

**Kathrine Llebon de Oliveira e Silva**

**O cotidiano de trabalho e as concepções sobre organizações coletivas de motoristas de transporte por aplicativo em Uberlândia/MG**

**Uberlândia**

**2023**

**Kathrine Llebon de Oliveira e Silva**

**O cotidiano de trabalho e as concepções sobre organizações coletivas de motoristas de transporte por aplicativo em Uberlândia/MG**

Trabalho de conclusão de curso  
apresentado ao Instituto de Psicologia da  
Universidade Federal de Uberlândia, como  
requisito parcial à obtenção do Título de  
Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof<sup>ta</sup>. Dr<sup>a</sup>. Maristela de Souza  
Pereira

**Uberlândia**

**2023**

**Kathrine Llebon de Oliveira e Silva**

**O cotidiano de trabalho e as concepções sobre organizações coletivas de motoristas de transporte por aplicativo em Uberlândia/MG**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia

Orientadora: Maristela de Souza Pereira

Banca Examinadora

Uberlândia, 27 de novembro de 2023

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Maristela de Souza Pereira  
Universidade Federal de Uberlândia

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup> Eliane Regina Pereira  
Universidade Federal de Uberlândia

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Vivianne Peixoto da Silva  
Universidade Federal de Uberlândia

**Uberlândia**

**2023**

Para minha mãe,  
que de todas as super-heroínas  
é a minha favorita

## **Agradecimentos**

A conclusão deste trabalho não seria possível sem aqueles que aqui irei mencionar. Quero agradecer a Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Maristela de Souza Pereira que orientou todo o percurso de construção desta pesquisa. Obrigada por me mostrar os caminhos a trilhar, mas também por garantir que eu fizesse certas escolhas sozinha, me ensinando, assim, o que é ser uma pesquisadora. Tenho grande admiração por você e por seu trabalho.

Agradeço a todos os participantes da pesquisa, sem os quais ela não existiria. Obrigada pela disponibilidade e, principalmente, pela confiança.

A todos os meus amigos eu quero expressar a minha mais profunda gratidão. Obrigada pelos conselhos, pelas conversas, pelas risadas, pelos “empurrõezinhos” nas melhores direções, pelos abraços, pelos momentos e por tudo o mais que faz de vocês uma parte do que eu sou.

A meus familiares, de sangue e de alma, quero demonstrar o meu maior apreço. Amo muito cada um de vocês e agradeço por terem sido minha primeira escola, onde aprendi sobre apoio, sobre companheirismo e sobre zelo.

Sobretudo, preciso mencionar aqueles que mais que amo. Sinto lhes dizer que ainda não inventaram as palavras que expressem tudo que sinto por vocês, mesmo assim tentarei.

Júnior, meu amor. Obrigada por sempre estar do meu lado, quase que literalmente. Que grande honra é poder estar ao seu.

Lucas, meu querido amigo, meu irmão de coração. Eu não preciso dizer nada, porque como sempre, você sabe exatamente o que eu quero dizer.

Tomás, meu irmãozinho. Quando estou com você me surpreendo com a beleza do mundo, obrigada por me ensinar tanto.

Pai, meu alicerce. Do seu jeito, você me mostrou que posso conquistar o mundo. Serei eternamente grata a você, te amo muito.

Mãe, meu tudo. Gostaria de poder visitar todos os países, os mundos, os universos, para quem sabe encontrar um jeito de te mostrar quão absolutamente maravilhada eu me sinto por ser sua filha. Hoje só posso dizer que te amo de alma e coração.

## Resumo

O avanço das tecnologias digitais somado a um contexto social e econômico onde o trabalho informal representa uma solução para o desemprego e a desigualdade, teve por resultado a popularização do gerenciamento algorítmico. Nesse cenário, o trabalho de transporte de pessoas por aplicativos surge como uma oportunidade de empreendimento mediada por plataformas digitais, que conectam o motorista ao cliente. Entretanto, as empresas-aplicativo visam se desobrigar da responsabilidade trabalhista e fiscal sobre os motoristas que vivenciam uma atualização da precarização do trabalho, denominada uberização. Estes trabalhadores, ao tomarem consciência das condições injustas de trabalho, se organizam em mobilizações coletivas que eclodem por todo o globo. Neste sentido, o presente trabalho tem por objetivo geral conhecer o cotidiano laboral dos motoristas de transporte de pessoas por aplicativo em Uberlândia/MG e identificar as compreensões desses trabalhadores a respeito das possibilidades de mobilização e organização coletiva da categoria para o enfrentamento às dificuldades vivenciados na sua rotina de trabalho e na relação com as empresas-aplicativo. Com essa finalidade, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com dez motoristas da cidade de Uberlândia/MG. A partir da transcrição e análise das entrevistas, nota-se que a maior parte deles acredita que as organizações coletivas poderiam ser algo positivo. Entretanto, também foi possível perceber uma falta de engajamento que pode estar relacionada a desorganização das mobilizações e a absorção do discurso empreendedorista disseminado pelas empresas-aplicativo. Além disso, observou-se algumas contradições, já que embora haja o reconhecimento da importância de direitos trabalhistas, há também uma valorização da falsa liberdade vendida pelas empresas.

**Palavras-chave:** Uberização do trabalho. Precarização do trabalho. Organizações coletivas.

## Sumário

<b>Introdução.....</b>	<b>1</b>
<b>1 Lentes teóricas.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Psicologia Social do Trabalho.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Uberização.....</b>	<b>4</b>
<b>1.3 Organizações coletivas de trabalhadores uberizados.....</b>	<b>7</b>
<b>2 Método.....</b>	<b>10</b>
<b>3 Resultados e Discussão.....</b>	<b>11</b>
<b>4 Considerações Finais.....</b>	<b>21</b>
<b>Referências.....</b>	<b>22</b>
<b>Apêndice A – Roteiro de Entrevistas.....</b>	<b>26</b>
<b>Apêndice B – Parecer Consubstanciado do CEP.....</b>	<b>27</b>
<b>Anexo A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....</b>	<b>33</b>

## Introdução

Em um contexto neoliberal marcado pelo acentuado desemprego e pela desigualdade social, o trabalho informal, instável e inseguro parece como um recurso último de sustento (Moraes, 2020; Uchôa-de-Oliveira, 2020). Somado a isso, através das plataformas digitais, filhas da 4ª revolução industrial, as empresas-aplicativo perpetuam um discurso empreendedor que visa a transferência de riscos e custos do trabalho ao trabalhador e a desobrigação de responsabilidade trabalhista e fiscal (Abílio, Amorim & Grohmann, 2021; Souza, 2021). Assim nasce a Uber, pioneira no mercado, que se apresenta como mediadora entre motoristas e clientes. Basta ter um carro atual e carteira de motorista, baixar o aplicativo no seu celular, fornecer suas informações pessoais<sup>1</sup> e, como num passe de mágica, você acaba de se tornar um empreendedor. Agora você não tem mais um chefe, decide seus horários e pode estabelecer suas metas pessoais, mas é claro que isso não sai de graça (André, Silva & Nascimento, 2019).

A premissa da empresa e de outras tantas semelhantes parece encantadora, um serviço fornecido a empreendedores iniciantes, uma oportunidade de crescer no mercado de trabalho, mas o que ela esconde? Ela mascara métodos renovados e exacerbados de controle e exploração do trabalho. A uberização é, portanto, uma atualização da precarização do trabalho, que tem por ferramenta o gerenciamento algorítmico. Nesse novo *software*, os trabalhadores são monitorados via GPS, avaliados arbitrariamente, taxados de usuários, banidos ou silenciados sem direito à replica. A ideia de empreendedorismo parece querer programá-los para não visualizarem a imposição indireta de uma jornada de trabalho desgastante, o falso controle sobre a própria remuneração e a falta de garantias que torna o trabalho inseguro (Uchôa-de-Oliveira, 2020; Abílio, 2019; Abílio, 2020; Moraes, Oliveira & Accorsi, 2019a; Fonseca, 2017; Barros & Raymundo, 2021; Bianchi, Macedo, & Pacheco, 2020; Moraes, 2020; Raposo, 2020).

Os trabalhadores, no entanto, estão tomando consciência das condições injustas a que estão subordinados e mobilizações coletivas eclodem pelo globo. A maior parte das

---

<sup>1</sup> Para fins informativos as exigências exatas para se tornar um “motorista parceiro” no Brasil, disponíveis no site da Uber, são: possuir uma Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com a observação “Exerce Atividade Remunerada – EAR” e possuir um veículo de no máximo 10 anos, com 4 portas, 5 lugares e ar-condicionado. No cadastro também deve ser enviado a foto do Certificado de Registro e Licenciamento do Veículo (CRVL) e uma foto do motorista sozinho que mostre visivelmente o rosto e ombros. Não são aceitos veículos adesivados, plotados, sinistrados, com placa vermelha ou com alteração no sistema de suspensão ou freios. Também não são permitidos pick-ups, vans ou caminhonetes. Para ser um motorista da Uber Comfort é necessário ter pelo menos 100 viagens completas, atender determinadas exigências de idade de veículo próprias de cada município, e ter uma média de avaliação que varia entre 4,80 e 4,85, a depender da cidade. Além disso o cliente, ao acionar a Uber Comfort, pode estabelecer algumas preferências relacionadas à temperatura do veículo (fria, amena, ambiente, aquecedor ou sem preferência) e a conversa (prefiro viajar em silêncio, prefiro conversar ou sem preferência). Essas preferências são enviadas ao motorista antes do embarque, enquanto este busca o cliente.

organizações coletivas de motoristas de transporte por aplicativo lutam por melhorias na remuneração, na segurança e, em alguns casos, demandam representação sindical e se organizam em associações ou cooperativas (Uchôa-de-Oliveira, 2020; Moda & Gonsales, 2020).

A pandemia de COVID-19 também teve grande influência na fomentação dessas movimentações. Durante o isolamento social a modalidade de transporte e entrega se tornou essencial, o que deu maior visibilidade aos motoristas, mas também evidenciou a precariedade a que estavam submetidos. Para além dos perigos já existentes, somou-se o risco de exposição e contaminação por coronavírus e a falta de ações protetivas eficientes por parte das empresas-aplicativo (Masson et al., 2021; Alvarez et al., 2021; Souza, 2021; Uchôa-de-Oliveira, 2020). Esta foi, justamente, uma das pautas da paralisação #BrequeDosApps, que ocorreu em vários países da América Latina, incluindo o Brasil, em julho de 2020 (Abílio, 2020; Moraes, 2020).

Nesse sentido, o presente trabalho tem por foco de investigação o cotidiano de motoristas de transporte por aplicativo em Uberlândia/MG e suas perspectivas a respeito de organizações coletivas e modos alternativos de trabalho. Tendo em vista que conhecer os sentidos que os trabalhadores constroem sobre o próprio trabalho é de suma importância para compreender as vivências nesse trabalho, parte-se da Psicologia Social do Trabalho (PST) como referencial teórico (Sato, Bernardo & Oliveira, 2008).

Este estudo se trata de um Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), que teve origem de uma Iniciação Científica (IC) sobre a temática de Uberização feito conjuntamente a outra discente da graduação de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Paula Beatriz Nunes de Moraes, sob a orientação da Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Maristela de Souza Pereira.

