



Artigo Original

Envelhecimento, trabalho e tecnologia: motorista de aplicativos como possibilidade laboral para a população 50+¹

Aging, work and technology: application driver as a laboral possibility for the 50+ population

Luana de Barros^a , Taiuani Marquine Raymundo^a 

^aUniversidade Federal do Paraná – UFPR, Curitiba, PR, Brasil.

Como citar: Barros, L., & Raymundo, T. M. (2021). Envelhecimento, trabalho e tecnologia: motorista de aplicativos como possibilidade laboral para a população 50+. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 29, e2039. <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoAO2039>

Resumo

Introdução: A transição demográfica no Brasil tem levado indivíduos com mais de 50 anos a permanecer por mais tempo envolvidos em atividades laborais. Concomitantemente, nota-se o surgimento da chamada economia “gig”, caracterizada pela oferta de serviços, por meio de plataformas *online* ou aplicativos móveis, como o caso dos aplicativos de transporte. Tais mudanças no contexto laboral podem acarretar desafios e vivências, positivas e negativas ao trabalhador. Nessa direção, destaca-se o papel do terapeuta ocupacional como o profissional que pode apoiar adultos mais velhos e idosos na busca e no envolvimento em ocupações cotidianas modificadas pela tecnologia e impactadas por crises na economia. **Objetivo:** Analisar a motivação e a percepção de trabalhadores com 50 anos ou mais acerca do trabalho com aplicativos móveis de transporte. **Método:** Estudo com abordagem qualitativa, transversal, exploratório e descritivo. Os participantes foram recrutados por meio de convite em grupos de redes sociais formados por trabalhadores de aplicativos móveis de transporte e por indicação. Para coleta de dados, utilizou-se questionário socioeconômico e entrevista analisada por meio da Análise de Temática de Conteúdo. **Resultados:** Participaram 10 motoristas, com idade entre 50 e 63 anos, que apontaram como principal motivação para o trabalho com aplicativos o fato de estarem desempregados no período da crise econômica brasileira e terem encontrado dificuldade de conquistar recolocação no mercado de trabalho devido à preferência por pessoas mais jovens. O principal aspecto negativo elencado pelos motoristas foi a insegurança e como aspecto positivo foi citada a flexibilidade de horário e a importância do envolvimento em atividades laborais para a construção da identidade. **Conclusão:** Em meio às alterações no perfil etário populacional e nos modos de trabalho,

¹O manuscrito é parte da pesquisa do Trabalho de Conclusão de Curso da primeira autora. Os procedimentos éticos vigentes foram cumpridos. O estudo foi aprovado, em 05/12/2018, pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Paraná sob parecer nº 3.058.761.

Recebido em Dez. 16, 2019; 1ª Revisão em Abr. 17, 2020; 2ª Revisão em Out. 7, 2020; Aceito em Out. 20, 2020.



Este é um artigo publicado em acesso aberto (*Open Access*) sob a licença *Creative Commons Attribution*, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

é necessário o desenvolvimento de novos estudos que relacionem envelhecimento, trabalho e tecnologia visando à prática da terapia ocupacional.

Palavras-chave: Envelhecimento, Emprego, Trabalho, Tecnologia, Aplicativos Móveis, Terapia Ocupacional.

Abstract

Introduction: The demographic transition in Brazil has led individuals over 50 years old to remain involved in labor activities for a longer time. Concomitantly, there is the appearance of the “gig” economy, characterized by the provision of services, through online platforms or mobile applications, as in the case of transport applications. Such changes in the work context can bring challenges and experiences, positive and negative to the worker. In this sense, the role of the occupational therapist stands out as the professional who can support older adults and elderly people in the search for and involvement in everyday occupations modified by technology and impacted by crises in the economy. **Objective:** to analyze the motivation and perception of workers aged 50 or over about working with mobile transport apps. **Method:** a study with a qualitative, transversal, exploratory, and descriptive approach. Participants were recruited by invitation from social networking groups of mobile transport application workers and by referral. For data collection, a socioeconomic questionnaire and an interview were analyzed using Bardin's Content Analysis. **Results:** The participants were ten drivers, aged between 50 and 63 years old, in which the main motivation for working with applications was due to be unemployed in the period of the Brazilian economic crisis and found it difficult to gain replacement in the job market due to the preference for young people. The main negative aspect listed by the drivers was insecurity, and as a positive aspect, the flexibility of working hours and the importance of involvement in work activities for the construction of identity. **Conclusion:** During the changes in the population's age profile and in the ways of working, it is necessary to develop more analyzes on aging, work, and technology aimed at the practice of Occupational Therapy.

