



Universidade Federal do Pampa

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA
CAMPUS SANT'ANA DO LIVRAMENTO
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

MAYARA ELIZABETH SILVA DE OLIVEIRA

**CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA NA ERA DA UBERIZAÇÃO: UM ESTUDO
COM MOTORISTAS DE APLICATIVOS NA FRONTEIRA BRASIL-URUGUAI**

TRABALHO DE CURSO

**Sant'Ana do Livramento
2025**

MAYARA ELIZABETH SILVA DE OLIVEIRA

**CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA NA ERA DA UBERIZAÇÃO: UM ESTUDO
COM MOTORISTAS DE APLICATIVOS NA FRONTEIRA BRASIL-URUGUAI**

Trabalho de Curso apresentado ao Curso de Administração, da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA, RS) como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovado em 30 de junho de 2025:

Profa. Dra. Katiuscia Schiemer Vargas
(Presidente/Orientadora)

Carolina Freddo Fleck
(Membro da Banca)

Luiz Edgar Araujo Lima
(Membro da Banca)

**Sant'Ana do Livramento
2025**

RESUMO

O fenômeno da uberização retrata um processo de precarização das relações de trabalho, mascarado pelo discurso do “empreendedor de si”. Na prática, esse modelo revela jornadas extensas, ausência de direitos trabalhistas e a transferência de toda a responsabilidade para o trabalhador. No caso das plataformas de transporte por aplicativo, as condições de trabalho são marcadas por uma flexibilidade, jornadas extensas e insegurança laboral, o que pode afetar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos motoristas. Esse contexto contribui para o surgimento do conflito trabalho-família, comprometendo o tempo dedicado à família, ao lazer e ao autocuidado, e afetando a saúde mental e emocional dos trabalhadores. Neste sentido, o objetivo geral desta pesquisa foi analisar de que forma contexto de trabalho uberizado de motoristas de aplicativos influencia a manifestação de conflito trabalho-família. Especificamente, buscou-se: a) Investigar as condições de trabalho vivenciadas pelos motoristas de aplicativos no contexto uberizado; b) Identificar as principais fontes de conflito trabalho-família enfrentadas pelos motoristas de aplicativos; c) Analisar as diferenças na manifestação do conflito trabalho-família entre motoristas de aplicativos em diferentes contextos socioeconômicos, como gênero, faixa etária, e tempo dedicado ao trabalho nas plataformas. Para isso, foi realizada uma pesquisa qualitativa, descritiva-exploratória, com oito entrevistas semiestruturadas com motoristas de aplicativos atuantes em Sant’Ana do Livramento/RS. Como principais resultados, observou-se que a maioria dos motoristas enfrenta dificuldades para conciliar o trabalho por aplicativo com a vida familiar. Longas jornadas e a necessidade constante de estar disponível para aumentar a renda invadem o tempo pessoal, comprometendo momentos de convivência, descanso e lazer com a família, contribuindo para o surgimento do conflito trabalho-família e afetando o bem-estar dos motoristas. Em conclusão, investigar as implicações da uberização no trabalho e sua relação com o conflito trabalho-família foi fundamental para refletir sobre as consequências que vão além da aparente flexibilidade, evidenciando a precarização do trabalho e a invasão da vida pessoal dos motoristas, comprometendo seu bem-estar e suas relações familiares.

Palavras-chave: uberização; conflito trabalho-família; precarização; equilíbrio entre vida profissional e pessoal; motoristas de aplicativo.

WORK-FAMILY CONFLICT IN THE AGE OF UBERIZATION: A STUDY OF APP DRIVERS ON THE BRAZIL-URUGUAY BORDER

ABSTRACT

The phenomenon of uberization depicts a process of precarious working conditions, masked by the discourse of “self-entrepreneurship.” In practice, this model reveals long working hours, a lack of labor rights, and the transfer of all responsibility to the worker. In the case of app-based transportation platforms, working conditions are marked by flexibility, long working hours, and job insecurity, which can affect drivers' work-life balance. This context contributes to the emergence of work-family conflict, compromising the time dedicated to family, leisure, and self-care, and affecting workers' mental and emotional health. In this sense, the general objective of this research was to analyze how the Uberized work context of app drivers influences the manifestation of work-family conflict. Specifically, we sought to: a) Investigate the working conditions experienced by app drivers in the Uberized context; b) Identify the main sources of work-family conflict faced by app drivers; c) Analyze the differences in the manifestation of work-family conflict among app drivers in different socioeconomic contexts, such as gender, age group, and time dedicated to work on the platforms. To this end, a qualitative, descriptive-exploratory study was conducted, with eight semi-structured interviews with app drivers working in Sant’Ana do Livramento/RS. The

main results showed that most drivers face difficulties in balancing app-based work with family life. Long working hours and the constant need to be available to increase income invade personal time, compromising moments of coexistence, rest, and leisure with the family, contributing to the emergence of work-family conflict and affecting the well-being of drivers. In conclusion, investigating the implications of Uberization at work and its relationship with work-family conflict is essential to reflect on the consequences that go beyond apparent flexibility, highlighting the precariousness of work and the invasion of drivers' personal lives, compromising their well-being and family relationships.

Keywords: uberization; work-family conflict; precariousness; work-life balance; application drivers.

CONFLICTO ENTRE EL TRABAJO Y LA FAMILIA EN LA ERA DE LA UBERIZACIÓN: UN ESTUDIO CON CONDUCTORES DE APLICACIONES EN LA FRONTERA ENTRE BRASIL Y URUGUAY

RESUMEN

El fenómeno de la uberización refleja un proceso de precarización de las relaciones laborales, enmascarado por el discurso del “emprendedor de sí mismo”. En la práctica, este modelo se traduce en jornadas laborales prolongadas, ausencia de derechos laborales y la transferencia de toda la responsabilidad al trabajador. En el caso de las plataformas de transporte por aplicación, las condiciones de trabajo se caracterizan por la flexibilidad, las jornadas laborales prolongadas y la inseguridad laboral, lo que puede afectar al equilibrio entre la vida profesional y personal de los conductores. Este contexto contribuye a la aparición del conflicto entre el trabajo y la familia, comprometiendo el tiempo dedicado a la familia, el ocio y el cuidado personal, y afectando a la salud mental y emocional de los trabajadores. En este sentido, el objetivo general de esta investigación fue analizar cómo el contexto laboral uberizado de los conductores de aplicaciones influye en la manifestación del conflicto entre el trabajo y la familia. Específicamente, se buscó: a) Investigar las condiciones laborales que experimentan los conductores de aplicaciones en el contexto uberizado; b) Identificar las principales fuentes de conflicto entre el trabajo y la familia a las que se enfrentan los conductores de aplicaciones; c) Analizar las diferencias en la manifestación del conflicto trabajo-familia entre los conductores de aplicaciones en diferentes contextos socioeconómicos, como el género, el grupo de edad y el tiempo dedicado al trabajo en las plataformas. Para ello, se llevó a cabo una investigación cualitativa, descriptiva y exploratoria, con ocho entrevistas semiestructuradas a conductores de aplicaciones que trabajan en Sant'Ana do Livramento/RS. Como principales resultados, se observó que la mayoría de los conductores enfrentan dificultades para conciliar el trabajo por aplicación con la vida familiar. Las largas jornadas y la necesidad constante de estar disponible para aumentar los ingresos invaden el tiempo personal, comprometiendo los momentos de convivencia, descanso y ocio con la familia, lo que contribuye al surgimiento del conflicto trabajo-familia y afecta el bienestar de los conductores. En conclusión, investigar las implicaciones de la uberización en el trabajo y su relación con el conflicto entre el trabajo y la familia es fundamental para reflexionar sobre las consecuencias que van más allá de la aparente flexibilidad, poniendo de manifiesto la precariedad del trabajo y la invasión de la vida personal de los conductores, lo que compromete su bienestar y sus relaciones familiares.

Palabras-clave: uberización; conflicto trabajo-familia; precariedad; conciliación entre vida profesional y personal; conductores de aplicaciones.

1. INTRODUÇÃO

A transformação digital e o advento da Economia de Compartilhamento, também chamada *Gig Economy*, têm reformulado a natureza do trabalho em diversas áreas, especialmente no setor de transporte. Slee (2017) define a Economia do Compartilhamento como um novo modelo de negócios que utiliza a internet para conectar consumidores a prestadores de serviços, abrangendo áreas como aluguéis de curto prazo, transporte de veículos e serviços domésticos. Segundo o autor, empresas como Uber e Airbnb lideram esse movimento, apresentando um crescimento acelerado que desafia as indústrias tradicionais de transporte e hotelaria.

A evolução das tecnologias impulsionou transformações que, por sua vez, intensificaram um fenômeno conhecido como “uberização”, caracterizado pela flexibilização das relações de trabalho. A uberização reflete as formas contemporâneas de precarização do trabalho, caracterizadas pela retirada de direitos, transferência de riscos e custos aos trabalhadores. Esse processo, que vem se desenrolando há décadas, ao mesmo tempo aponta para uma tendência futura no mundo do trabalho. O tema tem ganhado destaque pela crescente quantidade de trabalhadores que são controlados por empresas operando através de plataformas digitais (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

O trabalho em plataformas digitais, como o oferecido por empresas de transporte de passageiros, tem sido amplamente promovido como uma alternativa flexível para a geração de renda. As empresas-aplicativo promovem a ideia de empreendedorismo, sugerindo que seus “parceiros”, como são chamados por elas, têm autonomia para decidir quantas horas trabalharão, quando trabalharão e quanto poderão ganhar (Sabino; Abílio, 2019). Contudo, essa suposta autonomia é limitada por sistemas sofisticados de controle que as empresas implementam, os quais gerenciam a qualidade, distribuição e precificação dos serviços. Assim, embora o discurso de empreendedorismo enfatize a liberdade do trabalhador, na prática, esses sistemas, acompanhados de bonificações e do mapeamento detalhado do trabalho, criam uma nova forma de controle e gerenciamento sobre os trabalhadores, reduzindo a verdadeira autonomia prometida (Sabino; Abílio, 2019).

É necessário desconstruir a ideia de que os trabalhadores uberizados são empreendedores, uma vez que eles não possuem capital e não estão ligados à inovação. Na verdade, surgem novas formas de controle que, embora atuem sobre trabalhadores autônomos, ainda subordinam e regulam seu trabalho. Entregadores e motoristas que prestam serviços por meio de plataformas digitais não têm influência nas decisões estratégicas das empresas, o que reforça sua posição como prestadores de serviços, e não como empreendedores (Sabino; Abílio, 2019).

As condições de trabalho dos motoristas de aplicativos revelam um cenário complexo em que a flexibilidade e a precarização podem impactar diretamente o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. O trabalho em plataformas digitais é marcado por sua intensa demanda sobre a vida dos trabalhadores. Um estudo realizado por Silvestre, Santos Neto e Amaral (2021) corroborou essa afirmação, revelando que 101 participantes relataram trabalhar entre seis e sete dias por semana. Além disso, setenta e cinco desses trabalhadores afirmaram que, mesmo ao desligar os aplicativos em que estão cadastrados, têm dificuldade em se desconectar mentalmente do trabalho.

Em um estudo realizado por Greenhaus e Beutell (1995), o conflito trabalho-família é descrito como a situação em que as pressões do trabalho interferem nas relações familiares, ou quando as demandas familiares impactam o desempenho no trabalho, evidenciando a incompatibilidade entre esses papéis em algum aspecto. Os autores identificam três formas principais de conflito trabalho-família: conflito baseado no tempo, conflito baseado na tensão

e conflito baseado no comportamento. O conflito entre trabalho e família pode gerar uma dinâmica negativa de interferências, na qual a pressão de um dos papéis (trabalho ou família) aumenta a probabilidade de conflitos no outro. Assim, esses conflitos podem impactar tanto o bem-estar do indivíduo quanto seu desempenho no trabalho (Oliveira; Cavazzote; Paciello, 2013). Segundo Medeiros, Aguiar e Barham (2017), as transformações no mundo do trabalho, marcadas pela precarização e pela informatização, aliadas às mudanças na estrutura das famílias, evidenciam a necessidade de refletir sobre como organizações, o Estado e os indivíduos podem enfrentar os desafios de conciliar a vida pessoal e profissional.

As condições de trabalho nas plataformas de transporte, caracterizadas pela flexibilidade e precarização, podem afetar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos motoristas de aplicativos, influenciando negativamente sua saúde mental e emocional. Longas jornadas dificultam o tempo com a família, gerando conflitos e reduzindo o lazer, o que, por sua vez, pode comprometer a qualidade de vida. Além disso, a busca por maximizar os ganhos leva os motoristas a trabalharem mais horas, limitando interações sociais e negligenciando atividades de autocuidado. Diante deste contexto surge o seguinte problema de pesquisa: **De que forma o contexto de trabalho uberizado de motoristas de aplicativos influencia a manifestação de conflito trabalho-família?**

Neste sentido, o **objetivo geral** do trabalho consiste em analisar de que forma contexto de trabalho uberizado de motoristas de aplicativos influencia a manifestação de conflito trabalho-família. Como **objetivos específicos** foram definidos: **a)** Investigar as condições de trabalho vivenciadas pelos motoristas de aplicativos no contexto uberizado; **b)** Identificar as principais fontes de conflito trabalho-família enfrentadas pelos motoristas de aplicativos; **c)** Analisar as diferenças na manifestação do conflito trabalho-família entre motoristas de aplicativos em diferentes contextos socioeconômicos, como gênero, faixa etária, e tempo dedicado ao trabalho nas plataformas.