A relevância científica para escolha da temática se delinea pela necessidade de se compreender as condições materiais, políticas e psicossociais disponíveis para construir uma identidade coletiva que poderá fomentar organizações coletivas para a mudança social junto a essa categoria profissional. Desse modo, as reflexões que partem do diálogo entre pesquisadora e participantes podem sustentar o reconhecimento de vivências opressivas e injustas, constituindo a relevância social da pesquisa, já que essas reflexões são fundamentais para o processo de mobilização social (Prado, 2002).

Portanto, o objetivo geral deste estudo é conhecer o cotidiano laboral dos motoristas de transporte de pessoas por aplicativo em Uberlândia/MG e identificar as compreensões desses trabalhadores a respeito das possibilidades de mobilização e organização coletiva da categoria para o enfrentamento às dificuldades vivenciados na sua rotina de trabalho e na relação com as empresas-aplicativo. Para isso, os objetivos específicos são investigar e analisar as informações

e os posicionamentos que os motoristas de transporte de pessoas por aplicativo em Uberlândia/MG têm sobre: greves, paralisações e protestos da categoria; identificar suas opiniões sobre o reconhecimento do vínculo empregatício através da formalização do trabalho por CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas); conhecer suas posições sobre a organização da categoria em cooperativas de trabalho, através de sindicatos ou outros modos alternativos de mobilização coletiva.

Será feita uma contextualização a respeito do referencial teórico do presente trabalho, a PST, e das demais lentes teóricas norteadoras: Uberização e Organizações coletivas de trabalhadores uberizados. Posteriormente será descrito o método da pesquisa, explicitando os procedimentos e técnicas utilizadas, bem como os cuidados éticos tomados. Feito isso, os resultados da pesquisa serão explicitados e discutidos com base nas lentes teóricas mencionadas, seguidos das considerações finais do trabalho.

## **1 Lentes Teóricas**

### **1.1 Psicologia Social do Trabalho**

A presente pesquisa tem como referencial teórico a Psicologia Social do Trabalho. Nesse momento, buscarei contextualizar o leitor acerca dos principais aspectos desse campo epistêmico em consolidação. Posteriormente, irei também esclarecer a temática aqui trabalhada, que justifica tal utilização.

A Psicologia, quando vinculada ao trabalho, esteve historicamente associada aos interesses gerenciais (Sato, Bernardo & Oliveira, 2008). Como resposta às formas de opressão vivenciadas pelos trabalhadores da América Latina, surgiu a necessidade de uma Psicologia preocupada com as questões sociais advindas do trabalho, que questionasse a maneira como este é organizado e estruturado, que levasse em consideração a perspectiva do trabalhador e que tivesse por objetivo a transformação das relações de poder nesse ambiente (Sato, Bernardo & Oliveira, 2008; Pereira, 2020; Martínez, 2021).

A Psicologia Social do Trabalho, nascida dessa demanda, busca compreender os aspectos que acompanham a vivência dos trabalhadores a partir da ótica desses (Sato, Bernardo & Oliveira, 2008). Sendo o trabalho importante constituinte da identidade e provedor de ambiente para socialização (Martínez, 2021), isto é, cenário de fenômenos psicossociais, essa teoria também considera a necessidade de investigação dos determinantes sociais que circundam o contexto do trabalho (Sato, Bernardo & Oliveira, 2008).

A Psicologia Social do Trabalho não se constitui como uma teoria única, englobando diversas iniciativas práticas e de pesquisa. No entanto, diversos estudos situados nos contornos

desta visada vão se atentar, principalmente, a aspectos cotidianos do trabalho, processos de significação e processos identitários (Pereira, 2020). Nesse sentido os elementos do cotidiano do trabalho são, na verdade, processos micropolíticos, que evidenciam a dinâmica de poder e controle subjacentes ao trabalho (Sato, Bernardo & Oliveira, 2008). A maneira como o trabalhador dá sentido a essa experiência, majoritariamente opressiva, terá papel decisivo em sua organização subjetiva e objetiva, bem como em suas relações no trabalho e com o trabalho (Pereira, 2020).

A Psicologia Social do Trabalho busca, também, favorecer uma visão contra-hegemônica, que leve em consideração a importância de cada modo de produção para a constituição da sociedade nos âmbitos econômico, cultural, político, educacional, dentre outros (Martínez, 2021). Para tal, é fundamental que as investigações sobre o mundo do trabalho sejam empregadas de maneira interdisciplinar, isto é, lançando mão de outras áreas do saber, para propor meios de mudança das condições e da organização do trabalho e, logo, dos aspectos objetivos e subjetivos experienciados pelos trabalhadores (Pereira, 2020).

Nesse sentido, a PST visa contribuir com a denúncia da precarização do trabalho, para assim possibilitar uma reflexão e transformação social (Martínez, 2021), de tal modo que teoria e prática se unem, construindo uma atuação que preze

(...) a denúncia de condições de trabalho opressoras e adoecedoras, a desmistificação de estereótipos sobre sujeitos e atividades a que se dedicam, a identificação de problemas e desafios colocados pelo trabalho para os trabalhadores, e o afrontamento das relações desiguais e de exploração a que as pessoas são submetidas no cenário capitalista neoliberal (Pereira, 2020, p. 3).

Em suma, a Psicologia Social do Trabalho se caracteriza por uma análise crítica e política das problemáticas laborais, que são ressaltadas pelos próprios trabalhadores, inclusive, por meio de organizações compostas por estes para promover a democratização do campo do trabalho. A partir dessa perspectiva, pode-se examinar cuidadosamente o modo como o trabalho se precariza, a relação entre as variadas formas de trabalho, o modo como o trabalhador se constitui nesse ambiente e é influenciado por ele. Além disso, se intenciona investigar e, posteriormente, intervir de maneira conjunta àqueles que sofrem concreta e cotidianamente no ambiente de trabalho, permitindo assim soluções mais viáveis aos problemas enfrentados (Martínez, 2021).

## **1.2 Uberização**

A partir da ótica da Psicologia Social do Trabalho, a uberização, tema principal do presente estudo, pode, então, ser analisada em suas características concretas de modo a

compreender seus efeitos subjetivos. Assim sendo, buscarei expor as principais problemáticas desse tipo de precarização do trabalho, levando em consideração a perspectiva dos trabalhadores, algo tão caro ao referencial teórico supracitado.

A ascensão tecnológica, advinda da quarta revolução industrial, e, logo, “o avanço das plataformas digitais possibilitou que pessoas pudessem encontrar formas de subsistência para além do trabalho formal escasso” (Mecca & Junior, p. 8). Nesse sentido, amplia-se a informalidade do trabalho, e, conseqüentemente, as relações de controle e poder, os riscos e custos passam a ser de responsabilidade dos trabalhadores que, nesses novos modelos, testemunham o desmanche de seus direitos (Abílio, Amorim & Grohmann, 2021).

As empresas-aplicativo desabrocham em um jardim de desigualdade, se apresentando como “mediadoras entre oferta e procura” (Abílio, 2019, p. 2). Os motoristas de transporte por aplicativo, seduzidos por um ideal de empreendedorismo, se submetem a uma “parceria” desleal, que esconde uma nova maneira de se precarizar o trabalho (Uchoa-de-oliveira, 2020).

De acordo com as plataformas, o aplicativo foi criado com a finalidade de facilitar e mediar a relação entre prestadores de serviço e clientes, com um mecanismo que articula as demandas do usuário, submetendo-as aos motoristas, que são monitorados pelas empresas (Uchoa-de-oliveira, 2020). Na prática, as “mediadoras” se beneficiam da aparente ausência de vínculos empregatícios, já que não custeiam materialmente o trabalho e muito menos garantem algum direito, como já mencionado. Em contrapartida, têm total liberdade para determinar o valor do serviço prestado e o quanto irão receber desse valor; e para controlar e organizar, arbitrariamente, todos os pormenores desse trabalho (Abílio, 2019; Uchoa-de-oliveira, 2020).

Nesse sentido, a uberização do trabalho pode ser descrita como um modo de organizar, controlar e gerenciar um trabalho através de algoritmos, se caracterizando principalmente pela informalização e flexibilização. Além disso, as empresas de transporte por aplicativo ocultam a subordinação e precarização presentes nesse serviço utilizando do discurso do empreendedorismo (Abílio, 2019). Abílio (2019) adjetiva este trabalho como um autogerenciamento subordinado, já que os trabalhadores não podem ser considerados empreendedores se não têm liberdade para inovar ou determinar os preços de seus serviços, estando sujeitos às exigências das empresas-aplicativo.

Na realidade, esses trabalhadores são considerados, pelas empresas-aplicativo, como “usuários” da plataforma, já que não se relacionam com esta por um contrato de trabalho e sim por um contrato de adesão. A relação se agrava se levarmos em consideração que as empresas-aplicativo, embora não possam demitir um “usuário”, têm autonomia para punir, bloquear ou

desligar os trabalhadores, sem dar justificativas ou explicações (Uchoa-de-Oliveira, 2020; Abílio, 2019; Abílio, 2020; Moraes, Oliveira & Accorsi, 2019a; Fonseca, 2017).

Entretanto, em Bianchi, Macedo e Pacheco (2020) é constatado que a relação entre as empresas-aplicativo e seus “parceiros”, na verdade, preenche todos os requisitos de uma relação empregatícia, de acordo com a CLT. Desse modo, a relação entre as empresas de transporte por aplicativo e os trabalhadores

(...) não passa de uma manobra das empresas detentoras de tecnologia que conecta o consumidor ao trabalhador de app, uma vez que, por um lado, mascara a sua responsabilidade trabalhista e fiscal e, por outro, pode trazer ao trabalhador a sensação de que ele autogere o seu trabalho, quando na verdade se eleva a exploração, agravada pela ausência de garantias trabalhistas” (Souza, 2020, p. 7).

Em face ao sentimento de insegurança, em decorrência da falta de garantias, e da extenuação física e mental provocada por um contexto laboral debilitante, os motoristas de transporte por aplicativo se organizam coletivamente, reivindicando melhores condições de trabalho (Abílio, Amorim, Grohmann, 2021). As principais demandas dos motoristas descritas pela literatura são: redução da taxa de serviço dos aplicativos, melhores remunerações, melhorias na segurança física, mental e social dos motoristas (Moraes, Oliveira & Accorsi, 2019b; Alvarez et al., 2021; Uchôa-de-Oliveira, 2020; Moda & Gonsales, 2020; Souza, 2020).

No papel de suposta mediadora entre motoristas e clientes, a empresa-aplicativo se abstém dos custos operacionais do trabalho de transporte, que são repassados ao trabalhador (Uchôa-de-Oliveira, 2020). Não há uma base fixa de ganho mensal, os valores dependem da quilometragem rodada e da relação entre oferta e demanda. Além disso, as empresas estabelecem uma taxa, não negociável, a ser subtraída do valor da corrida (Moda & Gonsales, 2020).

Levando em consideração que os motoristas têm liberdade para decidir sobre seu horário de trabalho e podem oferecer seu serviço a diferentes aplicativos, se observa uma sujeição a jornadas de trabalho extensas, muitas vezes de 13 a 16 horas por dia (Abílio, 2019). Estes estabelecem metas de remuneração para si próprios, para que tenham garantia de um ganho suficiente, mesmo que isso signifique que tenham de trabalhar mais do que se estivessem em um trabalho formal (Silvestre, Neto & Amaral, 2021).