Keywords: Aging, Employment, Work, Technology, Mobile Applications, Occupational Therapy.

Introdução

O Brasil tem experimentado um crescente envelhecimento populacional, o qual vem sendo relacionado à queda nas taxas de fecundidade e ao aumento da expectativa de vida. Em decorrência, o país lida com os desafios e com a busca por um sistema previdenciário mais adequado o que, em uma análise direta e simples, tem implicado e continuará implicando a necessidade de os indivíduos trabalharem por um maior período de tempo (Camarano & Fernandes, 2016).

Com a reforma da previdência aprovada – fixação de idade mínima de 62 anos para mulheres e 65 para homens –, aumentará ainda mais a participação de trabalhadores com mais de 50 anos no mercado de trabalho (Lopes & Burgardt, 2013; Muniz & Barros, 2014; Costanzi & Ansiliero, 2017; Brasil, 2019). Dados de 2016 já indicavam a crescente participação de pessoas com mais idade no mercado de trabalho (População em Idade Ativa (PIA), População Economicamente Ativa (PEA) e Ocupados). Por meio

da PIA, foi possível verificar o aumento da participação de pessoas da faixa etária de 50 anos ou mais entre os anos de 2003 e 2015. Além disso, nos dados referentes à PEA e Ocupados, essa mesma faixa etária apresentou crescimento próximo aos 25% no total das estatísticas (Amorim et al., 2016).

Apesar do que é apontado pelos dados, manter-se no mercado de trabalho por mais tempo é muito desafiador, pois a sociedade tende a moldar o funcionamento das instituições e o ambiente físico e social tendo como foco o trabalho de pessoas jovens, uma vez que ainda existe a compreensão de que a proximidade com a velhice é sinônimo de perda da potência para atividades laborais (Beier, 2015; Czaja et al., 2015; Berde & Tokés, 2019).

Concomitantemente, a destruição de um número elevadíssimo de empregos, durante a crise brasileira que teve início em 2014, impulsionou a busca pelo envolvimento em atividades laborais informais. Esses fatores podem estar tornando ainda mais complexa a relação dos indivíduos com 50 anos ou mais e o mercado de trabalho (Correia, 2016; Rossi & Gimenez, 2017).

Prova dessa procura por trabalhos informais é o aumento na atuação de trabalhadores mais velhos nos arranjos de trabalhos alternativos (trabalhadores temporários, *freelancers*/autônomos, trabalhadores por diária e terceirizados). Nos Estados Unidos, por exemplo, dos empregados em trabalhos alternativos em 2015, 6,4% das pessoas possuíam entre 16 e 24 anos, 14,3% entre 25 e 54 anos, e 23,9% entre 55 e 74 anos. Além disso, dentre os trabalhadores que referiram atuar por meio de um intermediário, cerca de um terço afirmou que o intermediário é *online* (aplicativos móveis de transporte como Uber, por exemplo) (Katz & Krueger, 2019).