A justificativa para esta pesquisa se baseia na lacuna identificada por Souza, Sá e Lemos (2019) sobre a escassez de estudos relacionados ao conflito trabalho-família entre trabalhadores de menor qualificação e classes economicamente menos favorecidas, grupos frequentemente negligenciados na literatura. A maioria das pesquisas sobre o tema concentra-se em executivos, herdeiros e gerentes, além de explorar o conflito enfrentado por mulheres que acumulam responsabilidades domésticas e de cuidado familiar, fatores que tendem a intensificar esse conflito. Assim, esta pesquisa é relevante pois investigará os trabalhadores de plataformas digitais, especialmente motoristas de aplicativos, independente do gênero, considerando como a flexibilização e precarização características do modelo uberizado influenciam o equilíbrio entre as esferas pessoal e profissional. Ao focar nesse grupo, o estudo contribuirá para ampliar a compreensão sobre o impacto do trabalho uberizado nas dinâmicas de conflito trabalho-família, trazendo novos *insights* sobre as implicações desse modelo de trabalho na vida desses profissionais.

Para tanto, o presente estudo está organizado da seguinte forma: inicialmente, apresenta-se a introdução da pesquisa, incluindo a problemática a ser analisada, os objetivos gerais e específicos, e a justificativa do estudo. Em seguida, o Referencial Teórico é apresentado, dividido em tópicos que discutem a uberização e o conflito trabalho-família, com suas definições e abordagens. Por último, é descrita a metodologia, detalhando o caráter da pesquisa, as técnicas de coleta e análise de dados. O trabalho é finalizado com as referências utilizadas e o apêndice que contém o roteiro de entrevista.

2. UBERIZAÇÃO

A Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, representou uma grande transformação nas relações humanas, sociais e no mundo do trabalho. A produção artesanal

deu lugar à manufatura com a introdução de métodos mecanizados e a produção em larga escala. No início do século XX, emergiu o modelo taylorista-fordista, caracterizado pela produção em massa e por uma hierarquia rígida, que impulsionou o crescimento econômico e o desenvolvimento tecnológico, além de moldar a sociedade e o ritmo de vida urbano. Contudo, a partir da segunda metade do século XX, o avanço tecnológico e a globalização começaram a enfraquecer esse modelo, sinalizando uma transição para uma sociedade pós-industrial. Nesse novo contexto, o trabalho se tornou mais flexível, tanto na produção quanto na regulamentação jurídica, distanciando-se dos padrões tradicionais estabelecidos pela Revolução Industrial (Maders; Vargas, 2024).

A Indústria 4.0, considerada a 4ª Revolução Industrial, teve início no começo do século XXI e transformou profundamente os sistemas de produção por meio da inovação tecnológica (Júnior; Saltorato, 2018). Esse movimento revoluciona os processos de manufatura ao integrar tecnologias como os Sistemas Ciber-Físicos e a Internet das Coisas, permitindo maior autonomia nas decisões e promovendo transparência nas interações entre humanos e máquinas (Pereira; Simonetto, 2018).

Com os avanços da globalização e das tecnologias, as relações de trabalho se transformaram, com contratos precários e enfraquecimento dos sindicatos, resultando na precarização das condições laborais. O impacto tecnológico gerou novas formas de contratação e controle, substituindo a relação tradicional de subordinação direta por modalidades como o teletrabalho e o trabalho por aplicativos (Figueiredo, 2020).

A transformação digital trouxe consigo a chamada Economia de Compartilhamento, ou *Gig Economy*. Slee (2017) descreve essa economia como um modelo de negócios inovador que usa a internet para conectar consumidores a prestadores de serviços em áreas como aluguel de curto prazo, transporte e serviços domésticos. Empresas como Uber e Airbnb são apontadas pelo autor como líderes desse movimento, com um crescimento acelerado que desafia os setores tradicionais de transporte e hotelaria.

A revolução tecnológica, especialmente a partir do surgimento das plataformas digitais, nos leva a um novo tipo de trabalho, aquele que é mediado por algoritmos, modificando as relações de trabalho (Sabino; Abílio, 2019). Nesse contexto, surge a denominada uberização, estabelecendo um modelo de trabalho facilitado por plataformas digitais no qual os trabalhadores atuam como prestadores de serviços autônomos. Abílio (2017) define essas plataformas como empresas-aplicativo que transferem os riscos e custos operacionais para os próprios trabalhadores.

A nova relação de trabalho conhecida como "uberização" emerge das transformações digitais e tem sua origem no nome da empresa Uber. No entanto, esse conceito vai além da Uber, sendo adotado por diversas outras empresas que também se beneficiam desse novo modelo, que apresenta tanto vantagens quanto desvantagens (Acosta; Vargas, 2024).

Na prática, os trabalhadores são gerenciados por *softwares* e sistemas *online* pertencentes a essas empresas, que conectam os prestadores de serviços aos consumidores e determinam as regras dessa interação. Para Abílio, Amorim e Grohmann (2021), a uberização pode ser vista como uma nova forma de gestão e controle da força de trabalho, marcada pela predominância do trabalho sob demanda, enquanto a plataformização refere-se à crescente dependência das plataformas digitais para a realização de atividades laborais. O motorista é considerado um trabalhador autônomo, sem vínculo empregatício com a empresa, e atua conforme suas próprias escolhas. No entanto, seu trabalho é gerenciado por um *software*, com a empresa funcionando mais como uma marca do que como uma contratante, apesar de estabelecer as regras (Abílio, 2017).

A Uber, assim como outras plataformas de mobilidade urbana, não é classificada como uma empregadora, na realidade os motoristas são vistos como "parceiros" ou "empresários" que optam por trabalhar de forma independente e no horário que desejarem (Slee, 2017). No

entanto, essa aparente flexibilidade no trabalho acaba servindo como uma vantagem para essas empresas. Os defensores da Uber atribuem seu sucesso à tecnologia e à eficácia na conexão entre motoristas e passageiros. Contudo, uma parte significativa desse sucesso vem da sua capacidade em evitar despesas com seguros, impostos e inspeções de veículos, custos que recaem sobre os próprios motoristas (Slee, 2017).

Empresas que adotam o modelo da uberização, impõe regras, critérios de avaliação e mecanismos de supervisão sobre seus trabalhadores e suas atividades, ao mesmo tempo em que se exime de responsabilidades e obrigações que poderiam caracterizar um vínculo empregatício (Abílio, 2017). Além disso, os trabalhadores uberizados podem ser considerados menos valiosos ou até substituíveis, o que reforça a ideia de que a uberização poderia ser vista como uma nova forma de gerenciar o desemprego (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

A uberização reflete as formas contemporâneas de precarização do trabalho, caracterizadas pela retirada de direitos, transferência de riscos e custos aos trabalhadores. Esse processo que vem se desenrolando há décadas, aponta para uma tendência futura no mundo do trabalho. O tema tem ganhado destaque pela crescente quantidade de trabalhadores que são controlados por empresas operando através de plataformas digitais (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

Diversos estudos evidenciam as dificuldades e desafios enfrentados pelos motoristas de aplicativos como, por exemplo, questões de segurança e jornadas exaustivas. No estudo de Soares, Constantino e Guimarães (2021), o motorista de aplicativo entrevistado relatou que, após perder o emprego no início de 2020 e enfrentar dificuldades de recolocação devido à pandemia de COVID-19, encontrou no trabalho de motorista uma alternativa de sustento. Antes de começar precisou fazer vários investimentos, como a compra de um novo veículo, sem garantias de retorno. Para compensar os altos custos, chegou a trabalhar mais de 12 horas diárias, superando a carga horária que tinha anteriormente na área da construção civil. Entre as dificuldades mencionadas estão o aumento constante dos custos com combustível e manutenção do veículo, além das incertezas quanto ao futuro. Para se manter viável, ele afirma ser necessário realizar jornadas extensas de trabalho. As empresas-aplicativo se posicionam como uma alternativa para geração de renda, porém, na prática, oferecem um trabalho precário, inseguro e arriscado, caracterizado por longas jornadas e baixa remuneração (Sabino; Abílio, 2019).

Segundo Masson *et al.* (2021), a duração da jornada de trabalho pode ser incerta, uma vez que varia conforme o valor que o motorista consegue gerar em um dia. Em seu estudo, 48,3% dos entrevistados afirmaram que sua jornada é determinada pelo cumprimento de uma meta de renda estabelecida por eles mesmos. No entanto, as porcentagens retidas pelas empresas podem variar de forma unilateral, levando muitas vezes os motoristas a realizarem jornadas exaustivas para atingir essa meta. O discurso de empreendedorismo promovido pelas empresas de aplicativos é baseado na ideia de autonomia do trabalhador, permitindo que ele decida suas horas e ganhos. No entanto, essa autonomia é limitada por sistemas sofisticados de controle das empresas, que gerenciam a qualidade, distribuição e precificação dos serviços. Esses sistemas, junto com bonificações e o mapeamento completo do trabalho, criam uma nova forma de controle e gerenciamento sobre os trabalhadores, reduzindo a verdadeira autonomia prometida (Sabino; Abílio, 2019).

Em uma pesquisa com motoristas de aplicativo mulheres, elas relataram que, apesar da predominância masculina na profissão, as plataformas de mobilidade urbana oferecem acesso igualitário a ambos os gêneros. No entanto, apontaram a existência de uma hierarquia baseada no número de corridas realizadas já que, quanto mais corridas são completadas, maiores são as avaliações e os ganhos financeiros. As entrevistadas mencionaram aceitar menos corridas devido ao receio de trabalhar à noite e à falta de segurança. Por receio de violência e assédio, a maioria das entrevistadas relatou ter desenvolvido estratégias de segurança, como limitar o

trabalho a certos horários do dia, priorizar regiões consideradas seguras e atender preferencialmente passageiras mulheres (Colodetti; Melo, 2021). No estudo de Soares, Constantino e Guimarães (2021), o motorista entrevistado também relata preocupações com a falta de segurança, mencionando a frequência de assaltos e roubos, além do receio de sequestros em corridas para áreas perigosas.

No estudo de Castro (2023) e Castro e Vargas (2024), os motoristas relataram frustração e um sentimento de desvalorização devido ao desgaste, à falta de reconhecimento e à ausência de oportunidades de crescimento profissional, o que os leva a buscar novas alternativas. A maioria deles afirma que não pretende continuar exercendo essa função a longo prazo. Constatou-se também que há um impacto direto na vida pessoal dos motoristas, mesmo com esforço para se desvincularem do trabalho nas horas de lazer, a esfera profissional acaba afetando (Castro; Vargas, 2024).

Em uma entrevista à BBC (2019), um casal relatou que, todos os dias, divide um carro alugado para realizar duas jornadas consecutivas de 12 horas, uma para cada um. Eles contaram que inicialmente usaram economias pessoais e um empréstimo familiar para comprar um carro e trabalhar como motoristas de aplicativos, mas logo perceberam que os custos de manutenção eram elevados. Como alternativa, decidiram vender o carro e alugar outro por R\$1.575,00 mensais, transferindo para a locadora os custos de manutenção e seguro. No entanto, ainda começam o mês com essa dívida. Para alcançar sua meta financeira, trabalham 24 horas por dia, sete dias por semana, com apenas seis horas de descanso devido ao rodízio de veículos em São Paulo. A renda mensal da família varia entre R\$4.500,00 e R\$5.000,00, um valor inédito para eles. Contudo, as longas jornadas prejudicaram a convivência familiar. A esposa relata que, no último ano, mal teve tempo de conviver com o marido, e ele confirma que sua comunicação se resume a mensagens pelo *WhatsApp*, sem tempo para lazer ou descanso.

Segundo Silvestre (2023), a uberização, com suas características de flexibilidade e precarização, intensifica a centralidade do trabalho na vida dos indivíduos, levando à deterioração de outras esferas, como a vida pessoal e familiar. Constatou-se que motoristas e entregadores, devido às jornadas de trabalho exaustivas, têm pouco ou quase nenhum tempo para atividades além do trabalho. Esses trabalhadores uberizados não conseguem planejar seu tempo livre e, mesmo quando realizam atividades de lazer, tendem a compensar retornando ao trabalho com ainda mais intensidade.

3. CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

Desde a década de 1970, o tema do conflito trabalho-família tem atraído a atenção de pesquisadores em âmbito internacional, acompanhando as transformações constantes no mundo do trabalho. As transformações nas dinâmicas familiares e no ambiente de trabalho têm tornado o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal um desafio constante para grande parte da população economicamente ativa (Aguar, 2016).

No Brasil, os estudos sobre esse conflito ganharam relevância na última década em meio ao debate sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Esses estudos buscam mapear e mitigar as dificuldades de conciliação entre trabalho e família. Embora existam diferentes conceitos sobre a integração entre vida profissional e pessoal, a produção científica brasileira na área de Administração tem dedicado mais atenção especificamente ao tema do conflito trabalho-família (Souza; Sá; Lemos, 2019).