Com um itinerário cansativo, os motoristas enfrentam desgastes físicos e psíquicos durante o trabalho. Em Barros e Raymundo (2020), os motoristas relataram fadiga, dores no corpo e tontura, decorrentes da repetitividade do trabalho, além do estresse causado pelo trânsito e por passageiros mal-educados. Já os motoristas entrevistados por Silvestre, Neto e Amaral (2021), relatam que sempre estão conectados ao trabalho de alguma forma, mesmo que

não estejam em serviço, principalmente esquematizando estratégias para se obter maior remuneração e para organizar sua jornada de trabalho.

Para além disso, o cotidiano laboral desses motoristas apresenta riscos de acidentes, roubos, furtos, dentre outros. Na literatura consultada (Barros & Raymundo, 2020; Fonseca, 2017; André, Silva & Nascimento, 2019) os motoristas entrevistados relatam que não têm acesso a determinadas informações dos passageiros, se sentem vulneráveis por transportar pessoas desconhecidas, por ter de carregar dinheiro, por muitas vezes não conhecer o local de destino e por atenderem a corridas solicitadas por outras pessoas.

De acordo com Alvarez et al. (2021), não há transparência ou negociação por parte das empresas-aplicativo a respeito das regras que determinam o bloqueio ou desligamento de um motorista da plataforma. Além disso, a maneira como se dá a classificação dos motoristas no aplicativo, a qual envolve cálculos e parâmetros sob o controle unilateral da plataforma e se baseia na avaliação dos passageiros, é nebulosa e incognoscível (Alvarez et al., 2021).

Em virtude da possibilidade de bloqueio pelo aplicativo sem justificativa; arbitrariedade das avaliações; insuficiência de medidas quanto aos perigos relativos ao tipo de serviço, como acidentes e furtos, dificuldade de se comunicar com a plataforma, esses trabalhadores se deparam com o sentimento de insegurança (Moraes, 2021). De acordo com André, Silva e Nascimento (2018, p. 28) “a insegurança também aumenta na medida em que os motoristas sabem que não conseguem outras alternativas no mercado de trabalho, as quais fariam jus pelas suas qualificações”.

### **1.3 Organizações coletivas de trabalhadores uberizados**

A pandemia de COVID-19 que teve início, no Brasil, em fevereiro de 2020, teve um grande impacto no serviço de transporte de pessoas e de mercadorias por aplicativo. Desse modo, é de suma importância que a discussão sobre a pandemia seja incluída no presente texto, já que, como exposto, a Psicologia Social do Trabalho procurar considerar o contexto social que envolve a vivência dos trabalhadores.

Em razão das dificuldades financeiras agravadas pela crise econômica e sanitária, houve um aumento do desemprego e, como resultado, um aumento no número de cadastramentos nos aplicativos de transporte e entrega, que dobraram após o início da quarentena. Entretanto, as empresas-aplicativo não forneceram os materiais sanitários necessários como máscara e álcool em gel, de modo que, sem a devida proteção, os motoristas correram maior risco de exposição e contaminação por coronavírus (Abílio, 2020; Masson et al., 2021; Alvarez et al., 2021; Souza, 2021; Silvestre, Neto & Amaral, 2021; Uchôa-de-Oliveira, 2020; Moraes, 2020).

Um desdobramento importante neste cenário foi a eclosão de várias manifestações pelo país e em outras partes do mundo, especialmente na América Latina, tanto pelas razões previamente discutidas, quanto pelo agravamento pandêmico.

Na pesquisa de Moda e Gonsales (2020), realizada durante uma mobilização global de motoristas por transporte por aplicativo, os “parceiros” reivindicavam, principalmente, melhores condições de trabalho, redução de tarifas e mais segurança. Para convocar os motoristas para este movimento, que ocorrera na cidade de São Paulo, em 8 de maio de 2019, foram utilizadas “(...) as mesmas tecnologias que ampliam a capacidade de controle das empresas de TPA, através do fracionamento e da individualização do trabalho” (p. 13). O que significa que as novas tecnologias

(...) também possibilitam aos trabalhadores novas alternativas para romper com o isolamento característico desse setor e organizar ações coletivas. (...) Todos os presentes relataram estar em dezenas de grupos de mensagens instantâneas. Os motoristas desenvolvem amizades, laços de solidariedade e pensam em ações coletivas a partir desses grupos (Moda & Gonsales, p. 13).

Entretanto, as demandas ainda estão desorganizadas, já que foi evidenciado divergências de opiniões com relação à possibilidade de representação sindical<sup>2</sup>. Além disso, no dia da paralisação, algumas empresas aumentaram o preço da corrida, incentivando os motoristas a trabalharem e, logo, não aderirem ao movimento (Moda & Gonsales, 2020).

A #BrequeDosApps foi uma paralisação nacional voltada a diversas empresas-aplicativo de entregas, ocorrida em 1º de julho de 2020, concomitante a protestos semelhantes no México, Chile, Argentina e Equador. Apesar de notória descentralização, o movimento demandava principalmente melhorias nas condições trabalhistas, na remuneração e na segurança, além de exigir a distribuição de equipamentos de proteção e segurança sanitária contra o coronavírus e a regulamentação governamental do serviço. Os motoristas impossibilitaram o tráfego em locais centrais do mercado de transporte e, através das redes sociais, incentivaram os clientes a boicotar os aplicativos. Descontentes com a devolutiva das empresas, que se limitaram a emitir comunicados, os entregadores organizaram uma segunda greve, em 25 de julho, considerando a criação de seus próprios aplicativos como alternativa ao trabalho uberizado (Abílio, 2020; Moraes 2021).

---

<sup>2</sup> No Brasil, o trabalho de motorista por aplicativo não tem representação sindical. De acordo com Benhame (2019), a representação sindical se dá quando há reconhecimento de vínculo empregatício. Já que as empresas-aplicativo se colocam como “mediadoras” de serviços de transporte, ainda que se sejam criadas associações entre os trabalhadores, os motoristas não poderão obrigar as empresas a participar de quaisquer negociações e mesmo que participem, essas negociações serão não sindicais, sendo limitadas somente aos associados da entidade.

Em 2021, outras manifestações ocorreram pelo país. Em Araraquara (SP) e São Carlos (SP), no dia 17 de março, os motoristas de transporte por aplicativo realizaram uma carreata em protesto às tarifas cobradas, às promoções concedidas aos passageiros e demandando melhorias na segurança (Globo Comunicação e Participações S.A. [G1], 2021). Em 11 de setembro, outra greve nacional ocorreu em protesto à exploração enfrentada pelos entregadores por aplicativo. Sem financiamento sindical, o movimento demandava aumento do valor das corridas, fim dos bloqueios sem justificativa e fim do sistema de agendamento do trabalho, em que apenas os que agendaram a jornada com antecedência podem ou conseguem trabalhar (Padin, 2021).

Segundo Abílio (2020, p. 595)

O que fica evidente são os desafios enfrentados pelas formas tradicionais de organização coletiva diante de novos modos de resistência que se constroem na relação com os modos contemporâneos de gestão e controle do trabalho. Também ficam claros as disputas e os dilemas em torno de regulações do trabalho que enfrentem o processo de informalização e especificidades da uberização - como o gerenciamento algorítmico, sobretudo em um cenário como o atual, profundamente desfavorável para a proteção e os direitos dos trabalhadores.

Portanto, as mobilizações que ocorreram no Brasil e no mundo surgem a partir do momento que alguns desses trabalhadores<sup>3</sup> tomam consciência da exploração, da insegurança e da instabilidade que, injustamente, vivenciam. Com o aumento das demandas e a falta de soluções efetivas ou um suporte eficiente, os trabalhadores tendem a buscar formas alternativas de enfrentamento, como, por exemplo a organização de plataformas de trabalho compartilhado ou que se pautem na economia solidária, considerando a necessidade de regulamentação, de formalidade, de solidariedade, e de cooperativismo, para a realização de um trabalho igualitário baseado na transformação social, política e econômica (Andrada & Esteves, 2021).

Na economia solidária, todos os trabalhadores são sócios e o capital adquirido pela cooperativa é dividido igualmente entre todos (Singer, 2002). Não há, portanto, intermediação por investidores ou uma lógica de lucro pelo excedente. O trabalho é realizado coletivamente e os aspectos que afetam a empresa e os trabalhadores são discutidos democraticamente (Andrada & Esteves, 2021).

A título de exemplo, a pesquisa de Mecca e Junior (2021), apresenta o Empreendimento de Economia Solidária CicloPedaleiros, uma proposta de gestão coletiva que realiza entregas em bicicletas. A empresa, ao estabelecer um preço justo pelo trabalho, além de democratizar o

---

<sup>3</sup> O motorista de delivery Paulo Roberto Lima, mais conhecido como Paulo Galo, está entre estes ativistas. Durante a pandemia de COVID-19, denunciou as condições precárias do trabalho nos aplicativos e posteriormente fundou o movimento Entregadores Antifascistas, atuante em mobilizações como a #BrequeDosApps o grupo Revolução Periférica, que denunciou a homenagem ao bandeirante Borba Gato (Viana, 2022).

acesso às informações, já que todos são sócios, acaba por combater a exploração capitalista. Além disso, é possível notar nas entrevistas apresentadas por esses autores que o grupo de sócios compartilha entre si princípios de valorização humana, cooperação e solidariedade. Embora não possuam plena estruturação física e financeira, contam com parcerias com empresas locais, garantindo o mínimo de estabilidade e aliando a marca à sustentabilidade e ao comércio justo.

## 2 Método

O presente trabalho originou-se de uma Iniciação Científica (IC) realizada de forma conjunta com outra discente do curso de Psicologia, Paula Beatriz Nunes de Moraes, sob a orientação da Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maristela de Souza Pereira. A Iniciação Científica foi estruturada a partir de dois projetos de pesquisa, ambos com a finalidade de conhecer o cotidiano de motoristas de transporte por aplicativo em Uberlândia/MG, mas enquanto o de Paula intencionava discutir mais especificamente os impactos na saúde desses trabalhadores, o meu buscava compreender as modalidades de organizações coletivas vivenciadas por eles.

Durante a IC realizamos uma pesquisa bibliográfica utilizando os unitermos: “saúde”, “trabalho”, “precarização” e “motoristas de aplicativo”, nas plataformas Scielo, CAPES, BVS-Psi e Google Acadêmico e encontramos 99 artigos no total. Após lermos os resumos e eliminarmos duplicidades chegamos a 20 artigos, que foram lidos e analisados, de modo a compor uma revisão bibliográfica sobre o assunto<sup>4</sup>. A revisão da literatura permitiu construirmos uma base conceitual a respeito da uberização e dos processos de precarização do trabalho subjacentes a ela, que poderá ser utilizada para identificação e comparação de diferentes informações sobre o assunto e para orientar e direcionar novos estudos (Figueiredo, 1990).

Também estava previsto no projeto de IC a realização de uma investigação empírica de caráter qualitativo e exploratório com grupos focais. No entanto, em razão da pandemia e de outros imprevistos, tal atividade não pôde compor a versão final da Iniciação Científica. Por isso, a pesquisa empírica foi realizada para tanto para a construção do Trabalho de Conclusão de Curso de Moraes (2023), quanto o presente.

