*. Boitempo.
- Minayo, M. C. S. (2008). *O desafio do conhecimento científico: Pesquisa qualitativa em saúde* (11a ed.). Hucitec.
- Moraes, R. B. de S., Gonsales de Oliveira, M. A., & Accorsi, A. (2019). Uberização do trabalho: A percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, 6 (3), 647-681.
- Oliveira, A. C. F., & Pinheiro, J. Q. (2007). Indicadores psicossociais relacionados a acidentes de trânsito envolvendo motoristas de ônibus. *Psicologia em Estudo*, 12 (1), 171-178.
- Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB). (2020). *Fundamentos do cooperativismo* (2a ed.). SESCOOP.
- Pinto, A., Nunes, S. M., & Fazenda, R. (2014). Um estudo sobre a influência do género em funções tradicionalmente masculinas e femininas. *International Journal on Working Conditions*, 7, 17-33.
- Previtali, F. S. (2009). O controle do trabalho pelo discurso da qualificação do trabalhador no contexto da reestruturação produtiva do capital. *Publicatio UEPG*, 17, 141-155.

- Risk, E. N., & Oliveira, V. H. (2023). Diferenças e desigualdades de classe, gênero e sexualidade: Articulações no processo de construção da carreira. In L. L. Melo-Silva, M. A. Ribeiro, F. Aguilera, & P. A. Zanoto (Orgs.), *Dos contextos educativos e formativos ao mundo do trabalho: Implicações para a construção de carreira* (pp. 533-556). Pedro & João. <https://doi.org/10.51795/9786526504512>
- Risk, E. N., & Santos, M. A. (2021). Estudos culturais, pesquisa qualitativa e mídias: Critérios metodológicos para análise de dados audiovisuais. *Psicologia & Sociedade*, 33, e234657. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2021v33234657>
- Schallenger, E. (2003). Cooperativismo e desenvolvimento comunitário. *Mediações: Revista de Ciências Sociais*, 8(2), 9-26.
- Scheller, L. (2009). Le temps des conductrices de bus. Pour un espace de pensée entre activité professionnelle et personnelle. *Temporalités*, 9, 1-15.
- Scholz, T. (2016). *Cooperativismo de plataforma: Contestando a economia do compartilhamento corporativa*. Fundação Rosa Luxemburgo.
- Zanatta, R. (2016). O capitalismo de plataforma no Brasil. In T. Scholz (Ed.), *Cooperativismo de plataforma: Contestando a economia do compartilhamento colaborativa* (pp. 47-63). Elefante.

# APÊNDICES

## APÊNDICE 1

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

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 *Trajetória ocupacional de motoristas de aplicativo*, cujo pesquisador principal é Trajetória ocupacional e sofrimento psíquico de mulheres trabalhadoras motoristas de aplicativo.

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, Marina Victorelli Caravita. 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 Marina Victorelli Caravita ou pelo auxiliar de pesquisa, aluno 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 às 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 um 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.

Cumprе 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:

Marina Victorelli Caravita: marinavictorellicaravita@estudante.ufscar.br

Pesquisador responsável/orientador:

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

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: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Pesquisador responsável/orientador**

\_\_\_\_\_

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. 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<sup>1</sup>*  
( ) 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\$ 14.120,00 ou mais

- Seus pais ou responsáveis contribuem com sua renda pessoal?

- Sim  Não 13. Residência:
- mora em “república” (colegas de estudo, trabalho, etc.)
- mora sozinho
- mora com a família (mãe, pai, tios, avós)
- Outro: \_\_\_\_\_

## APÊNDICE 3

### ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

#### Trajatória ocupacional

- Primeiro emprego
  - Estava com quantos anos?
  - Qual era sua escolaridade, na época?
  - Como se sentia sobre começar a trabalhar? O que significava?
  - Onde morava, quando começou a trabalhar? (Com a família de origem? Longe da família de origem? Sozinho? Etc.)
  - O que fazia com o dinheiro que ganhava, quando começou a trabalhar?
  - O que mudou na sua rotina de vida? Quais atividades deixou de realizar?
- Outros empregos
  - Você teve outros empregos? Quais foram?
  - Como você conseguiu esses empregos?
  - Você considerava justo o salário recebido?
  - Como você se sentia nesses empregos?
  - Você considera que eles trouxeram prejuízos para a sua saúde física e mental?
  - 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?
  - Qual sua carga horária média semanal?
  - Descreva um dia típico de trabalho
  - Quais são as dificuldades enfrentadas no trabalho como motorista de aplicativo?
  - Você considera que o seu trabalho atual trouxe prejuízos para a sua saúde física e mental?
  - Você considera justo o salário recebido?

- Como você se sente no seu trabalho atual?
- Você pretende trabalhar em outra profissão?
- 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?
- Você percebeu alguma mudança na forma de enxergar o trabalho de aplicativo depois de entrar na cooperativa?
- Você mudou algo na dinâmica do seu trabalho após entrar na cooperativa?
- Como você se sente participando da cooperativa?

#### Mulheres

- Você tem algum outro trabalho além de motorista por aplicativo? (trabalho doméstico)
- Você se sente sobrecarregada?
- Você percebe diferença entre homens e mulheres motoristas de aplicativo? Quais?
- Você já passou por alguma situação desconfortável por ser mulher motorista de aplicativo?
- Como você se sente sendo uma mulher motorista de aplicativo?
- Você sente medo de algo por ser mulher motorista de aplicativo? O que?
- Você tem contato com outras mulheres que têm esse emprego?