Greenhaus e Beutell (1985) definem que o conflito trabalho-família surge quando as pressões do trabalho afetam as relações familiares, ou quando as demandas familiares prejudicam o desempenho profissional. Segundo os autores, esse conflito possui três dimensões principais:

1. Conflito de Tempo: ocorre quando o tempo dedicado ao trabalho compete com o tempo que poderia ser destinado à família. Exigências excessivas em uma das áreas acabam gerando tensões por limitar o tempo na outra.
2. Conflito de Tensão: resulta da dificuldade em conciliar demandas e expectativas distintas dos papéis profissionais e familiares, gerando estresse ao tentar atender ambos adequadamente.
3. Conflito de Comportamento: refere-se à incompatibilidade entre os comportamentos e atitudes requeridos em cada área, tornando desafiadora a adaptação entre os papéis de trabalho e família.

Há uma bidirecionalidade no conflito trabalho-família: assim como o trabalho pode afetar negativamente a vida familiar, as demandas familiares também podem interferir nas responsabilidades profissionais. O conflito trabalho-família (CTF) ocorre quando fatores como a falta de apoio da gestão, o aumento das exigências no emprego e a sobrecarga de trabalho dificultam o cumprimento dos papéis pessoais. Por outro lado, o conflito família-trabalho (CFT) se manifesta quando as responsabilidades familiares impactam negativamente o desempenho no trabalho (Bandeira; Ferreira; Cabral, 2019).

Nesse contexto, Aguiar e Bastos (2013) afirmam que o conflito trabalho-família é um fenômeno complexo, caracterizado pela bidirecionalidade e multidimensionalidade. A bidirecionalidade indica que o conflito pode ocorrer em ambas as direções: o trabalho pode impactar negativamente a vida familiar e, da mesma forma, as demandas familiares podem interferir no desempenho das atividades profissionais.

Por sua vez, Netemeyer, Boles e McMurrian (1996) definem o conflito trabalho-família (CTF) como um tipo de conflito entre papéis, em que as demandas, o tempo dedicado e a tensão originada pelo trabalho interferem no cumprimento das responsabilidades familiares. Da mesma forma, o conflito família-trabalho (CFT) ocorre quando as demandas, o tempo dedicado à família e a tensão familiar impactam negativamente o desempenho das responsabilidades profissionais.

Carlson, Kacmar e Williams (2000) identificaram que as medidas existentes não abordavam de maneira adequada as seis dimensões teóricas do conflito trabalho-família. Com isso, desenvolveram e validaram uma nova ferramenta capaz de contemplar os elementos propostos por Greenhaus e Beutell (1985). Após a realização de três estudos, foi apresentado um novo instrumento para mensurar esse conflito.

Para os autores, o conflito trabalho-família deve ser medido considerando a combinação das duas direções do conflito – trabalho interferindo na família (CTF) e família interferindo no trabalho (CFT), com as três naturezas do conflito (tensão, tempo e comportamento), totalizando seis dimensões (Carlson; Kacmar; Williams, 2000).

No Brasil, Aguiar (2016) conduziu um estudo com o objetivo de traduzir e adaptar a escala de Carlson, Kacmar e Williams (2000), avaliando suas propriedades psicométricas em uma amostra de trabalhadores brasileiros. Foram inicialmente traduzidos e adaptados os 18 itens da medida original de Carlson, Kacmar e Williams (2000) para mensuração do conflito trabalho-família. Durante o processo, alguns itens foram excluídos por serem considerados desnecessários, resultando em uma versão final do instrumento composta por 16 itens, distribuídos igualmente entre as dimensões "trabalho interferindo na família" (ITF) e "família interferindo no trabalho" (IFT), conforme demonstra-se nos Quadros 1 e 2.

Quadro 1 – Trabalho-Família (ITF)

1	Meu trabalho me afasta de minhas atividades familiares mais tempo do que eu gostaria.
2	Eu muito frequentemente me sinto tão emocionalmente sugado pelo meu trabalho que isso me impede de contribuir com a minha família.
3	Os comportamentos que utilizo para solucionar problemas no trabalho não são efetivos para solucionar os problemas de casa.
4	O tempo que eu devo me dedicar ao trabalho me impede de participar igualmente das atividades e responsabilidades em casa.
5	Quando eu chego em casa do trabalho, muitas vezes eu já estou muito esgotado para participar das atividades familiares.
6	Devido às pressões do trabalho, algumas vezes eu chego em casa muito estressado para fazer as coisas que gosto
7	Eu deixo de fazer coisas com a minha família devido ao tempo que preciso dedicar ao meu trabalho.
8	Os comportamentos que desempenho para ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser uma pessoa melhor para a minha família (melhor pai/mãe; marido/esposa).

Fonte: Aguiar (2016).

Quadro 2 – Família-Trabalho (IFT)

1	O tempo que eu gasto com responsabilidades familiares frequentemente interfere nas minhas responsabilidades no trabalho.
2	Devido ao estresse que vivo em casa, eu frequentemente fico preocupado com problemas familiares no trabalho.
3	O tempo que passo com minha família frequentemente me impede de dedicar tempo a atividades no trabalho que poderiam ajudar na minha carreira.
4	Como eu frequentemente estou estressado por causa das minhas responsabilidades familiares, eu tenho dificuldade de me concentrar no meu trabalho.
5	Os comportamentos que funcionam para mim em casa não são eficazes no meu trabalho.
6	A tensão e a ansiedade vindas da minha família frequentemente enfraquecem minha capacidade de fazer meu trabalho.
7	Eu deixo de fazer tarefas do trabalho devido à quantidade de tempo que preciso dedicar às minhas responsabilidades familiares.
8	Os comportamentos que uso para resolver problemas em casa não são úteis no trabalho.

Fonte: Aguiar (2016).

Após analisar a produção nacional, Souza, Sá e Lemos (2019), concluíram que o tema está fortemente relacionado a questões de gênero, destacando os desafios enfrentados pelas mulheres, os quais são intensificados pela tripla jornada de trabalho. Nesse contexto, o empreendedorismo emerge como uma alternativa para alcançar um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

No entanto, pesquisas como a de Teixeira e Bomfim (2016), indicam que mulheres empreendedoras também vivenciam o conflito trabalho-família e, na tentativa de equilibrar todos os âmbitos da vida, enfrentam frequentemente sentimentos de frustração e culpa. O seu autocuidado fica condicionado ao tempo que sobra após atender às demandas do trabalho e da família. Esse esforço constante para conciliar obrigações conflitantes gera, com frequência, desgaste emocional e físico, impactando negativamente sua autoestima e bem-estar.

Por sua vez, o estudo de Souza *et al.* (2024), realizado com mulheres empreendedoras, revela que elas frequentemente negligenciam o autocuidado, priorizando a vida familiar e profissional. A dificuldade em conciliar os papéis profissional, familiar e pessoal gera problemas como falta de tempo e qualidade na presença, comprometendo seu bem-estar.

Ademais, uma pessoa que trabalha em um ambiente altamente competitivo e lida com constantes cobranças por metas e resultados pode encontrar dificuldades em dedicar atenção aos familiares ao retornar para casa (Barbosa, 2018). Para Vilela e Lourenço (2017), a

dificuldade em conciliar as demandas do trabalho e da família gera conflitos frequentes para homens e mulheres. Esse conflito, causado pela incompatibilidade entre as pressões dos papéis profissionais e familiares, tem sido amplamente estudado e debatido.

4. PERCURSO METODOLÓGICO

Este estudo teve como objetivo analisar de que forma o contexto de trabalho uberizado dos motoristas de aplicativos influencia o conflito trabalho-família. Para tanto, foi desenvolvida uma pesquisa de natureza qualitativa, caracterizando-se como descritiva-exploratória.

Segundo Gil (2021), o objetivo da pesquisa qualitativa é compreender como os sujeitos atribuem significado às suas próprias experiências. Assim, a principal preocupação do pesquisador deve ser interpretar o fenômeno sob a perspectiva do participante.

A escolha pela abordagem qualitativa justifica-se pela necessidade de explorar as percepções subjetivas e as experiências dos motoristas em relação ao conflito trabalho-família no contexto da uberização. Esse método envolve uma investigação aprofundada dos dados e se caracteriza pela flexibilidade ao longo do processo analítico. O pesquisador deve se aproximar dos dados para extrair o máximo de informações, buscando entender a realidade social de forma rica e detalhada (Martins, 2004).

Por sua vez, pesquisas descritivas têm como objetivo delinear de maneira sistemática as situações, problemas ou fenômenos estudados. Por exemplo, podem ser utilizadas para descrever as condições de vida de uma determinada comunidade (Richardson, 2017). As pesquisas exploratórias têm como objetivo proporcionar uma maior familiaridade com o problema, permitindo a consideração de diversos aspectos relacionados ao fato estudado, enquanto as pesquisas descritivas se concentram em descrever as características de uma população específica. Dessa forma, uma pesquisa descritivo-exploratória pode oferecer uma nova perspectiva sobre o problema em questão (Gil, 2010).

Assim, esta pesquisa se caracteriza como descritivo-exploratória, pois explora o fenômeno relativamente recente da uberização e suas influências nas dinâmicas de conflito trabalho-família. A literatura atual ainda é limitada no que diz respeito às classes menos favorecidas e menos qualificadas, especialmente entre motoristas de aplicativos. O estudo descreve as condições de trabalho enfrentadas por esses motoristas, suas percepções sobre o impacto na vida familiar e os aspectos específicos desse modelo de trabalho que mais contribuem para o surgimento do conflito entre os papéis profissionais e familiares.

Para a coleta dos dados, foram realizadas entrevistas semiestruturadas que, segundo Gil (2021), são caracterizadas pela definição prévia de perguntas ou tópicos a serem abordados, os quais podem ter a sua sequência adaptada durante a conversa, promovendo uma dinâmica mais natural e adaptativa. Esse formato permite liberdade na elaboração das perguntas, assegurando que as respostas sejam relevantes para os objetivos da pesquisa.

Neste sentido, como instrumento de coleta de dados utilizou-se um roteiro de entrevista (Apêndice A) composto por 3 blocos, sendo eles: Bloco A – Perfil dos(as) entrevistados(as); Bloco B – O Trabalho Uberizado; Bloco C – Conflito Trabalho-Família. Cabe destacar que o Bloco B do roteiro, abordando questões sobre o trabalho uberizado, tem como referência Castro (2023) e Castro e Vargas (2024), e o Bloco C, tratando de questões que abordam os possíveis conflitos entre trabalho e família, foi elaborado a partir da Escala Trabalho-Família (ETF) de Aguiar (2016).

Para compor o grupo de respondentes, foram convidados motoristas de três aplicativos de mobilidade urbana que operam na cidade de Sant’Ana do Livramento/RS, na fronteira com o Uruguai. Sendo assim, participaram da pesquisa oito motoristas de aplicativo que atuam em três plataformas presentes na cidade: Tibbor, Rota 77 e Garupa. Os convites foram realizados

por meio das redes sociais e também com o apoio do método de “bola de neve”, no qual os próprios participantes indicaram outros possíveis colaboradores.

Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE – Apêndice B). As entrevistas foram realizadas presencialmente nas dependências da UNIPAMPA, *campus* Sant’Ana do Livramento, em local que assegurou conforto e privacidade. A média de duração das entrevistas foi de aproximadamente 40 minutos. Com o consentimento dos entrevistados, todas as conversas foram gravadas e, posteriormente, transcritas integralmente. O Quadro 1 demonstra o perfil socioeconômico dos motoristas.

Quadro 1 – Perfil socioeconômico dos participantes da pesquisa

Entrevistado	Sexo	Idade	Estado Civil	Filhos	Escolaridade	Aplicativo	Experiência	Possui outra ocupação
E1	M	26 anos	Solteiro	Não	Ensino Superior Completo	Rota 77	8 meses	Não
E2	M	38 anos	Solteiro	2	Não Respondeu	Tibbor	5 anos	Sim
E3	F	37 anos	Casada	2	Magistério	Rota 77	1 ano	Não
E4	M	29 anos	Casado	3	Não Respondeu	Tibbor	6 meses	Não
E5	M	40 anos	Casado	2	Ensino Médio Completo	Tibbor	18 dias	Não
E6	M	24 anos	Casado	1	Ensino Médio Completo	Tibbor	6 meses	Sim
E7	F	54 anos	Casada	Não	Ensino Médio Completo	Tibbor	1 ano	Sim
E8	F	55 anos	Casada	2	Ensino Superior Completo	Garupa	6 anos	Não

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Os dados coletados foram analisados por meio de análise de conteúdo, buscando identificar e categorizar padrões recorrentes, contrastes e particularidades nas experiências relatadas. Para Bardin (2011), a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas para examinar comunicações em diversos contextos. Essa técnica busca entender os significados, utilizando procedimentos sistemáticos e objetivos para descrever o conteúdo das mensagens. A autora divide a técnica em três fases: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados obtidos e interpretação.

A fase de pré-análise tem como objetivo operacionalizar e sistematizar as ideias iniciais do pesquisador. A segunda fase corresponde à exploração do material, etapa que envolve a categorização e codificação dos dados (Bardin, 2011). Para isso, elaborou-se o Quadro de Categorização e Codificação (Apêndice C).