Durante o processo de preparação para a pesquisa empírica, optamos por realizar entrevistas semiestruturadas com motoristas de transporte de pessoas por aplicativo que

---

<sup>4</sup> A revisão bibliográfica foi apresentada remotamente no X Congresso de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (Chile, 2022), sob o título: “Uberização do trabalho: efeitos sobre a saúde mental de trabalhadores de aplicativos e formas de resistência encontradas” e resultou em um artigo já submetido aperiódico e aguardando avaliação.

desempenham a atividade na cidade de Uberlândia/MG, entendendo que a técnica possibilita um aprofundamento sobre o assunto estudado, já que viabiliza que aspectos subjetivos das experiências dos entrevistados emergjam no discurso (Deslandes, 2009). Nesse contexto, construímos um roteiro baseado nos objetivos da pesquisa (Apêndice A) e contatamos as/os motoristas por meio da técnica de amostragem não probabilística conhecida como bola-de-neve, que consiste na localização de pessoas que atendam ao perfil da pesquisa, por meio de informantes-chave, solicitando que essas também indiquem novas pessoas a partir de sua rede pessoal e assim por diante até que a amostra apresente saturação teórica (Vinuto, 2014). Assim, dez motoristas participaram da pesquisa através de encontros remotos com duração de 20 a 30 minutos, na plataforma Google Meet ou por ligação telefônica, o que facilitou o contato, já que não haveria a necessidade de deslocamento. As entrevistas foram realizadas por uma das pesquisadoras, que, com o consentimento dos participantes, gravaram o áudio para auxiliar na transcrição posterior. As pesquisadoras também dividiram o trabalho de transcrição. Desse modo, a obtenção dos materiais empíricos foi realizada pelas duas, enquanto cada uma trabalhou na análise das questões relacionadas à sua temática específica do TCC.

Com relação aos cuidados éticos, a pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética de Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia (Apêndice B). Além disso, enviamos a todos os participantes o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo A) para lerem antes das entrevistas. No momento dos encontros perguntávamos de início se haviam compreendido e se consentiam participar da pesquisa, de modo que a assinatura do TCLE se deu por voz, gravada em áudio.

Assim sendo, transcrevemos as entrevistas, fizemos uma leitura atenta e categorizamos as falas relacionando o conteúdo empírico ao que havíamos encontrado na literatura. As categorias jornada de trabalho, trajetória progressiva até a atividade atual por aplicativo, problemas, riscos e inseguranças relacionados ao trabalho por aplicativo, rotina diária e tempo de lazer, questões econômicas relacionadas a esse tipo de trabalho, relação entre o trabalho e a saúde física e saúde mental, esgotamento e estresse e suporte do aplicativo em situações de adoecimento, já foram trabalhadas em profundidade em Moraes (2023, p.9), bem como uma análise sociodemográfica dos participantes e uma discussão a respeito das reverberações da pandemia de COVID-19 na modalidade de trabalho em questão. Desse modo, o presente estudo discutirá especificamente a temática das mobilizações e organizações coletivas dos motoristas de transporte por aplicativo.

### **3 Resultados e Discussão**

Os dados sociodemográficos dos entrevistados foram discutidos de modo aprofundado em Morais (2023), mas reconheço a necessidade de mencioná-los para contextualização. Dentre os motoristas entrevistados, 7 são homens e 3 são mulheres com idade entre 28 e 56 anos, ensino médio completo e renda mensal a partir de R\$1.000,00. Além disso, 50% dos entrevistados se consideram brancos, 40% se declararam pardos e uma das mulheres afirmou ser preta.

Semelhante aos resultados encontrados em outras pesquisas (Moda & Gonsales, 2020; Fonseca, 2017; Masson et al., 2021, Moraes et al., 2019b; André et al., 2019; Moraes et al., 2019a; Abílio, 2020; Alvarez et al., 2021; Abílio, 2019; Barros & Raymundo, 2021), a partir da fala dos motoristas entrevistados notamos que jornadas de trabalho extenuantes, sentimento de insegurança e comprometimento com os custos e riscos do trabalho são aspectos característicos do trabalho:

Eu começo às 8h da manhã e vou até umas 20h da noite, eu paro só para almoçar, às vezes só como algum salgado, alguma coisa, mas geralmente eu fico umas 16 horas por final de semana, às vezes até mais (Margarida<sup>5</sup>)

[...] essa insegurança, sabe, de você sair para trabalhar sem saber quem você vai pegar [...] (Pedro)

[...] esses tipos de garantia mínima não têm nenhuma, se a pessoa adoecer, se bater o carro, você tem que arcar com o seguro, tem que arcar com tudo. (Francisco)

[...] eu acho que o aplicativo ganha muito em cima da gente sem precisar fazer praticamente nada. Claro, ele é essencial porque ele que dá as corridas para gente, que conecta a gente ao passageiro, mas acho que ele ganha muito por fazer só isso, só essa ponte, porque o restante é tudo a gente com o carro da gente, o combustível da gente, seguro da gente, ele não dá nada para gente [...] (Luciano)

Tais informações são importantes no contexto do presente estudo, visto que na literatura pertinente estão relacionados às mobilizações da categoria. Do mesmo modo, os participantes da pesquisa têm por demandas principais melhorias na remuneração e na segurança do aplicativo (Morais, 2023), o que também foi observado, na literatura consultada (Moda & Gonsales, 2020; Fonseca, 2017; Masson et al., 2021, Moraes et al., 2019b; André et al., 2019; Moraes et al., 2019a; Abílio, 2020; Alvarez et al., 2021; Abílio, 2019; Barros & Raymundo, 2021). A título de exemplo:

[...] deveriam pagar melhor para gente, porque para você ver, a gente começa a trabalhar cedo, você faz todo aquele processo de dirigir, às vezes tem um trânsito ruim e às vezes você ganha muito pouco pelo tanto que você trabalha [...] (Maria)

---

<sup>5</sup> Tanto neste trabalho como em Morais (2023), foram utilizados os mesmos nomes fictícios para proteger a identidade dos participantes da pesquisa.

[...] eu não sei quem que está entrando dentro do meu carro, porque a segurança do aplicativo é muito pouca. (Luciano)

[...] A gente está aqui, a gente que passa perigo, a gente passa raiva, chuva, o que for, nós que passamos, eles não, eles estão ganhando [...] (Osvaldo)

Além disso, também alegam falta de suporte ou de comunicação satisfatória com as empresas-aplicativo, assim como em outros estudos (Fonseca, 2017; Masson et al., 2021; André et al., 2019; Abílio, 2020; Alvarez et al., 2021; Abílio, 2019), como observado nas seguintes falas:

[...] eu nunca ouvi falar de suporte para motorista não, acredito que não tenha. É o que eu te falei, a relação da plataforma com o motorista é uma relação muito fria [...] (Pedro)

[Gostaria] que a plataforma desse um apoio maior a gente, que a gente tivesse mais apoio da plataforma quando a gente precisasse de alguma ajuda, algumas informações, a gente tivesse acesso rápido e a gente as vezes não tem. [...] De repente, às vezes acontecem situações que eu penso que a plataforma não acredita na gente, acha que a gente está mentindo. Acho que poderia ter essa confiança mais na gente. (Eduardo)

[...] o suporte que eles dão é o seguinte: se alguém não te paga, a empresa te paga, eles te passam um valor e bloqueiam a pessoa, mas eu já passei para eles algumas situações, mandei e-mail e eu nunca recebi nada de volta [...] algumas vezes eles tomaram as providências, mas não me responderam nada, eu vi que eles depositaram dinheiro, mas mais que isso não. (Sérgio)

São esses fatores que suscitaram vários grupos de motoristas a se organizarem em paralisações e greves, como demonstrado na pesquisa de Moda e Gonsales (2020), que deu lugar ao movimento paredista na cidade de São Paulo, em 2019. O movimento foi de caráter global e os motoristas de transporte particular por aplicativo exigiam melhores condições de trabalho. Com base na fala dos entrevistados, os pesquisadores identificaram que a falta de segurança e redução de tarifas eram as demandas principais entre os motoristas. Esses relatavam o congelamento das taxas do aplicativo, mesmo em face do aumento do preço da gasolina e a insegurança relacionada aos riscos do trabalho. Além disso, denunciavam a necessidade de se submeter a uma jornada extenuante para obter algum lucro no trabalho, considerando os custos sob responsabilidade dos motoristas.

A pandemia de COVID-19 potencializou essas problemáticas, já que o serviço dos motoristas, considerado essencial (Souza, 2020), foi afetado, de acordo com os entrevistados, pela falta de corridas e pelo medo de contaminação com o coronavírus (Morais, 2023). Nas palavras deles:

[...] na época daquele decreto que parou a cidade, ficou tudo fechado. Nossa a gente foi muito afetado, porque a gente saía na rua [...] e teve época que não tinha ninguém na rua, então foi bem complicado [...] (Camila).

[...] quando começou o pessoal a andar mais, tinha muitas pessoas doente e você tem que transportar. Eu peguei várias pessoas com COVID, pessoas passando mal dentro do meu carro e eu sabia que ela estava com COVID. Ou você estava levando para um UAI ou buscando no UAI, entendeu? (Luciano)

[...] nem sempre o passageiro se higienizava [...] (Pedro)

Pensando nisso, questionamos os participantes a respeito das mobilizações coletivas, de modo a compreender se as demandas e problemáticas apresentadas por eles poderiam suscitar esse tipo de organização coletiva. A maioria dos motoristas se mostram favoráveis, contanto que as manifestações sejam bem-organizadas.

[...] manifestação quer dizer um desgosto com algo, então seria bem-vinda sim. (Vitor)

[...] quando o pessoal pressiona muitas das vezes consegue [...] (Francisco)

Assim, se realmente tivesse um apoio, se todos da plataforma parassem, eu acho que a plataforma iria pensar em fazer algumas mudanças para gente. (Eduardo)

[...] eu acho que grandes empresas, um dia de paralisação já perdem muito dinheiro com isso. (Sérgio)

Entretanto, um dos motoristas, embora demonstre apoio às mobilizações coletivas de sua categoria, confessa que sente medo de participar ativamente. Em suas palavras:

[...] eu parei, mas não fui à paralisação, eu fiquei em casa. Não trabalhei, mas não fui na paralisação porque eu não sou muito adepto a esse tipo de coisa, eu acho meio perigoso, eu fico com medo de ser recriminado, de acontecer alguma coisa [...] ultimamente eu vejo o Brasil um país muito esquisito, então eu tenho muito medo de me meter em política e eu considero essas paralisações como uma política. É melhor para você, para aumentar o valor do negócio, mas assim, eu sinceramente, não tenho coragem. (Pedro)

Paulo Roberto Lima, ou como é conhecido Paulo Galo, líder do grupo Entregadores Antifascistas, se confrontou com essa questão quando procurava colegas motoboys para compartilharem suas experiências no Diário de um Motoboy<sup>6</sup>, pois os entregadores tinham medo de serem bloqueados (Viana, 2022). O próprio ativista teve de lidar com os bloqueios arbitrários de todos os aplicativos em que estava cadastrado, após denunciar, em vídeo

---

<sup>6</sup> O “Diário de Um Motoboy” foi um conjunto de vídeos a respeito do cotidiano de Paulo Galo como motorista de entrega por aplicativo divulgados pela JornalistasLivres (<https://jornalistaslivres.org>), rede de jornalistas pautada em jornalismo independente unidos pela defesa a Democracia e aos Direitos Humanos

divulgado pelo The Intercept Brasil (2020), um bloqueio injusto de outro aplicativo (Neiva, 2021)

Também queríamos saber se os motoristas tinham algum conhecimento a respeito de cooperativas de transporte de pessoas por aplicativo e o que pensavam sobre. Uma boa parte dos motoristas não estava familiarizado com a ideia, no entanto de acordo com Osvaldo, participante da pesquisa, as cooperativas de motoristas por aplicativo também poderiam ser uma opção viável. Em sua fala:

É bom, é quase igual sindicato, é muito bom porque você vai ter um suporte melhor, às vezes você tem um benefício, alguma coisa, entendeu? Que um motorista de aplicativo normalmente não vai ter.