A reconfiguração nos modos de trabalho tem sido acompanhada pela maior inserção da tecnologia nas atividades laborais, em especial, devido ao avanço da internet. Exemplo disso é o surgimento da economia “*gig*” (“*gig economy*” ou economia “*gig*”), vocábulo que surgiu de gírias utilizadas para representar trabalhos *freelancer* que une trabalhadores temporários e sem vínculo empregatício com empresas interessadas nessa população (Faustini, 2015; Sundararajan, 2015; Mena, 2016). O trabalho “*gig*” oferece serviços que utilizam plataformas *online* ou aplicativos móveis e sistemas de informação baseados no usuário com flexibilidade de horários. Tais plataformas fazem a mediação entre empregador e trabalhador, sendo este último responsável pelo fornecimento de ferramentas necessárias para a realização da tarefa, como é o caso dos aplicativos móveis de transporte e aplicativos de entrega (Tran & Sokas, 2017; Berde & Tokés, 2019).

Nesse sentido, apesar da escassez de literatura científica que correlacione a idade com o envolvimento em atividades laborais por intermédio da tecnologia, cresce a divulgação de notícias, em sites e jornais de grande circulação (*AARP*, *Forbes*, *The New York Times*, *CNBC*, Estadão), relacionadas a indivíduos com mais de 50 anos que têm se mantido atuantes no mercado de trabalho por meio da economia “*gig*”, fazendo uso de aplicativos móveis de transporte. Dentre as justificativas estão a possibilidade de socialização, manter-se ocupado e a busca por complementar o valor da aposentadoria com uma carga horária de trabalho flexível (Olson, 2016; Jefferson, 2017).

Esses aspectos remetem a seres ocupacionais, que realizam atividades diversas, sendo a finalidade da Terapia Ocupacional a busca pelo envolvimento em ocupações cotidianas capazes de promover indivíduos evolutivos, produtivos, criativos, lúdicos e expressivos. Além disso, o estudo da relação entre saúde e atividade humana é contribuição específica desta profissão (Caniglia, 1994; American Occupational

Therapy Association, 2020). Sendo assim, torna-se necessário compreender como os indivíduos mais velhos se relacionam com o trabalho e com a tecnologia, e quais as barreiras e os facilitadores dessa relação, a fim de criar subsídios para o desenvolvimento de estratégias de atuação na área.

Ante o exposto, esta pesquisa possui o objetivo de analisar a motivação e a percepção de motoristas de aplicativos móveis de transporte com 50 anos ou mais acerca do seu trabalho.

Método

Trata-se de um estudo com abordagem qualitativa, transversal, exploratório e descritivo, o qual foi aprovado em 05 de dezembro de 2018 pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Paraná (UFPR), sob parecer número 3.058.761. Os critérios de inclusão para participação nesta pesquisa foram: possuir 50 anos ou mais; ser motorista de aplicativos móveis de transporte; ter realizado um mínimo de 50 corridas (o que, segundo as autoras, indica experiência na atividade); residir e atuar em Curitiba e/ou região metropolitana; e assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

O convite para participar da pesquisa foi realizado pelas pesquisadoras em grupos de redes sociais formados por trabalhadores de aplicativos móveis de transporte e por indicação dos próprios participantes.

Para a caracterização da amostra foi aplicado um questionário socioeconômico composto de perguntas fechadas, abertas e semiabertas relacionadas a aspectos da vida pessoal e das atividades de trabalho.

Como medida de resultado, foi aplicada uma entrevista semiestruturada, a qual, com o consentimento dos participantes, foi gravada e transcrita na íntegra, para posterior análise. As questões realizadas aos trabalhadores abordaram assuntos como os motivos que os levaram a escolher os aplicativos móveis de transporte como atividade laboral, motivos que os levaram a permanecer ou retornar ao mercado de trabalho, possíveis dificuldades e facilidades de uso de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) para o desempenho do trabalho, percepções positivas e negativas do trabalho com aplicativos de transporte e a satisfação com a atividade que desempenham. Para a análise dos dados, foi utilizada a técnica de análise temática de conteúdo (AC) (Bardin, 2011).

Resultados e Discussão

Caracterização da amostra

Participaram do estudo dez trabalhadores (sete homens e três mulheres), com idades entre 50 e 63 anos e média de 54,5 anos (DP=4,9). Desses, cinco eram casados, nove tinham pelo menos Ensino Médio completo e seis tinham renda familiar total de até seis salários mínimos (Tabela 1).