Ainda segundo Bardin (2011), a terceira e última fase é o tratamento dos resultados e interpretações, que consiste na síntese e seleção dos resultados, permitindo a formulação de interpretações, inferências, reflexões sobre os dados obtidos.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

No presente tópico, serão apresentados e discutidos os resultados obtidos a partir das oito entrevistas realizadas com motoristas vinculados a aplicativos de transporte na cidade de Sant'Ana do Livramento/RS. Para tanto, está dividido em dois subtópicos: (1) as condições de trabalho dos motoristas de aplicativo; (2) conflito trabalho-família de motoristas de aplicativo.

5.1 As condições de trabalho dos motoristas de aplicativo

A uberização é compreendida como uma nova forma de trabalho que, por um lado, oferece flexibilidade, por outro, é marcada por precarização, longas jornadas e ausência de direitos trabalhistas, com os custos da atividade recaindo sobre o próprio trabalhador (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021). Neste sentido, este tópico tem como objetivo investigar as condições de trabalho vivenciadas pelos motoristas de aplicativos no contexto uberizado (objetivo específico a).

No que diz respeito à *jornada de trabalho*, os entrevistados E2, E4, E5 e E8 relataram jornadas diárias de 12 horas ou mais, evidenciando uma carga horária intensa.

E5: *Olha, pode botar 15 [horas], tranquilo. Tem dias que passa, né? Tem dias que passou.*

E4: *O aplicativo dá em torno de 12 a 15 horas, mais ou menos, por dia. Eu tenho horário fixo de entrada. O meu horário começa geralmente de 3h30 e 4h da manhã. Aí a saída depende muito do movimento, né?*

E1 e E3 mencionaram trabalhar entre 8 e 9 horas por dia, o que ainda representa uma jornada extensa. Por sua vez, E6 e E7 afirmaram cumprir jornadas de 6 horas diárias de trabalho, visto que acumulam outro emprego além da atividade como motoristas de aplicativo, o que indica uma rotina ainda mais exaustiva, marcada pela sobreposição de atividades profissionais.

E7: *Eu trabalho do meio dia às 6 [horas], porque às vezes eu tô de plantão, eu trabalho também numa clínica no Uruguai, de pessoas idosas. E fora é um extra pra mim, porque uma aposentadoria é uma miséria. E a Tibbor sempre fica assim para os horários vagos. O normal é sempre do meio-dia às 18h, porque eu preciso descansar. Eu preciso ter um tempo na minha casa.*

E6: *Eu trabalho o dia inteiro, saio às 17h e aí depois é aplicativo até de noite. Tenho outro emprego, trabalho no mercado. O aplicativo eu ligo nas horas vagas que eu tenho né. Eu ligo, se eu estou no meu intervalo do trabalho, eu ligo. Hoje eu liguei, por exemplo, aí fica só uma hora fazendo. E aí depois volto para o trabalho, e aí saio e ligo o aplicativo e aí fico até, depende, 23h, meia-noite e é isso.*

Quanto à distribuição das atividades ao longo da semana, a maioria dos entrevistados relatou trabalhar todos os dias (E2, E4, E5, E6 e E8), com destaque para os finais de semana, considerados mais lucrativos por eles: *“Tem que trabalhar sábado e domingo, é o que rende, né? [E5]”*.

Como exceção, a entrevistada E3 indicou que costuma tirar folga duas vezes por semana: *“Eu tenho dois dias na semana que eu resolvo tirar folga, né? Porque resolvi tirar folga porque tem os afazeres da casa, né?”*. No entanto, observa-se que essa "folga" refere-se apenas à suspensão da atividade como motorista de aplicativo, sendo ocupada por tarefas domésticas. Já a entrevistada E7 atua conforme sua disponibilidade, uma vez que possui outro

emprego: “*a Tibbor sempre fica assim...Para os horários vagos*”. O entrevistado E1 não detalhou sua rotina semanal.

Esses resultados reforçam a compreensão de que, embora o trabalho como motorista de aplicativo seja amplamente associado à flexibilidade, muitos profissionais acabam se submetendo a jornadas exaustivas como estratégia para aumentar a renda. O resultado está em concordância com o estudo de Castro e Vargas (2024), realizado com motoristas de aplicativo em Florianópolis/SC, que evidenciou a recorrência de jornadas superiores a 12 horas diárias, com apenas uma folga semanal. O estudo também destacou as dificuldades enfrentadas por esses trabalhadores para delimitar as fronteiras entre a vida profissional e pessoal, sendo comum a prática de rotinas prolongadas e intensas.

Em relação à *renda*, parte dos entrevistados (E1, E3, E4 e E7) afirmou ganhar aproximadamente R\$ 3.000,00 mensais. Dois participantes (E6 e E7) relataram rendimentos um pouco superiores, variando entre R\$ 3.500,00 e R\$ 4.000,00. Outros dois entrevistados (E2 e E8) declararam ganhos em torno de R\$ 8.000,00 mensais. O entrevistado E5 não soube informar sua média de renda, pois iniciou recentemente na atividade.

É importante destacar o caso da entrevistada E8 que afirmou obter cerca de R\$ 8.000,00 mensais. A entrevistada relata que para alcançar esse valor, precisa trabalhar entre 12 e 14 horas por dia, atuando exclusivamente como motorista de aplicativo. Isso evidencia uma correlação direta entre os altos rendimentos e a intensificação da jornada de trabalho, o que pode comprometer a qualidade de vida.

Os entrevistados destacaram, também, as questões de *infraestrutura urbana e segurança da cidade* como elementos a serem considerados acerca do seu contexto de trabalho enquanto motoristas de aplicativo. E1, E4 e E7, por exemplo, relataram precariedade nas ruas, o que acaba dificultando o trabalho.

E1: *Eu acabo às vezes rejeitando várias corridas pelo lugar que é, porque eu ainda não tenho o meu carro, meu pai me empresta o dele, e eu não gosto de estar demolindo o carro, porque as ruas de bairro, principalmente, estão muito difíceis de circular. Tem um bairro lá perto, eu moro no Registro, e aí tem um que é o Parque das Águas, o pessoal chama de Parque das Pedras, porque é muita pedra solta, tem um colega dizendo que furou dois pneus lá.*

E4: *As ruas, assim, em Livramento, elas estão bem precárias, né? Então, andando com cuidado, nem tanto gasto, mas sim o desgaste físico, o desgaste natural da própria peça.*

E7: *E outros lugares também pra cuidar o meu carro, que é o Parque das águas. Qualquer dia não vai ter carro que entra lá. Meu pai querido, aquilo lá tá um horror, de pedra. Porque se tu entra, te fura o pneu. Sabe? E fora os gastos que dá no carro. Então, a situação, isso aí já é uma situação da nossa prefeitura que não tem jeito. Ela parece que não tem ouvido. Ela não enxerga. Ela só enxerga o centro. Só que a gente, nós, motoristas, não trabalhamos só no centro. A gente precisa atender o pessoal da vila. E as vilas estão largadas.*

Em relação à segurança, os entrevistados E3, E4, E8 relatam que se sentem seguros nos aplicativos. No entanto, E6 relata o contrário:

E6: *O ruim eu acho o perigo, assim, né? Tu nunca sabe quem tu tá carregando. Ainda mais pra mim que trabalho mais na parte da noite [...] Pra muitos colegas que trabalham na parte da noite, eu acho que é essa questão que pega mais, sabe? Dos bairros, assim, tu nunca sabe quem tu tá pegando, geralmente as mesmas pessoas, né? Mas sempre tem aquele cliente novo que tu fica meio assim [...].*

Ademais, cabe destacar que todas as entrevistadas mulheres (E3, E7 e E8) relataram não trabalhar à noite. Apesar de E3 e E8 afirmarem que se sentem seguras utilizando o aplicativo, ainda assim preferem evitar o trabalho noturno.

E3: *Olha, eu prefiro durante o dia, né? Até porque meu esposo trabalha durante a noite. E aí a gente troca. E porque é mais tranquilo também, né? Mais seguro no caso de dia. Então eu prefiro durante o dia.*”

E7: *O ano passado no Rota eu fui assaltada. Em seguida que eu comecei a trabalhar no Rota, eu fui assaltada. De noite, porque eu trabalhava à noite. Aí eu troquei, né? O dia que o cara me botou a faca nas costas, né, e me levou lá pra Marechal Mallet, um beco que tem quem vai sair lá na volta do Registro. Aquele dia eu chorei. Eu chorei porque achei que ele ia me estuprar. Era um drogado. Mas ele pegou os dois celulares, pegou o meu dinheiro e foi pro meio do mato. Sabe? Mas aquele dia eu senti que algo ruim ia acontecer. Aí te apavora. Tenho medo.*

E8: *Eu, como mulher mesmo, eu rejeito muita corrida às vezes, se eu tô de noite assim, se eu fiquei um pouquinho mais tarde, por exemplo, e da lá numa vila assim, por exemplo, ou aqui no centro mesmo. “Ah, eu nunca peguei essa pessoa, eu não vou pegar” Aí o que que eu faço? Eu seleciono, eu fico mais nas meninas que eu já peguei. “Ah, esse aqui eu peguei”, “Ah, esse aqui é o João, o João eu conheço”. Então eu vou selecionando para evitar qualquer coisa, entendeu? Quando eu vejo que é um passageiro novo que eu não peguei, às vezes turista mesmo assim, eu já não pego, entendeu? Deixo passar.”*

Tal resultado corrobora o estudo de Colodetti e Melo (2021), no qual as mulheres entrevistadas mencionam aceitar menos corridas devido ao medo de trabalhar à noite. Por receio de violência e assédio, a maioria relata ter desenvolvido estratégias como limitar o trabalho a determinados horários, priorizar regiões consideradas seguras e atender preferencialmente passageiras mulheres.

Em relação às *condições de trabalho*, três entrevistados (E1, E3 e E6) destacaram a flexibilidade como um aspecto positivo da atividade por aplicativos, sobretudo pela possibilidade de escolherem seus próprios horários. No entanto, essa flexibilidade vem acompanhada de uma instabilidade significativa, já que a remuneração depende exclusivamente da presença constante na plataforma e da demanda por corridas. Como destaca E3: *“O ruim é quando tu não trabalha, tu não recebe. Quando não tem movimento. Porque não depende só de ti. Isso depende do povo também, do dinheiro. Porque às vezes o povo tá sem dinheiro”*. Essa fala revela a dependência de fatores externos e imprevisíveis, como a demanda dos usuários e a situação econômica, que afetam diretamente o rendimento do trabalhador. E4, por sua vez, evidencia outra face da instabilidade vivenciada no trabalho por aplicativos:

E4: *Por questão de doença, se tu fica doente, se tu fica, sei lá, por qualquer problema, às vezes até mesmo por falha mecânica do carro, teu carro não quer ligar, tu não tem outro, então, tu não tem como trabalhar, entendeu? Então, já nesse dia, tu já não ganha, que eu digo, é um dia perdido, né?*

Os trabalhadores permanecem constantemente disponíveis, mas sua força de trabalho é acionada conforme as demandas e critérios definidos pelas plataformas. A remuneração ocorre apenas pelo tempo efetivamente produtivo, enquanto os riscos, custos operacionais e responsabilidades são transferidos para o próprio trabalhador, acompanhados do enfraquecimento de garantias e da perda de direitos trabalhistas (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

Em relação ao contato com os passageiros, quatro entrevistados (E2, E3, E6 e E7) relataram dificuldades recorrentes ao lidar com diferentes perfis de clientes. As experiências revelam não apenas situações desconfortáveis, mas também o desgaste emocional que acompanha esse tipo de interação constante e a imprevisibilidade do comportamento dos passageiros que exige constante adaptação por parte do motorista. Os entrevistados revelam certo desconforto de perder o senso de controle e pertencimento dentro do próprio carro,

espaço de trabalho que se torna vulnerável à atitude dos usuários. E6, que trabalha na madrugada, destaca problemas específicos do turno, como o comportamento de passageiros alcoolizados:

E6: Pra mim que trabalho na madrugada assim, geralmente é pessoa bêbada, né? No final da festa. Acontece bastante de querer entrar bebendo, eu não deixo entrar bebendo nem comendo no meu carro. Quer comer, é em casa, quer beber, vai pra uma festa, vai beber em casa, dentro do carro é pra te levar do ponto A ao B.

Os relatos evidenciam que o trabalho com pessoas, embora parte central da atividade, pode ser fonte significativa de estresse, insegurança e desvalorização. A ausência de filtros ou intermediação entre cliente e motorista torna o cotidiano de trabalho emocionalmente desgastante, exigindo do trabalhador não apenas habilidades técnicas, mas também emocionais, para lidar com situações de conflito, invasão de espaço e falta de respeito.

Ao contrário do que frequentemente se observa nas grandes plataformas, como Uber e 99, a realidade local dos motoristas entrevistados aponta para uma relação mais próxima e acessível com os aplicativos que operam na cidade. Todos os participantes relataram manter uma boa relação tanto com os gestores dos aplicativos com os quais trabalham, quanto com os colegas, evidenciando um ambiente marcado por maior suporte mútuo e cooperação. A rede de apoio estabelecida entre os colegas que atuam nos mesmos aplicativos é fortalecida, principalmente, através de grupos de *WhatsApp*, onde compartilham informações, ajudam uns aos outros e trocam experiências.