Como consta na lei N° 12.690, promulgada em 19 de julho de 2012, as cooperativas de trabalho são sociedades compostas por “trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão” (p.1). A autonomia é coletiva e coordenada e está sujeita às decisões de uma Assembleia Geral, e se caracteriza pela democratização entre os sócios de decisões que concernem ao funcionamento da cooperativa e à execução do trabalho, o que constitui sua autogestão. De acordo com a lei mencionada, a adesão às cooperativas é livre e voluntária e os sócios têm direito a um salário justo, a repousos semanais e anuais remunerados, a adicional noturno e para atividades arriscadas, e a seguro de acidente de trabalho.

As cooperativas de transporte por aplicativo são, portanto, modos alternativos de enfrentamento à precarização do trabalho ofertada pelas empresas-aplicativo. Na literatura consultada tomamos como exemplo a pesquisa de Mecca e Junior (2021), que acompanharam o cotidiano do Empreendimento de Economia Solidária CicloPedaleiros (EES CicloPedaleiros). Nesse caso, se trata de um serviço de entregas de mercadorias através de bicicletas com sede no Centro Público de Economia Solidária da cidade de São Carlos. O empreendimento é composto por quatro sócios que gerenciam a empresa de maneira coletiva, se pautando na Economia Solidária, isto é, influenciados pelo cooperativismo, pela solidariedade e pela valorização humana, dividem os ganhos de modo igualitário e se unem para discutir assuntos da empresa, evitando, assim, a auto exploração do trabalho.

Um outro modo de enfrentamento às condições de insegurança e desinformação dos aplicativos é a criação de grupos em redes sociais, como *Whatsapp*, onde os motoristas podem compartilhar informações a respeito de locais perigosos, com alto índices de violência, ou que apresentem algum outro risco a segurança. Essas plataformas também possibilitam a criação de redes de apoio e de esclarecimento de dúvidas, aproximando as vivências dos motoristas

(Ramos, 2020). Além disso, as redes sociais são um importante instrumento de engajamento e divulgação de mobilizações coletivas, possibilitando um espaço para organização dessas ações (Moda & Gonsales, 2020). Uma das motoristas entrevistadas relatou participar de um grupo de motoristas:

[...] a gente tem o grupo das motoristas, só que no nosso grupo deve ter umas 150 mulheres [...] eu só pego mesmo informação de trânsito [...] (Camila)

Ressalto que, neste caso, há uma particularidade no grupo citado, que é composto apenas por mulheres. São, infelizmente, vários os relatos de violência sexual, física ou psicológica contra mulheres usuárias ou motoristas dos aplicativos de transporte (Laps, 2022; Pagani, Belarmino, Duarte, Garcia & Massuda, 2021; Ramos, 2020). Portanto, estes grupos podem ser uma das estratégias para a particularidade da insegurança no trânsito enfrentada pelas mulheres.

Entretanto, outra parte de motoristas consideraram que as mobilizações coletivas não surtem efeitos ou podem ser perigosas:

[...] ficar fazendo passeata [...] nunca deu em nada [...] (Camila)

[...] Acaba que alguns param, outros não. Eu não gosto muito desse tipo de coisa entendeu? Eu nunca fui [...] de ficar em paralisação [...] porque já foram feitas diversas e diversas e a Uber, os aplicativos, nem escutam o pessoal. Mandam um representante só para disfarçar mesmo. Acho que não muda nada não. [A Uber] naquela época que o combustível estava com preço muito alto, ela melhorou um pouquinho a taxa, mas o combustível chegou a subir 80% e ela corrigiu a nossa taxa em 20%, então ficou muito aquém ainda. Mas eu acho que não adianta não, porque na época fizeram paralisações e eu acho que não surtiu efeito não, no meu modo de ver. (Luciano)

A falta de engajamento pode se relacionar com a falta de organização nas mobilizações coletivas. Moda e Gonsales (2020) pontuam que a falta de um espaço físico de trabalho prejudica a paralisação dos motoristas, já que muitos não tomam conhecimento das informações do evento, como horário e local. Isso é notado pelos próprios motoristas que, como observado na presente pesquisa, muitas vezes não sabem que uma paralisação está acontecendo e por isso não param.

[...] Eu até fiquei sabendo que tinha, mas quando já estavam fazendo a paralisação, o pessoal estava parando, mas eu mesmo fiquei sabendo quando eles estavam parados [...] (Eduardo)

Eu nunca fiquei sabendo de uma [paralisação](risos). (Sergio)

[...] Uber é uma empresa muito grande, por exemplo, aqui em Uberlândia tem mais de 6 mil motoristas de aplicativo certo? Vamos supor fazemos uma paralisação, os 6 mil não vão, certo? Estamos lá parados, vamos supor, 4 mil pessoas na paralisação, mas 2 mil pessoas estão rodando, não têm a consciência que o outro tem de tentar melhorar,

entendeu? E a Uber é no Brasil inteiro, no mundo inteiro, tem até fora do Brasil. Então para você fazer uma paralização para melhorar, complicado. (Osvaldo)

Como bem colocado por Paulo, se nem todos param, a mobilização pode não ser tão efetiva, isto é, pode não causar um impacto financeiro considerável para a empresa. Inclusive, alguns dos motoristas alegam que não pararam justamente por esse fator, sentindo que arriscariam um dia de ganho para um evento que não surtiria efeitos.

[...] agora se todo mundo resolvesse parar, falassem: “não vamos mais”, aí tudo bem, eu acho que aí poderia surtir algum efeito, mas não param, talvez tem alguém que pode parar e tem outro que já não pode, porque depende daquilo ali para levar comida para dentro de casa, um dia que ele ficar parado (inaudível), vai fazer diferença pra ele (Luciano)

Além disso a falta de engajamento também pode ser explicada pela absorção de um discurso empreendedor, disseminado pelos próprios aplicativos desde o momento de entrada dos motoristas. Esse discurso, visa retirar as responsabilidades legais da empresa, que vende uma falsa sensação de liberdade na determinação dos processos do trabalho, já que os motoristas poderiam supostamente decidir a respeito de sua jornada, isto é, sobre o momento, o lugar e por quanto tempo irão trabalhar, sem precisar responder a um chefe (Fonseca, 2017), como evidenciado nas falas de alguns entrevistados:

Financeiramente é muito bom, quer dizer, o principal é que você pode fazer seu próprio horário, você pode ter um outro emprego, você pode planejar o seu dia melhor, você pode pegar e trabalhar uma hora e fazer alguma outra coisa, voltar, trabalhar mais uma hora, você tem essa versatilidade. (Sérgio)

[...] Hoje eu trabalho o tempo que eu quero, o dia que eu quero, paro a hora que eu quero, se eu não quiser trabalhar eu não tenho obrigação. Agora se for estilo CLT eu tenho obrigação, por exemplo, hoje eu pego também a corrida que eu quero, eu não tenho obrigação de pegar a corrida que eu não quero e se for estilo CLT, aí eu sou obrigado a fazer o que o aplicativo quer [...] (Luciano)

[...] se você começou a trabalhar no aplicativo é porque você não quer mais trabalhar com carteira assinada, você não quer trabalhar para outra pessoa, então você quer fazer o seu horário. Por exemplo, ‘hoje eu quero tirar folga’, com carteira assinada você não pode fazer isso, é como se fosse realmente um trabalho que você está ali fazendo todas as oito horas e aí você não poderia ter essa opção. Outra coisa também, vamos supor que hoje o dia inteiro não foi bom, aí eu quero trabalhar à noite, mas eu trabalhei de manhã e fiz 6 horas, então eu não posso trabalhar muito à noite, porque eu tenho que trabalhar só 8 horas [...] e outra coisa, tem os descontos também, você já não ganha muito, aí vai descontar um monte de coisa (Maria)

No entanto, como já discutido, a decisão a respeito do valor do serviço fica a cargo da empresa-aplicativo, que calcula uma quantia a partir da distância e tempo de um percurso. Além disso, as taxas, tão mencionadas pelos participantes, são estabelecidas antes da “contratação”

das mediadoras, isto é, são valores e regras já definidos pela empresa, que não dá abertura para a negociação por parte do trabalhador, e que influenciam o valor final da remuneração (Fonseca, 2017).

Dessa maneira, o trabalhador tem de considerar os valores e taxas pré-definidos pelas empresas e os custos do trabalho para estabelecer quantas horas ou quantos quilômetros deverá percorrer para alcançar um rendimento satisfatório. Ora, se a jornada de trabalho está subjugada à remuneração das corridas que são decididas pelas empresas aplicativos, a flexibilidade de horários é uma falácia (Morais, 2023).

Vemos que a concepção de autogestão anunciada pelas plataformas, provoca uma espécie de distorção entre os trabalhadores, que se veem como empresários e não enxergam a exploração de sua mão-de-obra. Essa identidade desfocada da própria realidade dificulta a organização coletiva em busca de melhores condições de trabalho, já que estas parecem estar sob responsabilidade dos próprios trabalhadores (Fonseca, 2017). A título de exemplo destaco as falas:

[...] eu sou autônomo é um serviço autônomo [...] (Luciano)

[...] eu estou trabalhando no aplicativo porque eu preciso, mas porque eu quero também, se eu estou concordando com o que ele me oferece, eu continuo, quando eu achar que não dá mais para mim, eu saio, eu não tenho vínculo nenhum (com ênfase) com o aplicativo, é um aplicativo que você baixou no seu celular, o dia que eu falar: “não quero mais” eu vou lá e retiro o aplicativo [...] (Camila)

No entanto, entre os motoristas entrevistados, uma boa parte compreendeu que alguns direitos como INSS, seguros, representação sindical e a própria formalização por CLT poderiam beneficiá-los, ao ser reconhecida a existência do vínculo com a empresa.

[...] se eu tiver um vínculo [trabalhista], me ajudaria no INSS, no caso quando você para de trabalhar (Pedro)

[...] acho que [a formalização do trabalho] gera pelo menos um mínimo de garantia para você, porque hoje, por exemplo, se você trabalhar aqui, 1 ano, 2, 5 e 10, você não tem direito a nada[...]. [seria importante] ter um limite de horas, um mínimo de alguma segurança, um valor mínimo para você ganhar por mês, porque se você não trabalhar, por exemplo, tiver pouco trabalho, você não vai gerar renda nenhuma no final do mês (Francisco)

Olha eu acho legal, porque eles falam que a gente é parceiro, a gente usa a plataforma, quer dizer, eu acho que seria interessante, seria uma coisa bacana, porque a gente está trabalhando. Mas eles alegam que a gente que faz o horário da gente, que não tem um horário fixo, mas a gente está trabalhando na plataforma. Eu acho que sim, poderia ser uma coisa legal. (Eduardo)

Na presente pesquisa, quando questionados a respeito de possíveis mudanças a partir de manifestações, os motoristas apontam a falta de flexibilidade da empresa, de modo que tais mobilizações não surtiriam efeito:

Plataforma não tem muita flexibilidade, é aquilo lá e pronto. (Eduardo)

[...] greves são importantes para se chamar a atenção, mas eu acredito que não é o fator preponderante para mudar as coisas, porque, eles [as empresas-aplicativo] vão mudar se for viável financeiramente pra eles [...] (Pedro)

Ao perceberem, então, que as promessas de “parcerias” com a empresa não condizem com a realidade de trabalho, ao reconhecerem que são submetidos a uma jornada de trabalho debilitante, que os ganhos do trabalho são flexíveis e que estão expostos a riscos (Morais, 2023), os motoristas passam a compreender também a importância de certas garantias.