Tabela 1. Características Socioeconômicas dos participantes (N=10).

| Gênero | N |
|---------------|----------|
|---------------|----------|

| | |
|-----------------------------|----------|
| Feminino | 3 |
| Masculino | 7 |
| Estado civil | N |
| Casado(a) | 5 |
| Divorciado(a) | 2 |
| União Estável | 3 |
| Escolaridade | N |
| Ensino Médio incompleto | 1 |
| Ensino Médio completo | 5 |
| Ensino Superior incompleto | 2 |
| Ensino Superior completo | 1 |
| Pós-Graduação | 1 |
| Renda familiar total | N |
| De 1 a 3 salários mínimos | 3 |
| De 4 a 6 salários mínimos | 3 |
| De 7 a 10 salários mínimos | 2 |
| De 10 a 15 salários mínimos | 2 |

Dentre os entrevistados, notou-se uma variedade nas áreas que trabalhavam antes de se vincularem aos aplicativos móveis de transporte e apenas um motorista possuía, no momento da entrevista, outra atividade laboral além dos aplicativos. Além disso, metade dos participantes (N=5) da pesquisa consideravam o trabalho desempenhado por meio dos aplicativos algo permanente. Os demais (N=5) relataram almejar envolver-se em atividades formais, aprovação em concurso público ou montar um negócio próprio, mesmo não desconsiderando se manterem vinculados aos aplicativos móveis, associando duas atividades laborais (Tabela 2). Quanto ao tempo de vínculo com plataformas de aplicativos móveis de transporte, este variou de 3 até 36 meses, e a maioria dos motoristas fazia uso de dois aplicativos diferentes (Tabela 2).

No que se diz respeito à carga horária de trabalho desempenhada pelos motoristas entrevistados, sete deles mantinham carga horária de trabalho superior a 40 horas, podendo chegar (e ultrapassar) 60 horas semanais para seis deles (Tabela 2). Vale ressaltar que o Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho e estabeleceu que a duração de trabalho normal para empregados de empresas privadas não deve exceder oito horas diárias, quando não for fixado outro limite (Brasil, 1943). Diante disso, a jornada de trabalho padrão no Brasil está compreendida entre 40 e 44 horas semanais (Krein et al., 2018). No entanto, o que se percebe entre indivíduos que não possuem uma renda fixa e entre os participantes deste estudo (Tabela 3) é uma tendência a trabalhar muitas horas diárias, visto que, quanto maior sua jornada de trabalho, maior a possibilidade de renda (Bernardino & Andrade, 2015). Resultados semelhantes foram encontrados em uma pesquisa realizada com motoristas de um aplicativo em Londres, os quais disseram trabalhar por aproximadamente 40 horas semanais. Ressalta-se, no entanto, que na referida cidade a jornada de trabalho comum é inferior a esse número (Berger et al., 2018).

Tabela 2. Características dos trabalhadores e do trabalho com aplicativos de transporte.

| Atividade/área laboral anterior ao aplicativo | Aposentado | Outro trabalho além dos aplicativos | Aplicativos trabalho temporário/permanente | Tempo de trabalho com aplicativos | Quantidade de aplicativos com que trabalha | Carga horária semanal de trabalho com aplicativos |
|---|------------|-------------------------------------|--|-----------------------------------|--|---|
| Comerciante | Não | Não | Temporário | 18 meses | 2 | 48h de segunda-feira a domingo |
| Motorista | Sim | Não | Permanente | 14 meses | 3 | 40h de segunda a sexta-feira |
| Analista de sistemas | Não | Não | Permanente | 36 meses | 2 | 60h de segunda a sexta-feira e domingo |
| Vendedor | Não | Não | Temporário | 22 meses | 2 | 60h de segunda-feira a sábado |
| Logística | Sim | Não | Permanente | 28 meses | 2 | 80h de segunda-feira a domingo |
| Auxiliar administrativo | Não | Não | Temporário | 28 meses | 3 | 60h em seis dias não fixos na semana |
| Microempresário | Não | Sim | Temporário | 33 meses | 3 | 20h em dias não fixos na semana |
| Infraestrutura de redes | Não | Não | Temporário | 26 meses | 2 | 40 a 60 horas de segunda-feira a domingo |
| Motorista | Sim | Não | Permanente | 3 meses | 1 | 40h de segunda a sexta-feira |
| Pesquisador | Não | Não | Permanente | 30 meses | 2 | 60h de terça-feira a domingo |