E1: Tem dois administradores que têm contato com a gente, assim, diariamente no grupo e a gente tem contato com os outros colegas, e eles falam sobre o problema que acontece ali, ou pedem sugestão de mecânico, ou avisam que, tipo “ ah, tal rua tá bloqueada por algum motivo.

E4: “Inclusive, nós temos um grupo no WhatsApp, a gente tem dois grupos. Um é só pra pedir corridas e outro só pra conversar mesmo. Inclusive, o gestor traz isso aí pra nós bastante, que é a união do grupo. Então, tu vê que cada um, ou um te dá uma dica de um lado, outro te dá uma dica do outro. Um já tem mais experiência, já te dá uma dica diferente. Aí, tu sempre conversa pelo melhor, um pelo outro.

E8: Sim, o aplicativo Garupa, para nós motoristas tem um canal ali que tu reclama. Tal corrida, por exemplo, deu errado um trajeto, eu tenho como ir ali e dizer, ó, corrija minha corrida, tá errada, o valor, às vezes na cidade falta muito internet, né, ou tu vai para uma vila, tu não consegue fechar, aí tu vem com a corrida aberta, tu chega aqui no centro, a corrida fecha 30 reais, tu tem como ir ali e reclamar e eles vão corrigir pra ti, pra não te descontar o valor, né, então é bem acessível.

Verifica-se, portanto, uma experiência distinta da precarização geralmente associada ao trabalho por aplicativos, revelando a importância do suporte humano e da rede de contatos para mitigar os desafios enfrentados pelos motoristas. Mesmo em um trabalho individualizado, os motoristas constroem relações de apoio e troca, o que contribui para enfrentar os desafios da rotina de trabalho com mais solidariedade.

Um estudo realizado com motoristas de aplicativo na cidade de João Pessoa/PB revela que eles mantêm relações interpessoais principalmente com colegas de profissão, por meio de grupos no aplicativo *WhatsApp*, corroborando com os resultados. Por outro lado, o contato com a empresa Uber e seus funcionários é praticamente inexistente e bastante impessoal, limitado a mensagens padronizadas enviadas pelo aplicativo ou por e-mail. A ausência de interação direta com a empresa é apontada como um fator de incômodo, pois dificulta a resolução imediata de problemas enfrentados no cotidiano de trabalho, forçando os motoristas a lidarem sozinhos com situações adversas. Mesmo em localidades onde há escritório físico da Uber, como em João Pessoa, não se observa vínculo pessoal com os funcionários (Barbosa,

2018).

Outro ponto abordado foi o *impacto emocional*, sendo que a maioria dos entrevistados (E1, E2, E4, E5, E7 e E8) relata que o trabalho como motorista de aplicativo afeta negativamente sua saúde emocional. Isso é causado tanto por experiências vividas durante as corridas quanto pelas condições gerais de trabalho.

As entrevistadas E7 e E8 relatam situações nas quais se envolveram emocionalmente com histórias de passageiros, o que evidencia como esse tipo de trabalho ultrapassa os limites da prestação de serviço, afetando a vida pessoal dos motoristas.

E7: Me afeta. Tanto é que essa moça me afetou hoje. Eu tenho que ajudar ela, ela tem uma criança pequena. Isso mexe muito comigo. Me afeta, sim. Claro que eu tenho que ter um limite, eu não posso deixar isso me afetar demais. Isso meu próprio psicólogo me diz.

E8: Já teve caso de eu chegar pra pegar a moça e o cara sair batendo nela, na esposa, no caso, com um filho pequeno, e eu intervir, entendeu? Eu desci do carro, não consegui ver aquela cena e ficar quieta. Eu sei que talvez eu tenha feito errado, porque eu não devia me meter, mas é complicado... Tu vê uma mulher apanhando e tu não vai agir? Não vai fazer nada? É difícil, isso te impacta emocionalmente, isso te abala.

Tais falas revelam que, além de transportar passageiros, os motoristas acabam envolvidos em situações sociais delicadas, que lhes afetam emocionalmente e exigem deles um equilíbrio emocional. Outro fator frequentemente citado como fonte de desgaste emocional é o trânsito. Essa questão aparece nos relatos de E1, E4 e E8. E4 destaca: *“O que a gente tem que aguentar nesse trânsito. A parte da atenção cansa psicologicamente com o trânsito, com o trabalho em si, é tranquilo”*.

Os relatos demonstram que o trabalho é permeado por estresse, pressão e envolvimento emocional, fatores que afetam diretamente o bem-estar psicológico dos motoristas de aplicativo. Nesse contexto, o estudo de Cabreira (2022) evidencia o estresse constante enfrentado pelos motoristas, agravado principalmente pelas exigências do trânsito e pelo comportamento dos passageiros. Além de seguirem rigorosamente as regras viárias e da plataforma, os motoristas lidam com o risco de acidentes e a responsabilidade integral pela manutenção do veículo. Soma-se a isso o desrespeito frequente dos passageiros que, muitas vezes, sujam, arranham ou danificam o carro, além de adotarem atitudes arrogantes, fatores que intensificam um ambiente de trabalho já marcado por baixos ganhos e insegurança.

Em contrapartida, os entrevistados E1, E3, E6 e E7 relataram que o trabalho impacta positivamente sua saúde emocional, especialmente devido ao contato com outras pessoas e à flexibilidade da atividade. E1, E3 e E7 destacam que, apesar de enfrentarem questões psicológicas, como ansiedade e depressão, o trabalho com o aplicativo contribui para o enfrentamento dessas dificuldades, ao manter a mente ocupada e promover interações sociais.

E1: Sempre foi complicado, até por questões psicológicas. Eu me trato de ansiedade e depressão, tenho um pouco de problema social. Então, quando comecei a trabalhar com o aplicativo, tendo contato com gente, já foi um baita passo pra mim. Consegui ter esse contato com as pessoas e começar a ter uma renda. É até um desafio que é bom pra eu enfrentar, pra evoluir quanto a isso. Seria um ponto positivo, mas é diferente.

E3: Não é pro lado negativo. É pro lado positivo. Já tive depressão três vezes, tenho problema crônico. Então, preciso sempre estar em contato com pessoas. Não posso ficar com a cabeça vazia. No trabalho, tu pega todo tipo de pessoa, mas na maioria das vezes vai conversando o caminho todo, conhecendo histórias, contando um pouco também. Isso ajuda bastante.

E7: Desde que comecei a trabalhar, faz dois anos que estou no aplicativo, e não tive mais problema com depressão. Não tomo mais remédio. Não tenho problema com

dormir, e antes eu chegava a ficar dois dias acordada por causa da ansiedade. Me aposentei como vigilante e sigo trabalhando. Pra mim estar viva, porque se eu parar de trabalhar, eu morro. (...) Adoro ser motorista. Faz bem pra mente. (...) Quando vejo que tá demais, eu paro. Às vezes fico muito agitada, ansiosa, e como já entrei em depressão, preciso estar sempre cuidando. Ai eu vou pra rua, trabalho, e aquilo passa. Converso com um, converso com outro.

Esse aspecto positivo do trabalho também é relatado no estudo de Castro e Vargas (2024) em que os motoristas entrevistados mencionam que, apesar das dificuldades, um dos pontos favoráveis da atividade é o contato com os passageiros, que possibilita conhecer novas pessoas, criar laços de amizade, solidariedade e, em alguns casos, até mesmo, vínculos afetivos e familiares.

Diante do exposto neste tópico, percebe-se que os motoristas participantes do estudo são diretamente impactados pela uberização, enfrentando jornadas de trabalho exaustivas e com retorno financeiro muitas vezes incompatível com o esforço despendido. Destaca-se, principalmente, a ausência de direitos trabalhistas e a transferência de responsabilidades para os motoristas, que precisam lidar com o trânsito, com a falta de infraestrutura nas vias públicas, o que acarreta maiores gastos com a manutenção dos veículos, além de arcar com os custos operacionais da atividade. Por outro lado, os resultados também evidenciam a valorização da flexibilidade proporcionada por esse tipo de trabalho. Ademais, destaca-se a importância de os aplicativos manterem uma relação mais próxima com os motoristas, uma vez que essa aproximação impacta positivamente na resolução de eventuais problemas.

5.2 Conflito trabalho-família de motoristas de aplicativo e as estratégias de conciliação

O conflito trabalho-família pode ocorrer quando as pressões do trabalho interferem nas relações familiares, ou quando as demandas familiares impactam o desempenho profissional (Greenhaus; Beutell, 1995). No contexto da uberização, segundo Silvestre (2023), a flexibilidade e a precarização podem ampliar esse conflito, ao intensificar a centralidade do trabalho e reduzir o tempo disponível para a vida pessoal. Nesse sentido, este tópico tem como objetivo identificar as principais fontes de conflito trabalho-família enfrentadas pelos motoristas de aplicativos (objetivo específico b).

Ao analisar as *fontes de conflito trabalho-família (T-F)*, constatou-se que a maioria dos entrevistados (E3, E4, E5, E6, E7 e E8) relatou algum tipo de conflito entre o trabalho por aplicativo e a vida familiar, especialmente no que se refere à convivência com os filhos. A entrevistada E3 expressa esse dilema de forma clara:

E3: [...] ou eu fico em casa pra curtir a família e não trabalho, ou eu trabalho e não fico em casa. Mas com meus filhos mesmo é só os dias que eu resolvo ficar em casa. É como eu te disse, se eu trabalho, eu não curto eles. Se eu curto eles, eu não trabalho. É isso aí.

O depoimento evidencia um conflito direto entre o tempo dedicado ao trabalho e à família. A entrevistada precisa abrir mão do convívio com os filhos para manter a renda, o que mostra a dificuldade de equilíbrio imposta pelo modelo de trabalho que, sim, pode ser flexível, mas caracteriza-se, sobretudo, como exaustivo.

Outro exemplo semelhante é trazido por E4, que relata o impacto da ausência em momentos escolares da filha:

E4: Tive momentos na escola da minha filha que eu não pude ir, porque eu tava trabalhando. Então, são coisas, são momentos que, querendo ou não, pra um pai, hoje em dia, que não tá presente, um filho vai ver que não tá presente, então, aí, tu

vai passar um espelho do que... Ou seja, eu vou passar um espelho pra minha filha do que como eu não fui criado, porque meu pai sempre teve presente. Então, foi aí que eu comecei a colocar horário pra mim, que eu comecei a dizer assim, ó: 'não, vamos ficar mais um pouco com a família, tem o tempo da família'.

A fala revela a frustração por não conseguir estar presente e o esforço posterior para reorganizar a rotina e se aproximar dos filhos. Já E5 compartilha de forma mais breve como o trabalho também afetou a presença junto aos filhos E5: *“Afetou porque eu não podia estar mais tempo junto”*. A fala demonstra a fragmentação do tempo familiar. Mesmo quando os filhos estão por perto, a necessidade constante de trabalhar impede que o entrevistado aproveite plenamente a convivência.

Esses relatos, embora com nuances diferentes, reforçam que o trabalho uberizado interfere diretamente no tempo de qualidade com a família, alimentando o conflito trabalho-família. De forma semelhante, no estudo de Teixeira e Bonfim (2016), observou-se que, em geral, as empreendedoras avaliam não conseguir administrar todos os papéis de forma equilibrada. Mesmo quando não identificam claramente um desempenho inferior em alguma área, como no caso de uma das entrevistadas, foi possível perceber que ao menos um dos papéis está sendo comprometido, especialmente diante do sentimento de culpa manifestado em relação à filha. Ambos os contextos revelam como a sobreposição de responsabilidades profissionais e pessoais, intensificada por modelos de trabalho flexíveis e exigentes, impacta negativamente a vida familiar.

A fala da entrevistada E3 evidencia um aspecto recorrente entre motoristas de aplicativo: a dificuldade de conciliação entre trabalho e vida familiar, especialmente quando ambos os cônjuges atuam nesse tipo de ocupação. Ela relata que seu esposo também trabalha como motorista no turno da noite, o que limita drasticamente o tempo de convivência do casal E3: *“E até mesmo porque agora meu esposo trabalha durante a noite nesse aplicativo. Então, com ele eu tenho muito pouco tempo. Só o tempo que ele diz: ‘Ah, hoje eu não vou trabalhar’*.

Situação semelhante é relatada em uma reportagem da BBC News Brasil (2023), na qual um casal divide um carro alugado para trabalhar em turnos de 12 horas. A esposa afirma que mal teve tempo de conviver com o marido no último ano, enquanto ele relata que a comunicação entre ambos se restringe ao *WhatsApp*. Esses exemplos mostram como o modelo de trabalho uberizado, ao exigir longas jornadas e flexibilidade extrema, pode comprometer significativamente a vida familiar e afetiva.

Os entrevistados E6, E7 e E8 relatam como o trabalho por aplicativo muitas vezes ultrapassa os limites da vida pessoal e interfere nos momentos de convivência com a família. Esse fenômeno reforça a ideia de que, na lógica da uberização, o trabalhador está sempre potencialmente disponível, o que dificulta a separação entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso. E8: *“De eu estar com a família e de repente uma pessoa me chama urgente e eu tento conseguir outro motorista, se não consigo, eu saio, vou e faço, eu sou bem assim, eu não deixo de atender”*. A fala de E8 mostra que, mesmo em momentos em família, ela prioriza o atendimento às chamadas quando não encontra outro motorista, o que ilustra como as demandas do trabalho podem invadir o tempo pessoal.