Entretanto, no trajeto para reconhecer a exploração de sua força de trabalho, salientada pela falta de garantias, em meio a uma lógica inconsistente de empreendedorismo, nascem discursos contraditórios. No estudo de Moraes, Oliveira e Accorsi (2019b), a maioria dos motoristas entrevistados acredita que as empresas-aplicativo deveriam custear a manutenção do carro e outras despesas do serviço e proporcionar décimo-terceiro, assistência médica e outros direitos trabalhistas. Mas, quando questionados a respeito da possibilidade de ter a carteira de trabalho assinada pelas empresas, de modo a garantir tais direitos, uma parte considerável discorda. Para ilustração dessas contradições, separei a fala de uma motorista em particular que transita entre desejar certos direitos e valorizar a autonomia que tem no trabalho.

Em um primeiro momento ela foi questionada se já havia participado de alguma paralisação, greve ou mobilização de motoristas da categoria, o que ela nega e diz que depende do motivo para participar. Então Paula, que a estava entrevistando, pergunta quais seriam os motivos que justificariam a participação, Margarida responde:

“Ah não sei, de repente se tivesse algum aumento muito grande de combustível (pausa mais longa) não vejo agora um motivo específico, se tivesse algum decreto contra o pessoal do Uber. Porque eu acho que o Uber veio pra ajudar os dois lados, tanto quem usa quanto quem dirige. [Para] muita gente que estava sem emprego, é uma opção e para quem precisa é um transporte viável e mais confortável, então eu não sei o quê (ênfase) que teria de paralisação referente, que seria justificável, a não ser mesmo por aumento das tarifas (ri)”

No entanto, minutos depois quando Paula pergunta quais aspectos que gostaria que fossem modificados em seu trabalho, a motorista traz questões que vão além da taxaço do aplicativo:

[...] Eu não sei se tem, mas me interessaria muito se eles tivessem um fundo de garantia que a gente mesmo fizesse um depósito, como se fosse uma previdência privada. Acho

que seria interessante uma ajuda médica, acho até que deve ter alguma coisa nesse sentido, mas eu não vi ainda uma ajuda médica no caso de precisar. O INSS tem o auxílio para empregada doméstica, acho que deveria ter para o motorista de aplicativo, para previdência no caso de um acidente, no caso de precisar ficar sem trabalhar durante um tempo. Na minha cabeça agora veio só essas duas, mas acho que é isso, porque não dá para vincular, vai ficar uma vinculação trabalhista, aí ia abranger o benefício, tipo salário família e etc., mas eu acho que foge muito. (Margarida)

Isto é, ela acredita que existam aspectos a serem modificados em seu trabalho, mas não considera que estes sejam relevantes ao ponto de incentivá-la a lutar ativamente pela mudança. Além disso, ao mesmo tempo que gostaria de se sentir mais segura por meio de medidas de auxílio em caso de problemas de saúde ou acidentes, reconhece que nesse caso haveria uma vinculação trabalhista. Então Margarida é questionada sobre seu interesse em trabalhar no regime CLT para a empresa-aplicativo e replica:

Então, vincular a empresa ao motorista traz alguns benefícios, claro (ênfase), para pessoa que quer uma segurança, mas também ela vai limitar (ênfase) o trabalhador que é autônomo, ou seja, ele vai ter uma obrigatoriedade de cumprir a jornada e isso não me interessa, porque é um extra pra mim, então não me interessa assinar uma carteira para trabalhar de segunda a sexta ou sábado para cumprir 8 horas, ou meio período, porque tira a minha autonomia de trabalhar quando eu quero, de fazer da forma que eu quero. Quanto a esses benefícios que poderíamos ter, trabalhistas, de uma previdência, de um seguro no caso de acidente etc., eu acho que isso deve ser facultativo, então a pessoa escolhe, ela vai e faz, como se fosse uma previdência privada, como se fosse um seguro e ela cumpre ali, continuando como autônoma. Na minha condição (ênfase), para mim, o Uber é um trabalho alternativo, ele é autônomo, não serve para mim como trabalhista, pode ser que ajude a muitas pessoas, eu tenho mesmo um primo meu que ele trabalha todos os dias na Uber e para ele seria interessante, para mim não. Então acho que depende muito do perfil do motorista, se é como atividade principal ou não. Talvez [se a empresa-aplicativo] desse essa opção para o motorista, se ele quer ser vinculado ou não, porque eu sei que tem muitos processos trabalhistas em cima da Uber nesse sentido, mas eu acho que antes da contratação, antes do motorista se vincular à Uber ele deveria ter um contrato no qual ele se coloca como autônomo ou como filiado, é o que eu acho, pode ser uma sociedade, um sindicato talvez, não sei como seria. (Margarida)

A entrevistada sustenta o discurso empreendedor, argumentando que não gostaria de perder sua autonomia de decidir sobre seu trabalho, mas prossegue desejando ter algum tipo de seguro. Além disso reconhece que a possibilidade de ter uma carteira assinada pela Uber, poderia ser interessante e benéfico para algumas pessoas, mas reitera que este não é o caso dela. Então ao ser questionada sobre cooperativas de motoristas por aplicativo, a participante compreende a importância de uma representação sindical e coloca, novamente, a necessidade de direitos trabalhistas previstos em um regime CLT:

[...] o sindicato era mais ou menos dentro dessa linha de uma cooperativa, o que eu acho muito interessante, porque seria uma forma dos motoristas de Uber serem respaldados de alguma forma, no caso de algum acidente, de ter uma previdência, de ter um apoio

maior do que já tem, que eu acho que não tem tanto ainda, mas seria legal isso, interessante, eu nunca ouvi falar, não sei se tem. (Margarida)

Ou seja, compreende a necessidade de proteções e garantias, principalmente com relação a segurança em caso de acidentes ou algum problema de saúde, mas a possibilidade de formalizar o trabalho é entendida como perda de autonomia. De acordo com Moraes, Oliveira e Accorsi (2019b, pp. 84-85),

É possível que tal contradição ocorra porque os motoristas querem os benefícios proporcionados pelo transporte por aplicativo (autonomia, flexibilidade, ausência de vínculo empregatício) e pelas relações formais de emprego (pagamento de férias, 13º salário, convênio médico), mas, talvez, não queiram assumir a contrapartida (pagamento de impostos, não ter autonomia, etc.).

#### **4 Considerações Finais**

A partir das discussões construídas nesta pesquisa é possível concluir que o trabalho de transporte de pessoas por aplicativo ocupa uma parte considerável da vida dos motoristas, tanto em termos objetivos como subjetivos. Nesse sentido, os participantes descrevem um serviço com longas jornadas de trabalho, riscos constantes à integridade física e mental e um retorno insuficiente em termos financeiros e de segurança. Mas também emerge de suas falas a captura subjetiva desses trabalhadores através do discurso empreendedor elaborado pelas empresas-aplicativo, que visa convencê-los que têm liberdade de trabalhar quando quiserem e serem seus próprios “patrões” quando, na verdade, não podem decidir sobre a jornada de seu trabalho, já que está se dá em função dos critérios de precificação previamente estabelecidos por essas empresas (Morais, 2023).

A análise das entrevistas também demonstrou que mesmo quando os motoristas reconhecem a exploração à qual estão submetidos, não se sentem autorizados a exigir melhores condições de trabalho, já que de acordo com as empresas eles são usuários do serviço de mediação ofertado por elas. Além disso, o medo de serem bloqueados ou desligados do aplicativo pode limitar sua liberdade para se organizarem coletivamente e reivindicar seus direitos. Por fim, sendo o serviço realizado através de plataformas digitais, a falta de um espaço físico torna as mobilizações descentralizadas, sem uma liderança precisa, com divergências em algumas demandas e informações difusas sem um veículo claro de comunicação (Moda & Gonsales, 2020). Portanto, a maneira como se constitui o serviço é um empecilho para a organização coletiva.

Entretanto, faz-se necessário reconhecer as limitações da presente pesquisa, como a pequena amostra consultada e a falta de representantes de organizações coletivas ou outras formas de enfrentamento ao trabalho uberizado. O fato de que a pesquisa empírica se valeu,

somente, das falas individuais dos motoristas também se caracteriza como uma limitação, já que a identidade coletiva é construída a partir do partilhamento de valores, crenças e interesses (Prado, 2002).

Nesse sentido, uma sugestão para estudos futuros é que sejam realizadas pesquisas empíricas nas mobilizações coletivas de motoristas de transporte de pessoas por aplicativo que possam ocorrer em Uberlândia-MG, assim seria possível verificar como eles estão se organizando, quais meios utilizam para a divulgação de informações e as demandas comuns entre os trabalhadores. Seria importante também que fossem realizadas pesquisas documentais a respeito das mudanças que foram conquistadas pela categoria a partir de suas formas de reivindicação, a fim de demonstrar a importância e a efetividade dessas organizações.

## Referências

- Abílio, L. C. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3), 41-51. doi: <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>
- Abílio, L. C. (2020). Uberização e juventude periférica: Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho, *Novos estudos CEBRAP*, 39(3), 579-597. doi: <https://doi.org/10.25091/s01013300202000030008>
- Abílio, L. C., Amorim, H., & Grohmann, R. (2021). Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias* 23(57), 26-56. doi: <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>
- Alvarez, D., Masson, L. P., Oliveira, S. S., Cirlene de Souza Christo, C. S., Leal, S., Salomão, G. S., & Amaral, S. P. (2021). Uma análise das normas antecedentes e reservas de alternativas mobilizadas na atividade de motoristas e entregadores por aplicativos, *Laboreal*, 17(1), 1-25. doi: <https://doi.org/10.4000/laboreal.17925>
- Andrada, C. F., & Esteves, E. (2021). O que cresce nas brechas pode derrubar os muros? O projeto da outra economia. *Revista Alternativas Solidárias*, 1(2), 2-9.
- André, R. G., Silva, R. O., & Nascimento, R. P. (2019). “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização, *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 18(1), 7-34. doi: <https://doi.org/10.21529/RECADM.2019001>
- Barros, L., & Raymundo, T. M. (2021). Envelhecimento, trabalho e tecnologia: motorista de aplicativos como possibilidade laboral para a população 50+. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 29, 1-22. doi: <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoAO2039>
- Benhame, M. C. (2019, maio 10). A negociação coletiva dos motoristas de aplicativo - uma possibilidade legal no ordenamento jurídico brasileiro?. Recuperado de <https://www.migalhas.com.br/depeso/302006/a-negociacao-coletiva-dos-motoristas-de-aplicativo---uma-possibilidade-legal-no-ordenamento-juridico-brasileiro>