E7 revela outro tipo de invasão: o uso do telefone pessoal como ferramenta de trabalho, o que permite que clientes ultrapassem limites e entrem em contato em horários inapropriados, gerando incômodo e sensação de falta de privacidade. E7: *“E clientes que ligam, eu não posso atender chamada por telefone. É regra da Tibbor e tem pessoas, como o meu Pix é o meu celular, tem pessoas que são invasivas e eu não gosto disso”*.

E6, por sua vez, descreve como a própria rotina de monitoramento constante do aplicativo interfere na atenção e presença no ambiente familiar. Mesmo nos momentos em que não está efetivamente trabalhando, a sensação de estar “sempre online” gera conflitos e

atrapalha a desconexão da rotina produtiva.

E6: É uma coisa que é o hábito assim, é o celular, né? Tu tá sempre ali, tu tá vendo coisa e tu olha o aplicativo pra ver se tem movimento porque se tem movimento tu já, 'pá, vou trabalhar.' E aí eu acho que isso ainda me atrapalha, mas eu quero ver se mudo isso, sabe? Eu ainda tô tentando mudar isso, mas enquanto eu tô ali parece que eu tô sempre online, sabe? [...] Às vezes a mulher fala: 'larga porque tu não tá trabalhando'.

Esses relatos reforçam a ideia de que o trabalho por aplicativo rompe com os limites tradicionais entre vida profissional e pessoal, fazendo com que o trabalhador esteja sempre à disposição. Essa disponibilidade constante compromete o descanso, os vínculos afetivos e a qualidade do tempo de convivência. Tais resultados dialogam com a pesquisa de Acosta e Vargas (2024), realizada com influenciadores digitais também inseridos em contextos de uberização. Esses profissionais relataram dificuldades para conciliar a vida profissional com a pessoal, o que resulta na escassez de tempo para momentos de lazer e convivência familiar, além da dificuldade de se desligarem completamente do trabalho, mesmo durante as férias.

Com exceção dos entrevistados E1 e E2, os demais relataram dificuldades em conciliar trabalho e vida pessoal. E1 e E2 destacaram a flexibilidade como um aspecto positivo do trabalho por aplicativo, que possibilita adaptar os horários conforme as necessidades familiares.

E1: Como ele é bem flexível, se eu preciso, tipo agora, no momento, num trabalho comum eu não poderia estar aqui. Então, isso é um ponto positivo, quando eu não posso, eu posso não trabalhar sem problema, e se eu quero mudar o horário também.

E2: Como motorista, ele tem a facilidade de desligar o aplicativo que ele quer. Ele não pode, ele não tem horário a cumprir, né? Então, a gente pode desligar o aplicativo e fazer o que tem que fazer. Não é uma coisa obrigatória que tem que cumprir ali. Meus filhos têm tempo comigo, sim. Não estou trabalhando 24 horas, assim, mas eles estão junto comigo. Então, a minha prioridade é o meu trabalho e os meus filhos hoje, né?

As falas de E1 e E2 valorizam a flexibilização e a liberdade para escolher horários como facilitadores na gestão das demandas pessoais, algo que dificilmente seria possível em um emprego com carga horária fixa. E2 reforça a ideia de autonomia, destacando que a possibilidade de pausar o trabalho permite manter os filhos por perto e priorizar a convivência familiar. Essa percepção de autonomia está em consonância com o estudo de Castro e Vargas (2024), que aponta que, na realidade laboral dos motoristas de aplicativo, a flexibilidade e a possibilidade de escolher quando trabalhar são vistas como um grau importante de independência. Para esses profissionais, essa autonomia representa uma vantagem significativa, já que a execução e o planejamento do trabalho não dependem da coordenação de um superior, conferindo-lhes maior controle sobre suas rotinas.

Esses depoimentos mostram que, embora a maioria dos entrevistados viva algum tipo de conflito entre o trabalho por aplicativo e a vida pessoal, a percepção de flexibilidade pode, em alguns casos, representar uma vantagem. Por outro lado, como mostram os demais relatos, essa flexibilidade nem sempre se concretiza na prática, já que muitos motoristas se sentem pressionados a trabalhar o máximo possível para garantir uma renda mínima.

Ao analisar as fontes de conflito trabalho-família (T-F) nos relatos dos entrevistados, ficou evidente que o modelo de trabalho por aplicativo impõe dificuldades significativas para o equilíbrio entre as demandas profissionais e familiares, principalmente no convívio com os filhos. Essa constatação está alinhada com estudos que apontam que, apesar da flexibilidade aparente do trabalho, na prática ela pode não reduzir o conflito, pois leva a jornadas irregulares e extensas, como ocorre em trabalhos noturnos e fins de semana (Oliveira;

Cavazotte; Paciello, 2013). Além disso, a identificação intensa com o trabalho pode aumentar a interferência nas relações familiares, uma vez que o indivíduo adota comportamentos de dedicação excessiva, como fazer horas extras, comprometendo a qualidade do convívio familiar (Tavares; Caetano; Silva, 2007). Os relatos de E6, E7 e E8 exemplificam essa situação, evidenciando que a lógica da uberização exige disponibilidade constante, rompendo com os limites tradicionais entre o tempo profissional e o pessoal.

Ademais, a análise dos dados e a literatura indicam que o conflito trabalho-família se manifesta de maneira diferenciada entre gêneros. Estudos mostram que tanto homens quanto mulheres são afetados por esse conflito, mas com contornos distintos: o estresse profissional e as longas jornadas são fatores que intensificam o conflito, afetando homens e mulheres de formas diferenciadas, conforme os papéis sociais e expectativas de gênero (Matias; Andrade; Fontaine, 2011).

No que se refere às *fontes de conflito família-trabalho (F-T)*, a maioria dos entrevistados (E1, E2, E3, E4, E5, E7, E8), relatou vivências de conflito família-trabalho, em que as demandas familiares interferem, de maneira direta ou indireta, na realização do trabalho como motoristas de aplicativo.

A fala de E1 revela limitações práticas no desempenho do trabalho devido à dependência do veículo familiar. Embora o entrevistado busque conciliar, há conflitos pontuais e constantes negociações com os familiares.

E1: Acabo às vezes rejeitando várias corridas pelo lugar que é, porque eu ainda não tenho o meu carro, meu pai me empresta o dele. Não gosto de estar demolindo o carro, já aconteceu, porque como o carro é deles, às vezes eles precisam, tipo, de manhã, minha mãe precisa sair. Na maioria das vezes a gente consegue conciliar; já tiveram alguns casos assim.

No caso de E3, a prioridade às demandas familiares leva à interrupção do trabalho. Trata-se de um conflito direto, em que o entrevistado abdica da atividade profissional para atender questões familiares. E3: *"Quando acontece alguma coisa na família, alguém, até um irmão que precisa de ajuda, qualquer coisa. Ai eu vou ajudar e não trabalho"*.

E4 expressa o conflito de maneira subjetiva, mesmo estando presente em um evento familiar, sente-se desconectado e preocupado com o rendimento perdido.

E4: Teve um dia que... eu digo 'domingo eu vou trabalhar, que eu vou tirar o dinheiro inteiro para mim'. E aí a minha esposa me diz assim, 'nós vamos para o Granbetanha'. Eu digo "tá, vamos". Só que aí eu fui, mas eu estava com aquele pensamento, 'pá, eu podia tá ganhando dinheiro ao invés de tá aqui'. Era um descanso que eu não queria estar descansando.

A fala de E5 reconhece a interferência familiar, mas a naturaliza. O entrevistado lida com a situação focando no trabalho, que acaba servindo como uma forma de distração ou alívio emocional: E5: *"Ah, isso acontece. Já aconteceu e é normal isso aí. Mas daí eu vou trabalhar mesmo. Pelo menos ocupa a cabeça trabalhando"*.

E8 aponta o peso mental do trabalho que invade momentos de lazer. Mesmo em eventos familiares, a preocupação com o descanso e a próxima jornada impede o relaxamento completo e compromete sua presença nas interações.

E8: Eu vou, por exemplo, em festa familiar mesmo, se eu vou, eu já tô preocupada que eu tenho que voltar, porque eu tô cansada, eu tenho que descansar. Eu fico pensando que eu tenho que me levantar cedo, toda essa coisa assim, tu tem que ter muita disciplina com o horário, né?

A existência de conflito em uma direção aumentaria a probabilidade de conflito na outra. Em outras palavras, quando as responsabilidades do trabalho passam a interferir no cumprimento das obrigações familiares, a incapacidade de atender plenamente aos compromissos familiares acabaria por promover interferências no trabalho, o que pode minar o bom andamento das atividades profissionais no longo prazo, provocando uma espiral viciosa de interferências negativas entre as demandas das duas dimensões (Oliveira; Cavazzote; Paciello, 2013).

Já E6, se posiciona de forma oposta. Ele afirma que o ambiente familiar não interfere em sua rotina de trabalho, revelando uma separação clara entre as duas áreas, com controle emocional e foco na atividade. E6: *"Não. A família atrapalhar o trabalho? Não, eu sou bem centrado no trabalho, sabe? Eu entro ali e esqueço o mundo externo. E fico ali, né? A hora que eu saio, aí sim..."*.

Em síntese, observa-se que o conflito família-trabalho se manifesta de diferentes formas entre os motoristas de aplicativo, variando conforme as condições familiares, emocionais e estruturais de cada entrevistado. A sobreposição de papéis e a ausência de fronteiras claras entre as esferas pessoal e profissional geram uma tensão contínua, que tende a se intensificar com o tempo, criando um ciclo de interferências mútuas entre trabalho e família. Um estudo realizado por Silvestre, Santos Neto e Amaral (2021) corrobora essa constatação: 75 entregadores por aplicativo entrevistados afirmaram ter dificuldade em se desconectar do trabalho, mesmo após desligarem os aplicativos nos quais estão cadastrados.

Apesar disso, há exceções, como no caso de E6 que demonstra maior controle emocional e uma separação mais nítida entre os âmbitos profissional e pessoal, o que evidencia que a experiência do conflito também é atravessada por fatores individuais e estratégias pessoais de enfrentamento. De maneira semelhante, no estudo de Canuto e Mattos (2024), os resultados indicam que o conflito família-trabalho não exerce impacto negativo significativo na satisfação profissional, o que sugere que alguns trabalhadores desenvolvem estratégias para equilibrar as demandas familiares e profissionais. Por outro lado, o conflito trabalho-família apresenta efeito negativo sobre a satisfação no trabalho, evidenciando que as exigências e sobrecargas do ambiente profissional comprometem o bem-estar dos trabalhadores. Ademais, no estudo de Matias, Andrade e Fontaine (2011), observa-se que, na análise do conflito família-trabalho, tanto para homens quanto para mulheres, o estresse gerado pelas demandas familiares se configura como um forte preditor desse tipo de conflito. Ressalta-se, ainda, que as mulheres tendem a vivenciar de forma mais intensa o conflito na direção família-trabalho, enquanto os homens experimentam de maneira mais acentuada o conflito trabalho-família, o que reforça a persistência de papéis de gênero tradicionais na dinâmica entre vida profissional e pessoal.

A dificuldade em conciliar as demandas do trabalho e da família gera conflitos frequentes para homens e mulheres (Vilela; Lourenço, 2017). No entanto, pesquisas demonstram que o conflito trabalho-família está fortemente relacionado a questões de gênero, com destaque para os desafios enfrentados pelas mulheres, intensificados pela tripla jornada (Souza; Sá; Lemos, 2019).

Neste sentido, buscou-se analisar as diferenças na manifestação do conflito trabalho-família entre motoristas de aplicativos a partir de gênero, faixa etária, e tempo dedicado ao trabalho nas plataformas (objetivo específico c). Para tanto, o Quadro 2 apresenta uma sistematização das principais características dos entrevistados e como esses fatores podem estar influenciando a manifestação de conflito trabalho-família.

Quadro 2 – Diferenças na manifestação do conflito trabalho-família entre motoristas de aplicativo

Entrevistado	Gênero	Idade	Carga Horária	Possui filhos?	Manifestação do conflito	Tipo de Conflito Predominante (F-T ou T-F)
E1	Homem	26 anos	9h	Não	Restrição de horários e conflitos por uso do carro da família	F-T
E2	Homem	38 anos	12h	Sim	Não percebe conflito significativo	Nenhum
E3	Mulher	37 anos	8h - 9h	Sim	Dificuldade de conciliar trabalho com as demandas domésticas e cuidado com os filhos	T-F
E4	Homem	29 anos	12h - 15h	Sim	Culpa por perder momentos em família; esforço para criar limites	T-F
E5	Homem	40 anos	15h	Sim	Perda de convivência com filhos; escolhe trabalhar mesmo assim	T-F
E6	Homem	24 anos	6h	Sim	Reconhece estresse e tenta separar esferas; tenta mudança de hábitos	Ambos
E7	Mulher	54 anos	6h	Não	Priorização da família, afeta presença no trabalho	F-T
E8	Mulher	55 anos	12h	Sim	Conflito emocional constante entre responder chamados e estar com a família	Ambos

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

A análise indica que o conflito trabalho-família se intensifica principalmente para quem trabalha mais horas e tem filhos, independentemente do gênero. No entanto, as mulheres relatam maior sobrecarga nas tarefas domésticas, enfrentando a dupla jornada, enquanto os homens tendem a minimizar ou racionalizar esse conflito. Idade, gênero e carga horária podem influenciar a forma como o conflito se manifesta.

Todos os entrevistados, independentemente de terem filhos ou não, relatam enfrentar predominantemente o conflito de tempo, que se manifesta quando o tempo destinado às atividades laborais interfere ou compete diretamente com o tempo que poderia ser dedicado à família e às demandas do âmbito pessoal (Greenhaus; Beutell, 1995). Esse conflito é agravado pela necessidade de trabalhar longas jornadas para garantir a renda. Como destaca a entrevistada E3: *“Ah, com certeza. Com certeza. Porque assim, ou eu fico em casa pra curtir a família e não trabalho. Ou eu trabalho e não fico em casa.”* Esse conflito também é percebido pelo entrevistado E5, que menciona a limitação do convívio familiar com os filhos: *“Sim, reduziu. Eles entendem, porque não vivem direto comigo. Afetou porque eu não podia estar mais tempo junto quando eles vão para lá [casa dele]. Quando eles vão pra lá e cada pouco eu dou uma saída”*. Da mesma forma, E8 reforça a tensão emocional causada pela

sobreposição de demandas, afirmando: “Ah, sim, com certeza, é uma coisa ou é outra, né, tu não consegue atender tudo, não consegue”.

As mulheres, além do conflito de tempo, enfrentam de forma mais intensa o conflito de tensão, que resulta da dificuldade em conciliar as demandas e expectativas dos papéis profissionais e familiares, gerando estresse ao tentar atender ambos adequadamente (Greenhaus; Beutell, 1995). Esse conflito está diretamente relacionado à sobrecarga da dupla jornada, que envolve o trabalho remunerado e as tarefas domésticas, como exemplifica a fala da entrevistada E3 relacionados à dupla jornada (trabalho remunerado e tarefas domésticas):

E3: *Esses dias eu ainda tava reclamando disso aí. Tipo, eu preciso tirar um dia somente pra limpeza, né? Eu como sou muito detalhista, né? Eu sempre acho que o que eu faço tem que ficar melhor, né? Então, eles me ajudam. Mas de certa forma, eu sempre acho que tá errado.*

Em contraste, o entrevistado E4 expressa menor preocupação com as tarefas domésticas, afirmando: “Não, não me impede até porque eu quase nem paro em casa.”

Os homens reconhecem o conflito de tempo, mas tendem a naturalizar o estresse e pouco problematizam o conflito de comportamento.

E2: *Ah, sim. Como é que eu vou te dizer? Eu não vejo que afete muito, assim, sabe? Negativamente. Até porque, às vezes, as pessoas... Eu sou um pouco mais retraído, entendeu? Então, eu não gosto muito de sair, sou um pouco mais fechado. Então, eu prefiro trabalhar.*

E5: *Ah, isso acontece. Já aconteceu e é normal isso aí. Mas daí eu vou trabalhar mesmo.*

E6: *Acho que trabalho é trabalho. Tu chega em casa, esquece, deixa na porta. Não é que tu não vai conversar com a tua mulher e estressar. Conversar e outra coisa é estressar, né? Tu não pode deixar que aquilo te consuma, né? Se não, tu acaba se tornando um caos em casa.*

Em adição, duas entrevistadas mulheres relataram que buscam estratégias para amenizar essa sobreposição de papéis, como tentar se desligar do aplicativo quando estão em casa, embora muitos relatem não conseguir fazê-lo completamente. A E7 descreve uma rotina detalhada para separar mentalmente o trabalho da vida pessoal, dizendo:

E7: *Mas a hora que eu bloqueio o aplicativo e que eu vou pra minha casa, eu pego, fecho os vidros e boto o meu pendrive e boto aquela música bem alto. Até eu chegar na minha casa. Sabe? Fica tudo ali. Desliga. Tanto é que o telefone do aplicativo, eu desliguei, fica tudo dentro do carro. Só bato a porta do carro e saio. E o do carro fica dentro do carro. Não tiro nada dentro. Só chego, bato a porta na garagem e entro pra dentro da minha casa e vou direto tomar banho. Porque eu canso de dizer. As pessoas dizem assim, tu pode me dar o teu telefone? Não, não posso. Baixa o aplicativo. Tu faz questão que eu vá te buscar? Me favorita. Me favorita. Mas não me incomoda fora do meu horário. Até porque isso é desagradável.*

Essa rotina evidencia uma delimitação clara entre os espaços e momentos de trabalho e os momentos de descanso e convivência familiar. A E8 reforça a importância do desligamento total do trabalho durante os períodos de descanso: E8: “Chega a época que eu vou tirar umas férias, eu paro, desligo tudo e vou, não tem problema, não interfere nada. Ao meio dia eu tenho que desligar, desligo todos os dados móveis, se não tenho nada marcado, desligo tudo.”

Ambas destacam a necessidade de estabelecer limites claros e preservar o tempo pessoal, usando o desligamento físico e mental como estratégia para evitar que o trabalho

invada o espaço familiar e os momentos de descanso, mostrando consciência da importância do equilíbrio para a saúde mental e qualidade de vida.

Os resultados apresentados neste tópico evidenciaram os desafios enfrentados, as adaptações necessárias e as formas de conciliar as demandas profissionais com as responsabilidades familiares e momentos de descanso, destacando tanto a flexibilidade quanto às limitações impostas pelo contexto da uberização. Diante do exposto, pode-se observar que o trabalho uberizado, com suas características de jornadas extensas, baixa remuneração e ausência de direitos, impacta diretamente no conflito trabalho-família. Há uma clara dificuldade de separar o âmbito profissional do pessoal, a preocupação com o trabalho frequentemente invade os momentos de lazer, e as longas jornadas comprometem o convívio familiar.

Ao encontro dessa análise, Silvestre (2023) destaca que a uberização, marcada pela flexibilidade e precarização, intensifica a centralidade do trabalho na vida dos indivíduos, contribuindo para a deterioração de outras esferas, como a vida pessoal e familiar. De acordo com o autor, motoristas e entregadores, diante de rotinas exaustivas, têm pouco ou quase nenhum tempo para atividades além do trabalho, enfrentando dificuldades para planejar o tempo livre e, mesmo em momentos de descanso, sentem-se compelidos a retornar ao trabalho com ainda mais intensidade.

A lógica da uberização contribui diretamente para a manifestação do conflito trabalho-família, especialmente em função das jornadas exaustivas e do estresse associado à natureza do trabalho. A flexibilidade promovida pelas plataformas, na prática, impõe ao trabalhador uma disponibilidade quase permanente, exigindo que ele estenda suas jornadas para alcançar rendimentos minimamente satisfatórios. Essa realidade compromete o tempo destinado à vida pessoal, agravando a tensão entre as demandas profissionais e familiares. A instabilidade financeira, a imprevisibilidade da rotina e a ausência de garantias trabalhistas dificultam o estabelecimento de limites entre trabalho e descanso, podendo impactar negativamente a saúde emocional e a qualidade de vida dos motoristas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A uberização caracteriza-se por um processo de precarização das relações de trabalho, frequentemente disfarçado pelo discurso do “empreendedor de si mesmo”. Na prática, esse modelo impõe jornadas prolongadas, a ausência de direitos trabalhistas e a transferência integral das responsabilidades para o trabalhador. No contexto das plataformas de transporte por aplicativo, as condições de trabalho apresentam uma flexibilidade aparente, acompanhada de insegurança laboral que pode comprometer o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos motoristas. Esse cenário favorece o surgimento do conflito trabalho-família, afetando negativamente o tempo destinado à família, ao lazer e ao cuidado pessoal, além de impactar a saúde mental e emocional desses trabalhadores. Deste modo, o presente estudo analisou de que forma o contexto de trabalho uberizado de motoristas de aplicativos influencia a manifestação de conflito trabalho-família.

No primeiro momento, buscou-se investigar as condições de trabalho vivenciadas por esses motoristas (objetivo específico a). Observou-se que enfrentam jornadas exaustivas, baixos retornos financeiros, ausência de direitos trabalhistas e custos elevados com manutenção dos veículos, apesar de valorizarem a flexibilidade que o trabalho oferece.

Em seguida, procurou-se identificar as principais fontes de conflito trabalho-família enfrentadas pelos motoristas de aplicativos (objetivo específico b), constatando-se que a sobreposição de papéis, a instabilidade da rotina e a dificuldade em separar o tempo de trabalho do tempo pessoal geram uma tensão constante, que varia conforme as condições familiares e emocionais de cada trabalhador.

Por fim, analisou-se as diferenças na manifestação do conflito trabalho-família entre motoristas de aplicativos em diferentes contextos socioeconômicos, como gênero, faixa etária, e tempo dedicado ao trabalho nas plataformas (objetivo específico c). Constatou-se que o conflito é mais intenso entre aqueles que trabalham por mais horas e têm filhos, sendo que as mulheres relatam maior sobrecarga devido à dupla jornada, enquanto os homens tendem a minimizar ou racionalizar essas dificuldades.

Um dos principais achados deste estudo refere-se ao modo como os aplicativos de mobilidade urbana em Sant’Ana do Livramento/RS operam de forma distinta em relação às grandes plataformas, como Uber e 99. A proximidade entre motoristas e gestores dos aplicativos locais, favorece a resolução de eventuais problemas, mitigando dificuldades frequentemente relatadas em plataformas de grande porte. Embora esse aspecto represente uma vantagem, a pesquisa evidenciou os impactos característicos da uberização, como a ausência de garantias trabalhistas, jornadas extensas, muitas vezes sem folgas, e a necessidade de intensificação do trabalho para obtenção de rendimentos minimamente satisfatórios. Ademais, verificou-se que as deficiências na infraestrutura urbana local impõem desafios adicionais à atividade dos motoristas. Conclui-se que a lógica da uberização contribui diretamente para a manifestação do conflito trabalho-família, especialmente em função das jornadas exaustivas e do estresse associado à natureza do trabalho.

Assim, esta pesquisa contribui para o avanço teórico ao abordar a relação entre uberização e conflito trabalho-família, temas pouco explorados em conjunto, especialmente em contextos locais como Sant’Ana do Livramento/RS. Ao analisar a experiência dos motoristas na cidade, o estudo amplia a compreensão sobre os impactos da organização do trabalho na vida pessoal desses trabalhadores, oferecendo importantes contribuições para futuras investigações acadêmicas.

Entre as limitações da pesquisa, destaca-se a escassez de estudos que abordam ambos os temas simultaneamente, o que dificultou a discussão dos resultados. Além disso, a rotina intensa dos motoristas dificultou a realização das entrevistas, limitando a disponibilidade dos participantes.

Para pesquisas futuras, recomenda-se aumentar o número e a diversidade dos entrevistados, além de investigar mais profundamente as estratégias de enfrentamento adotadas pelos motoristas, a fim de complementar os achados deste estudo e enriquecer o conhecimento sobre a temática. Sugere-se, ainda, a realização de pesquisa quantitativa, com o objetivo de ampliar a compreensão do conflito trabalho-família no contexto dos motoristas de aplicativos.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, 19 fev. 2017. Disponível em <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 16 set. 2024.

ABILIO, L. C.; AMORIM, H.; GROHMANN, R. **Uberização e plataformização do trabalho no Brasil**: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, [S. l.], v. 23, n. 57, p. 26–56, 2021. DOI: 10.1590/15174522-116484. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/116484>>. Acesso em: 13 out. 2024.

ACOSTA, B. L.; VARGAS, K. S. Trabalho e carreira de microinfluenciadores digitais: um cenário de uberização?. In: VARGAS, K. S.; FLECK, C. F.; SCHERER, L. A.; MEDEIROS, I. B. O.; LIMA, L. E. A. **Trabalho, Organizações e Pessoas**: Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho na Contemporaneidade. Gradus Editora, p. 23-62, 2024.

AGUIAR, C. V. N. **Interfaces entre o trabalho e a família e os vínculos organizacionais: Explorando a tríade família-trabalho-organização**. Orientador: Prof^o. Dr^o Antônio Virgílio Bittencourt Bastos. Tese (Doutorado-Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Instituto de Psicologia, Salvador, 2016.

AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B. Tradução, adaptação e evidências de validade para medida de conflito família-trabalho. **Avaliação Psicológica**, 12 (2), 203-212, 2013.

BARBOSA, H. B. **Relações de trabalho e novas tecnologias: um estudo sobre os motoristas do aplicativo Uber em João Pessoa**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2019.

BARBOSA, A. O. **Carreiras descarrilhadas: conflito trabalho-família e interrupção de trajetórias profissionais**. Orientadora: Ana Heloísa da Costa Lemos. Dissertação (Mestrado-Administração de Empresas) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC-Rio, Rio de Janeiro, 2018.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

CABREIRA, B. M. **Estresse e ansiedade em motoristas de aplicativos na cidade de Guarapari - Espírito Santo**. 2022. 37f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Instituto Federal do Espírito Santo, Guarapari, 2022.

CARLSON, D. S., KACMAR, K. M., WILLIAMS, L. J. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. **Journal of Vocational Behavior**, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>, 2000.