- Bianchi, S. R., Macedo, D. A., & Pacheco, A. G. (2020). A uberização como forma de precarização do trabalho e suas consequências na questão social. *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*, 6(10), 134-156. Recuperado de <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755>
- Deslandes, S. F. (2009). O projeto de pesquisa como exercício científico e artesanato intelectual In S. F., Deslandes, R., Gomes & M. C. S., Minayo (Orgs.), *Pesquisa social: teoria, método e criatividade* (31-59). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Figueiredo, N. (1990). Da importância dos artigos de revisão da literatura. *R. bras. Bibliotecon. E Doc.*, 23(1/4), 131-135. Recuperado de [https://brapci.inf.br/\\_repositorio/2011/09/pdf\\_6245ece57c\\_0018790.pdf](https://brapci.inf.br/_repositorio/2011/09/pdf_6245ece57c_0018790.pdf)
- Fonseca, L. S. F. (2017). Fronteiras da precarização do trabalho: uberização e o trabalho on-demand, *Congresso Alas Uruguay*, 1-22. Recuperado de [https://www.easyplanners.net/alas2017/opc/tl/4083\\_lincoln\\_fernandez.pdf](https://www.easyplanners.net/alas2017/opc/tl/4083_lincoln_fernandez.pdf)
- Globo Comunicação e Participações S.A. (2021, março 17). Motoristas de aplicativos fazem protesto por revisão de tarifas e mais segurança em Araraquara. Globo Notícias. Recuperado de <https://g1.globo.com/sp/sao-carlos-regiao/noticia/2021/03/17/motoristas-de-aplicativos-fazem-protesto-por-revisao-de-tarifas-e-mais-seguranca-em-araraquara.ghtml>
- Laps, N. C. (2022). *Percepção de mulheres quanto à segurança no uso de aplicativos de transporte no Brasil* (Trabalho de Conclusão de Curso). Faculdade de Medicina, Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, Porto Alegre, RS, Brasil. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10183/249442>
- Lei n. 12.690, de 19 de julho de 2012*. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Recuperado de [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12690.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12690.htm)
- Martínez, H. C. P. (2021). “Psicologia Social do Trabalho”: uma intervenção sobre o mundo do trabalho na América Latina, *Laboreal*, 17(2). doi: <https://doi.org/10.4000/laboreal.18229>
- Masson, L. P., Alvarez, D., Oliveira, S., Teixeira, M., Leal, S., Salomão, G. S., Amaral, S. P., & Christo, C. S. (2021). “Parceiros” assimétricos: trabalho e saúde de motoristas por aplicativos no rio de janeiro. *Ciência e Saúde Coletiva* Está disponível em: <http://www.cienciaesaudecoletiva.com.br/artigos/parceiros-assimetricos-trabalho-e-saude-de-motoristas-por-aplicativos-no-rio-de-janeiro/18146>
- Mecca, A. C., & Junior, L. G. (2021). Ciclopedaleiros: processos educativos decorrentes da estruturação de um empreendimento de Economia Solidária, *SciELO Preprints*, 1-27. doi: <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.2205>
- Moda, F., & Gonsales, M. (2020). Por dentro da mobilização global dos motoristas de transporte particular por aplicativo. *Pensata: Revista Dos Alunos Do Programa De*

- Pós-Graduação Em Ciências Sociais Da UNIFESP*, 9(1). doi: <https://doi.org/10.34024/pensata.2020.v9.10516>
- Moraes, R. B. S. (2021). Precarização, Uberização do Trabalho e Proteção Social em Tempos de Pandemia. *NAU Social*, 11(21), 377–394. doi: <https://doi.org/10.9771/ns.v11i21.38607>
- Moraes, R. B. S., Oliveira, M. A. G., & Accorsi, A. (2019a). Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo, *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, 6(3), 647-681. doi: <https://doi.org/10.21583/2447-4851.rbeo.2019.v6n3.216>
- Moraes, R. B. S., Oliveira, M. A. G., & Accorsi, A. (2019b). Uberização no contexto da economia de compartilhamento: um estudo sobre o trabalho dos motoristas de transporte particular por aplicativo em São Paulo, *Revista Interface*, 16(2), 71-92. Recuperado de <https://ojs.ccsa.ufrn.br/index.php/interface/article/view/1107>
- Morais, P. B. N. (2023). *O cotidiano de trabalho e os processos de saúde-doença de motoristas de transporte por aplicativo em Uberlândia/MG* (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade Federal de Uberlândia, Instituto de Psicologia, Uberlândia, MG, Brasil.
- Neiva, L. (2021, junho 27). “O pedido vem e a gente nem sabe o que é. Aceita porque está desesperado para sobreviver”. *Gama*. Recuperado de <https://gamarevista.uol.com.br/semana/onde-voce-trabalha/paulo-galo-uberizacao-do-trabalho-luta-entregadores-de-aplicativo/>
- Padin, G. (2021, setembro 11). Entregadores farão greve nacional contra ‘terrorismo dos apps’ hoje. R7 Cidades. Recuperado de <https://noticias.r7.com/cidades/entregadores-farao-greve-nacional-contra-terrorismo-dos-apps-11092021>
- Pagani, M. E. B., Belarmino, D. V. B., Duarte, V. V., Garcia, L. F., & Massuda, E. M. (2021). Trabalho e saúde: percepção de mulheres motoristas de aplicativo. *Temas em saúde*, 21(6), 216-231. doi: 10.29327/213319.21.6-11
- Pereira, M. S. (2020). A Psicologia Social do Trabalho como campo de práticas, saberes e resistências. *Psicologia & Sociedade*, 32. doi: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2020v32i192604>
- Prado, M. A. M. (2002). Da mobilidade social à constituição da identidade política: reflexões em torno dos aspectos psicossociais das ações coletivas. *Psicologia em Revista*, 8(11), 59-71. Recuperado de <https://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/137>
- Ramos, N. M. (2020). *"Mulheres no volante - você trabalha ou só dirige?": uma análise das relações de trabalho por aplicativo no contexto da precarização* (Tese de Doutorado). Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil. Recuperado de <https://pesquisa-eaesp.fgv.br/teses-dissertacoes/mulheres-no-volante-voce-trabalha-ou-so-dirige-uma-analise-das-relacoes-de>

- Sato, L., Bernardo, M. H., & Oliveira, F. (2008). Psicologia social do trabalho e cotidiano: a vivência de trabalhadores em diferentes contextos micropolíticos. *Psicologia para América Latina*, (15), Recuperado em 15 de fevereiro de 2023, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-350X2008000400010&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400010&lng=pt&tlng=pt).
- Silvestre, B. M., Santos, S. R., & Amaral, S. C. F. (2021). “Sem tempo, irmão”: o trabalho e o tempo livre de entregadores uberizados durante a pandemia de covid-19. *Revista Brasileira de Ciências do Esporte*, 43, 1-8. doi: <https://doi.org/10.1590/rbce.43.e000421>
- Singer, P. (2002). A recente ressurreição da economia solidária no Brasil. In B. S., Santos (Org.), *Produzir para viver: os caminhos da produção não capitalista*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Souza, D. O. (2021). As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. *Trabalho, Educação e Saúde*, 19, 1-15. doi: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00311>
- The Intercept Brasil. (2020, junho 10). *Conheça Paulo Lima, o entregador de aplicativo antifascista que organiza a categoria* [Arquivo de vídeo]. Recuperado de <https://youtu.be/iTVhpgxH8dY?si=fEwiJEISjuDAVZKL>
- Uchôa-de-Oliveira, F. M. (2020). Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia, *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45, 1-8. doi: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012520>
- Viana, D. (2022, março 01). 'O bagulho é arriscado'. *Quatro cinco um*, (54a ed.). Recuperado de <https://www.quatrocincoum.com.br/br/entrevistas/desigualdades/o-bagulho-e-arriscado>
- Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, 22(44), 203-220. Recuperado de <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977> doi: 10.20396/tematicas.v22i44.10977

## Apêndice A – Roteiro de Entrevistas

Nome:

Idade:

Escolaridade:

Bairro em que mora:

Cidade natal:

Cor autodeclarada:

Há quanto tempo trabalha por aplicativo:

Renda média mensal:

1. Conte sobre sua trajetória laboral.
2. Quantas horas em média por dia você trabalha no aplicativo? E quantos dias da semana?
3. Como é sua rotina no seu tempo de trabalho?
4. Você acha que existem pontos positivos nesse trabalho? Quais?
5. Você acha que existem pontos negativos nesse trabalho? Quais?
6. O que você costuma fazer quando não está trabalhando?
7. Você já teve algum problema de saúde física no período em que esteve trabalhando? Você sente que isso está relacionado com o seu trabalho? Se sim, a empresa te ofereceu algum suporte?
8. Você já sofreu alguma tentativa de roubo enquanto estava trabalhando? Se sim, a empresa te ofereceu algum suporte?
9. Você já se envolveu em algum acidente enquanto estava trabalhando? Se sim, a empresa te ofereceu algum suporte?
10. Você já teve algum problema de saúde mental no período em que esteve trabalhando? Você sente que isso está relacionado com o seu trabalho? Se sim, a empresa te ofereceu algum suporte?
11. Você já se sentiu estressado ou esgotado em razão do trabalho? Com qual frequência?
12. Você acha que seu trabalho foi afetado pela pandemia? De que forma?
13. Você já participou de alguma paralisação ou protesto contra as empresas de transporte por aplicativo? Por qual motivo?
14. Você percebeu mudanças conquistadas pelas greves e paralisações?
15. Quais aspectos você gostaria que fossem modificados no seu trabalho? Acredita que greves e paralisações podem ajudar a modificar esses aspectos?
16. O que você acharia de ter a carteira assinada pela empresa do aplicativo?
17. Você já ouviu falar em economia solidária? Se sim, o que?
18. O que você pensa sobre uma cooperativa de trabalhadores por aplicativo?



UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
UBERLÂNDIA/MG



## Apêndice B - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Uberização do trabalho: efeitos sobre a saúde mental de trabalhadores de aplicativos e formas de resistência encontradas **Pesquisador:** Maristela de Souza Pereira **Área**

**Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 52335021.0.0000.5152

**Instituição Proponente:** Instituto de Psicologia - UFU

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 5.134.104

#### Apresentação do Projeto:

Este projeto no campo da psicologia social do trabalho busca conhecer o cotidiano de trabalho de motoristas e entregadores de aplicativo, buscando compreender os impactos do trabalho na saúde mental e na saúde em geral do trabalho - levando em consideração os efeitos da pandemia e as novas formas de organização coletiva estabelecidas para enfrentar a precariedade do trabalho.

**Hipótese:**

Não há, visto se tratar de estudo exploratório.

**Critério de Inclusão:**

Serão considerados critérios de inclusão na pesquisa, tanto nos grupos quanto nas entrevistas, possuir mais de 18 anos e ter interesse em participar da pesquisa, independente da faixa etária, escolaridade e gênero. No caso dos motoristas de aplicativos, esses deverão ter no mínimo um ano de trabalho nessa função, com vistas a ter uma maior familiaridade com essa atividade e também atuar no município de Uberlândia, dado ser essa localidade que circunscreve geograficamente o campo de estudo pretendido. Com relação às lideranças de movimentos de motoristas de aplicativos e pesquisadores da área, podem estar situados em qualquer localidade, dado que o que se pretende discutir não é a realidade de trabalho de um lócus geográfico específico, e sim as possibilidades de organização coletiva que se colocam para essa categoria profissional.

<b>Endereço:</b>	Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica		
<b>Bairro:</b>	Santa Mônica	<b>CEP:</b>	38.408-144
<b>UF:</b>	MG	<b>Município:</b>	UBERLANDIA
<b>Telefone:</b>	(34)3239-4131	<b>Fax:</b>	(34)3239-4131
		<b>E-mail:</b>	cep@propp.ufu.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
UBERLÂNDIA/MG



Continuação do Parecer: 5.134.104

#### Critério de Exclusão:

Serão estabelecidos como critérios de exclusão, a desistência de participar do estudo, a qualquer tempo, inclusive após a participação no grupo ou na entrevista (desde que os dados não tenham ainda sido publicados), e o fato das pessoas convidadas não comporem de fato os grupos que se pretende estudar (a saber: trabalhadores de aplicativos de transporte e/ou de entregas, estudiosos e ativistas do campo, atendimento aos critérios de inclusão acima expostos).