CASTRO, M. S. **Sentidos do trabalho na uberização: um estudo com motoristas de aplicativo**. 31p. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração). Santana do Livramento: Universidade Federal do Pampa, 2023.

CASTRO, M. S.; VARGAS, K. S. Sentidos do trabalho na uberização: um estudo com motoristas de aplicativo. *In*: ENCONTRO DA ANPAD, 47., 2024, Florianópolis. **Anais eletrônicos** [...]. Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.21714/2177-2576EnANPAD2024>. Acesso em: 08 out. 2024.

CANUTO, S. S. P. R.; MATTOS, C. A. C. A. A relação entre conflito trabalho-família e satisfação no trabalho: um estudo com servidores de uma instituição federal de ensino superior. **Revista de Administração, Sociedade e Inovação (RASI)**, v. 12, n. 1, 2024. Disponível em: <https://periodicos.ifba.edu.br/index.php/rasi>.

COLODETTI, A. P. D. O. A.; MELO, M. C. D. O. As relações de gênero no contexto socioeconômico e cultural brasileiro: estudo com mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 19, n. 4, p. 872–886, out. 2021.

FIGUEIREDO, M., F. **Globalização e transformações no mundo do trabalho: a atuação sindical como meio de promoção do trabalho digno**. 2020. 104 f. Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) – Universidade Estadual de Londrina, Curso de Direito Negocial, Londrina, 2020.

- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- GIL, A. C. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 1. ed. Barueri [SP]: Atlas, 2021.
- GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**, 1985.
- JUNIOR, G., T.; SALTORATO, P. Impactos da indústria 4.0 na organização do trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Produção Online**, Florianópolis, SC, v. 18, n. 2, p. 743-769, 2018.
- MACHADO, L. ‘Só nos vemos na garagem’: as famílias que dividem o carro para trabalhar 24h por dia em apps de transporte. **BBC News**, São Paulo, 25 nov. 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-50383388>. Acesso em: 10 out. 2024.
- MADERS, T. R.; VARGAS, K. S. As transformações no mundo do trabalho. In: VARGAS, K. S.; FLECK, C. F.; SCHERER, L. A.; MEDEIROS, I. B. O.; LIMA, L. E. A. **Trabalho, Organizações e Pessoas: Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho na Contemporaneidade**. Gradus Editora, p. 23-62, 2024.
- MARTINS, H. H. T. DE S.. Metodologia qualitativa de pesquisa. **Educação e Pesquisa**, v. 30, n. 2, p. 289–300, maio, 2004.
- MASSON, L. P. *et al.* “Parceiros” assimétricos: trabalho e saúde de motoristas por aplicativos no Rio de Janeiro, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva** [online]. v. 26, n. 12, p. 5915-5924, 2021. Acesso em: 2 de novembro 2024 , Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-812320212612.14652021>>.
- MATIAS, M.; ANDRADE, C.; FONTAINE, A. M. Diferenças de gênero no conflito trabalho-família: um estudo com famílias portuguesas de duplo emprego com filhos em idade pré-escolar. **Psicologia**, v. 25, n. 1, p. 9-32, 2011.
- MEDEIROS, T. J.; AGUIAR, J.; BARHAM, E. J. (2017). Entre o conflito e o equilíbrio: ferramentas para examinar a relação trabalho-família. **Revista Psicologia Argumento**, 35(88), p. 45-62, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.7213/psicolargum.35.88.AO04>.
- NETEMEYER, R. G., BOLES, J. S.; MCMURRIAN, R. Development and validation of workfamily conflict and Family-work conflict scales. **Journal of Applied Psychology**, 81(4), 400-410, 1996.
- OLIVEIRA, L. B.; CAVAZOTTE, F. S. C. N.; PACIELLO, R. R. Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. **Revista de Administração Contemporânea**, 17(4), 418-437, 2013.
- PEREIRA, A.; SIMONETTO, E. de O. Indústria 4.0: Conceitos e perspectivas para o Brasil. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**. 2018.
- RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

SABINO, A. M.; ABÍLIO, L. C. Uberização - o empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 2, n. 2, 18 dez. 2019.

SILVESTRE, B. M. “Eu Trabalho no meu Tempo Livre”: Lazer e Cotidiano sob a Uberização – Quando o Trabalho Toma Conta da Vida. **LICERE - Revista do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer**, Belo Horizonte, v. 27, n. 1, p. 308–309, 2024. DOI: 10.35699/2447-6218.2024.52258. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/licere/article/view/52258>. Acesso em: 05 nov. 2024.

SILVESTRE, B. M.; SANTOS NETO, S. R. dos; AMARAL, S. C. F. “Sem tempo, irmão”: o trabalho e o tempo livre de entregadores uberizados durante a pandemia de covid-19. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, v. 43, p. e000421, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/rbce.43.e000421>.

SLEE, T. **Uberização a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Elefante, 2017.

SOARES, M. M.; CONSTANTINO, R. H.; GUIMARÃES, V. H. de . O fenômeno da uberização e suas implicações na relação de trabalho contemporânea. **E&G Economia e Gestão, Belo Horizonte**, v. 21, n. 60, Set/Dez. 2021.

SOUZA, A. C. M. B. DE M.; SÁ, R. G. Q.; LEMOS, A. H. DA C. Em busca do equilíbrio : o debate atual sobre o conflito trabalho-família nos periódicos científicos brasileiros. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 10, pp. 89–113, 2019.

SOUZA, N. A. R de; CORREA, R. O.; ANDRADE, J. R. G.; COSTA, J. L. B.; SANTOS, M. de J. S. Empreendedorismo feminino:: redes de apoio social para atenuar os conflitos trabalho-família. **REMIPE - Revista de Micro e Pequenas Empresas e Empreendedorismo da Fatec Osasco**, [S. l.], v. 10, n. 1, p. 166–184, 2024. DOI: 10.21574/remipe.v10i1.424. Disponível em: <https://remipe.fatecosasco.edu.br/index.php/remipe/article/view/424>.

TAVARES, S.; CAETANO, A.; SILVA, S. "Não há bela sem senão". A identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família. **Psicologia, [S. l.]**, v. 21, n. 1, p. 133–149, 2007. DOI: 10.17575/rpsicol.v21i1.360. Disponível em: <https://revista.appsicologia.org/index.php/rpsicologia/article/view/360>.

TEIXEIRA, R. M.; BOMFIM, L. C. S. Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: estudo de casos múltiplos em agências de viagens. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, v. 10, n. 1, p. 44–64, jan. 2016.

VILELA, N. G. S.; LOURENÇO, M. L. Conflito trabalho-família, políticas de apoio à família e gênero: um panorama do atual cenário de estudos. **Revista Eletrônica de Administração e Turismo (REAT)**. n. 6, v. 11, jul/dez, 2017. <http://dx.doi.org/10.15210/reat.v11i6.1249>.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

BLOCO A – PERFIL DO ENTREVISTADO

1. Nome, idade, naturalidade e sexo.
2. Qual o seu estado civil? Tem filhos?
3. Organização familiar: onde e com quem mora? Como é a rotina/cotidiano familiar?
4. Fale um pouco da sua formação, experiência profissional e trabalhos anteriores.

BLOCO B – O TRABALHO UBERIZADO

1. Atualmente, além de ser motorista de aplicativo, você desempenha outras atividades?
2. Há quanto tempo você está nesse trabalho?
3. Fale um pouco sobre a rotina, o dia a dia do seu trabalho.
4. Como é a sua jornada de trabalho? Em média, quantas horas por dia e por semana você trabalha? Como contabiliza isso? A jornada varia ou existe um mínimo que você deve cumprir?
5. Seus horários interferem na dinâmica familiar?
6. O que você considera importante na organização do seu trabalho?
7. Na sua visão, como está a qualidade e a quantidade de tempo que dedica para a sua vida pessoal (cuidar da saúde, lazer, estudos, passeios, descanso, amigos e família)?
8. E comparando com o tempo que dedica ao trabalho? Qual sua avaliação?
9. Como é a sua relação com o aplicativo?
10. Qual a sua opinião (geral) sobre o seu trabalho? O que gosta e o que não gosta?
11. Você pretende continuar neste trabalho? Por quê?
12. Qual a sua renda média como motorista de aplicativo?

BLOCO C – CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

● Perguntas que abordam a ITF

1. Você sente que seu trabalho reduziu o tempo que passa com sua família e amigos? Como isso impacta seu relacionamento com eles?
2. O seu trabalho afeta o seu estado emocional? De que forma isso impacta seu relacionamento com a família?
3. Você sente que as estratégias que utiliza para resolver problemas no trabalho não funcionam tão bem para lidar com desafios em casa?
4. Em relação às atividades e responsabilidades domésticas, você sente que o trabalho impede ou limita sua participação de alguma forma? Como isso acontece?
5. Seu trabalho já dificultou sua participação em eventos familiares? Se sim, por quê?
6. A pressão do trabalho já fez com que você deixasse de fazer as coisas de que gosta? Como isso afetou seu bem-estar?
7. Como os comportamentos que você precisa adotar para ser eficaz no trabalho impactam seu papel em casa, como pai/mãe ou parceiro(a)?

● Perguntas que abordam a IFT

1. O seu tempo com a família já interferiu de alguma forma com as responsabilidades no trabalho?
2. Os problemas e preocupações com a família já te atrapalhou de alguma forma no trabalho?
3. Você sente que o tempo que passa com sua família muitas vezes impede que você se dedique a atividades no trabalho que poderiam impulsionar sua carreira?
4. A tensão e as ansiedades relacionadas à sua família frequentemente afetam sua capacidade de realizar seu trabalho de maneira eficaz? Como isso impacta seu desempenho profissional?

5. Você sente que os comportamentos que usa para resolver problemas em casa não são úteis no ambiente de trabalho?

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário(a), em uma **pesquisa científica**. Caso você não queira participar, não há problema algum. Você tem todo o direito de não querer participar do estudo, basta selecionar a opção correspondente no final desta página.

Para confirmar sua participação você precisará ler todo este documento e depois selecionar a opção correspondente no final dele. Este documento se chama TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido). Nele estão contidas as principais informações sobre o estudo, objetivos, metodologias, riscos e benefícios, dentre outras informações.

Este TCLE refere-se à pesquisa sobre **motoristas de aplicativos** que atuam em Sant’Ana do Livramento, cujo **objetivo** é analisar de que forma o contexto de trabalho desses profissionais influencia a manifestação do conflito trabalho-família. Para ter uma cópia deste TCLE, você poderá solicitar à pesquisadora responsável pelo estudo a qualquer momento por um dos e-mails registrados no final deste termo.

A pesquisa será realizada por meio de uma **entrevista com duração aproximada de 1 hora**. As suas respostas serão determinantes para a qualidade da pesquisa.

Você não será remunerado, visto que sua participação nesta pesquisa é de caráter voluntário. Caso decida desistir da pesquisa você poderá interromper a entrevista e sair do estudo a qualquer momento, sem nenhuma restrição ou punição.

Os pesquisadores garantem e se comprometem com o sigilo e a confidencialidade de todas as informações fornecidas por você para este estudo. Da mesma forma, o tratamento dos dados coletados seguirá as determinações da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei 13.709/18).

Para contatar a pesquisadora da pesquisa, você poderá encaminhar um e-mail ou mandar mensagem pelo *WhatsApp* para ela a qualquer momento:

Mayara Elizabeth Silva de Oliveira
Acadêmica do Curso de Administração da UNIPAMPA
mayraelizabeth.aluno@unipampa.edu.br

Profa. Dra. Katiúscia Schiemer Vargas
Orientadora da pesquisa
katiusciovargas@unipampa.edu.br

CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO

Eu, _____ concordo em participar voluntariamente do presente estudo como participante. A pesquisadora me informou sobre tudo o que vai acontecer na pesquisa, o que terei que responder. A pesquisadora me garantiu que eu poderei sair da pesquisa a qualquer momento, sem dar nenhuma explicação, e que esta decisão não me trará nenhum tipo de penalidade.

ACEITO PARTICIPAR ()

NÃO ACEITO PARTICIPAR ()

APÊNDICE C – TABELA DE CATEGORIZAÇÃO E CODIFICAÇÃO

TABELA DE CATEGORIZAÇÃO E CODIFICAÇÃO

TRABALHO UBERIZADO	Constructos	Variáveis	Questões da Entrevista
	CONDIÇÕES DE TRABALHO	Percepção sobre as condições de trabalho, pontos positivos e negativos e relacionamento com o aplicativo	B4, B6. B7, B8
	JORNADA DE TRABALHO	Como é a rotina de trabalho, carga horária e renda média	B1, B4, B5, B6, B10
	IMPACTO EMOCIONAL	Como e se o trabalho impacta no estado emocional do motorista, podendo ser positiva ou negativamente	B4, CT6, CT2
	INFRAESTRUTURA E SEGURANÇA	Como a infraestrutura das vias da cidade impacta o trabalho e qual a percepção sobre a segurança.	B1, B8, B9.

CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA	Constructos	Variáveis	Questões da Entrevista
	FONTES DE CONFLITO T-F	Verificar se o trabalho impacta no relacionamento com a família	CT1, CT3, CT4. CT5,
	FONTES DE CONFLITO F-T	Verificar se o relacionamento com a família impacta no trabalho	CF1, CF2, CF3, CF4