#### Objetivo da Pesquisa:

A pesquisa tem o objetivo de conhecer o cotidiano de trabalho de motoristas e entregadores de aplicativos, buscando entender as relações entre o processo de trabalho e outras dimensões da vida. Além disso, os pesquisadores descrevem alguns objetivos específicos como analisar o impacto da uberização na saúde em geral do trabalhador e na saúde mental, os impactos da pandemia na vida e no trabalho desses trabalhadores e como eles se organizam coletivamente para enfrentar o cenário produtivo precarizado.

#### Avaliação dos Riscos e Benefícios:

**Riscos:** Os dados obtidos a partir do grupo focal e das entrevistas podem criar constrangimento nos participantes ou desconforto em seu meio de trabalho, já que o objetivo do estudo é recolher manifestações sobre as condições do trabalho em questão.

**Benefícios:** Compreender e oferecer aos participantes uma reflexão sobre as condições de trabalho e a possibilidade de construir novas perspectivas e pontos de vista sobre suas vivências na atividade profissional de entrega através de aplicativos

#### Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Resolução das pendências mencionadas pelo CEP/UFU:

1. Considerando a definição de Critério de Inclusão apontada por Luna Filho (1998): LUNA FILHO, B. Sequência básica na elaboração de protocolos de pesquisa. Arquivos Brasileiros de Cardiologia, São Paulo, v. 71, n. 6, p. 735-740, dec. 1998. "Critério de Inclusão - Define as principais características da população alvo e acessível. E importante tomar decisões que:

1) possam ser usadas durante o estudo;

<b>Endereço:</b>	Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica		
<b>Bairro:</b>	Santa Mônica	<b>CEP:</b>	38.408-144
<b>UF:</b>	MG	<b>Município:</b>	UBERLANDIA
<b>Telefone:</b>	(34)3239-4131	<b>Fax:</b>	(34)3239-4131
		<b>E-mail:</b>	cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 5.134.104

- 2) possam ser generalizadas para outras populações;
- 3) caracterizem geográfica e temporalmente a população acessível, envolvendo decisões sobre objetivos práticos e científicos";

O CEP/UFU solicita a reescrita dos critérios de inclusão apresentando as principais características dos participantes da pesquisa

**RESPOSTA DAS PESQUISADORAS:**

Foram acrescentadas novas informações a respeito dos critérios de inclusão dos participantes, nas páginas 22 e 23 em cor violeta.

**ANÁLISE CEP/UFU:** Pendência atendida.

-----

2. O CEP/UFU solicita que a justificativa para o número de 5 participantes na entrevista (por referência bibliográfica ou literatura da área de pesquisa ou cálculo amostral) seja inserida na seção Metodologia do Formulário Plataforma Brasil e Projeto Detalhado.

**RESPOSTA DAS PESQUISADORAS:**

Foram acrescentados parágrafos nas páginas 21 e 22, em cor azul, justificando o número de participantes da entrevista em função das particularidades da epistemologia qualitativa, adotada nesse estudo. Observação importante: Em função da limitação de caracteres nos campos da Plataforma Brasil, não foi possível incorporar ali (campo "Metodologia Proposta") a totalidade de informações que foram acrescentadas no corpo do projeto detalhado. Todavia, ressalta-se que as informações constantes e também aquelas inseridas nesse campo correspondem integralmente àquelas apresentadas no projeto detalhado, no qual essas são melhor pormenorizadas.

**ANÁLISE CEP/UFU:** Pendência atendida.

<b>Endereço:</b>	Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica		
<b>Bairro:</b>	Santa Mônica	<b>CEP:</b>	38.408-144
<b>UF:</b>	MG	<b>Município:</b>	UBERLANDIA
<b>Telefone:</b>	(34)3239-4131	<b>Fax:</b>	(34)3239-4131
		<b>E-mail:</b>	cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 5.134.104

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Todos os termos foram apresentados e anexados ao projeto da pesquisa.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

De acordo com as atribuições definidas nas Resoluções CNS nº 466/12, CNS nº 510/16 e suas complementares, o CEP/UFU manifesta-se pela aprovação do protocolo de pesquisa.

O protocolo não apresenta problemas de ética nas condutas de pesquisa com seres humanos, nos limites da redação e da metodologia.

Prazo para a entrega do Relatório Final ao CEP/UFU: JANEIRO/2023\*.

\* Tolerância máxima de 01 mês para o atraso na entrega do relatório final.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

O CEP/UFU LEMBRA QUE QUALQUER MUDANÇA NO PROTOCOLO DE PESQUISA DEVE SER INFORMADA, IMEDIATAMENTE, AO CEP PARA FINS DE ANÁLISE ÉTICA.

-----  
O CEP/UFU alerta que:

- a) Segundo as Resoluções CNS nº 466/12 e nº 510/16, o pesquisador deve manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa;
- b) O CEP/UFU poderá, por escolha aleatória, visitar o pesquisador para conferência do relatório e documentação pertinente ao projeto;
- c) A aprovação do protocolo de pesquisa pelo CEP/UFU dá-se em decorrência do atendimento às Resoluções CNS nº 466/12 e nº 510/16 e suas complementares, não implicando na qualidade científica da pesquisa.

<b>Endereço:</b>	Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica		
<b>Bairro:</b>	Santa Mônica	<b>CEP:</b>	38.408-144
<b>UF:</b>	MG	<b>Município:</b>	UBERLANDIA
<b>Telefone:</b>	(34)3239-4131	<b>Fax:</b>	(34)3239-4131
		<b>E-mail:</b>	cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 5.134.104

#### ORIENTAÇÕES AO PESQUISADOR:

- O participante da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização e sem prejuízo (Resoluções CNS nº 466/12 e nº 510/16) e deve receber uma via original do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, na íntegra, por ele assinado.
- O pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado pelo CEP/UFU e descontinuar o estudo após a análise, pelo CEP que aprovou o protocolo (Resolução CNS nº 466/12), das razões e dos motivos para a descontinuidade, aguardando a emissão do parecer, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao participante ou quando constatar a superioridade de regime oferecido a um dos grupos da pesquisa que requeiram ação imediata.
- O CEP deve ser informado de todos os efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo (Resolução CNS nº 466/12). É papel do pesquisador assegurar medidas imediatas e adequadas frente a evento adverso grave ocorrido (mesmo que tenha sido em outro centro); e enviar a notificação ao CEP e à Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA – apresentando o seu posicionamento.
- Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, destacando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas. No caso de projetos do Grupo I ou II, apresentados à ANVISA, o pesquisador ou patrocinador também deve informá-la, enviando o parecer aprobatório do CEP, para ser anexado ao protocolo inicial (Resolução nº 251/97, item III.2.e).

#### Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1834965.pdf	17/11/2021 12:20:12		Aceito

**Endereço:** Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica  
**Bairro:** Santa Mônica **CEP:** 38.408-144  
**UF:** MG **Município:** UBERLÂNDIA  
**Telefone:** (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
UBERLÂNDIA/MG



Continuação do Parecer: 5.134.104

Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoUberizacaoCEPreformuladoApos Parecer.pdf	17/11/2021 12:19:29	Maristela de Souza Pereira	Aceito
Outros	RespostaPendenciasCEP.docx	17/11/2021 12:19:04	Maristela de Souza Pereira	Aceito

Página 05 de 06

Outros	Instrumentospesquisa.docx	04/10/2021 16:44:09	Maristela de Souza Pereira	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	04/10/2021 16:43:07	Maristela de Souza Pereira	Aceito
Outros	CurriculosPesquisadoras.pdf	01/10/2021 14:12:11	Maristela de Souza Pereira	Aceito
Declaração de Pesquisadores	TermoCompromissoEquipeExecutora.pdf	01/10/2021 14:09:36	Maristela de Souza Pereira	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoUberizacaoCEP.pdf	01/10/2021 14:07:54	Maristela de Souza Pereira	Aceito
Folha de Rosto	FolhaRostoUberizacaoassinada.pdf	01/10/2021 14:07:39	Maristela de Souza Pereira	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

UBERLANDIA, 29 de Novembro de 2021

**Assinado por:**

**ALEANDRA DA SILVA FIGUEIRA SAMPAIO  
(Coordenador(a))**

**Endereço:** Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica  
**Bairro:** Santa Mônica **CEP:** 38.408-144  
**UF:** MG **Município:** UBERLANDIA  
**Telefone:** (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br

## Anexo A

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Você está sendo convidado(a) para participar da pesquisa “Uberização do trabalho: efeitos sobre a saúde mental de trabalhadores de aplicativos e formas de resistência encontradas”, sob a responsabilidade das pesquisadoras Maristela de Souza Pereira, Kathrine Llebon de Oliveira e Silva e Paula Beatriz Nunes de Moraes. Nesta pesquisa nós estamos buscando conhecer o cotidiano de trabalho de motoristas e entregadores de aplicativos. Na sua participação você será entrevistado e/ou participará de um grupo de discussão, atividades conduzidas pelas pesquisadoras. A entrevista ocorrerá de forma remota, através da ferramenta Microsoft Teams e o grupo ocorrerá de forma presencial se as condições sanitárias assim permitirem, caso contrário também ocorrerá de forma remota através da ferramenta mencionada acima. O link será enviado antes da realização dos encontros, que terão duração máxima de 90 minutos. Esses serão gravados e posteriormente, serão desgravados. Ao final da pesquisa você também terá uma devolutiva dos resultados encontrados.

Em nenhum momento você será identificado. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada. Você não terá nenhum gasto e ganho financeiro por participar na pesquisa. Os riscos consistem em você sentir algum desconforto ao responder à entrevista ou participar do grupo. Se isto acontecer, você poderá informar às pesquisadoras e decidir suspender ou postergar sua participação. Os benefícios serão refletir sobre seu trabalho, estabelecer contatos com outros trabalhadores da sua área profissional e receber devolutiva sobre os resultados da pesquisa. Você é livre para deixar de participar a qualquer momento sem nenhum prejuízo ou coação.

Se houver dúvidas sobre a pesquisa, você poderá acessar uma cartilha, no link:

[https://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/documentos/Cartilha\\_Direitos\\_Eticos\\_2020.pdf](https://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/documentos/Cartilha_Direitos_Eticos_2020.pdf)

. Se preferir, poderá entrar em contato com Maristela de Souza Pereira através do Instituto de Psicologia da UFU: (34) 3225-8506 - Rua Maranhão, s/n, esquina com Rua Ceará, Campus Umuarama. Também poderá entrar em contato com o CEP - Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos na Universidade Federal de Uberlândia: Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bl. A, sala 224, Campus Santa Mônica – Uberlândia/MG; fone: 34-3239-4131. Havendo algum dano decorrente da pesquisa, você terá direito a solicitar indenização através das vias judiciais (Código Civil, Lei 10.406/2002, Artigos 927 a 954 e Resolução CNS nº 510 de 2016, Artigo 19).

Uberlândia, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021.

\_\_\_\_\_  
Maristela de Souza Pereira

\_\_\_\_\_  
Kathrine Llebon O. Silva

\_\_\_\_\_  
Paula Beatriz N. Moraes

Eu aceito participar da pesquisa, voluntariamente, após ter sido esclarecido.

\_\_\_\_\_  
Participante da pesquisa