Categorização e apresentação das entrevistas

As percepções e as motivações dos participantes deste estudo em relação ao trabalho desempenhado como motoristas de aplicativos móveis de transporte foram coletadas por meio de entrevistas, nas quais foram valorizadas a interação e a estimulação do diálogo entre a entrevistadora e os participantes.

Os resultados das entrevistas, após transcrição e realização de leitura flutuante, foram agrupados em dois temas principais – o(a) trabalhador(a) e o trabalho, os quais se desdobraram em diferentes categorias temáticas e suas respectivas subcategorias, apresentadas no Tabela 3.

Tabela 3. Categorização das entrevistas.

| TEMA | CATEGORIA | SUBCATEGORIA | |
|----------------------------|---|----------------------------|-----------------------------|
| O(a) Trabalhador(a) | Motivação para trabalhar com aplicativos | Desemprego | |
| | | Crise econômica brasileira | |
| | | Manter-se ativo | |
| | Impacto negativo da idade no trabalho com aplicativos | Renda | |
| | | Desafios | Ageism/Idadismo |
| | | Dificuldades | Capacidade física/cognitiva |
| | | | Tecnologia |
| Trabalho | Aspectos positivos do trabalho com aplicativos | Experiência profissional | |
| | | Flexibilidade de horário | |
| | | Relação interpessoal | |
| | | Remuneração | |
| | | Prazer em dirigir | |
| | | Não ter chefe/superior | |

Tabela 3. Continuação...

| TEMA | CATEGORIA | SUBCATEGORIA |
|------|--|-------------------------------|
| | | Trânsito |
| | | Insegurança |
| | Aspectos negativos do trabalho com aplicativos | Valor recebido pelas corridas |
| | | Pessoas |
| | | Cansaço |
| | | (Pré)conceito |
| | Trabalho temporário ou permanente | |

O(A) trabalhador(a)

Ao falar sobre as motivações que levaram os motoristas a iniciar o trabalho com os aplicativos móveis de transporte, predominou o fato de estarem desempregados e terem encontrado nos aplicativos um meio de adquirir renda, representado pelas falas:

Porque eu estava desempregado... e realmente eu peguei pra experimentar, peguei uma semana e fiz um dinheiro muito bom, foi bem no começo né, eu falei nossa realmente vale a pena. (Motorista 3).

Porque era o que estava na mão no momento, era o que estava fácil. Era algo que estava surgindo de novo, eu comecei a fazer aplicativo em fevereiro de 2017, então era algo que estava estourando, explodindo, estava fácil de fazer e foi o que surgiu no momento. (Motorista 8).

Outro fator de motivação que levou os participantes deste estudo a buscarem o trabalho com aplicativos móveis de transporte foi, segundo esses, a crise econômica brasileira, que teve início em meados de 2014 e que é apontada como a maior crise econômica que o país já enfrentou, tendo a maior aceleração da taxa de desemprego dos últimos tempos. Esse fato pode ser exemplificado pelos 3,2 milhões de pessoas que poderiam entrar no mercado de trabalho entre dezembro de 2014 e dezembro de 2016 e que não encontraram oportunidades, visto que foram destruídos 2,6 milhões de postos de trabalho nesse período. Esses valores somam quase 6 milhões de desempregados em apenas dois anos (Rossi & Gimenez, 2017).

Assim, nesse cenário, quando mais de dois milhões de empregos com carteira assinada foram perdidos, houve um aumento na busca por atividades por “conta própria” (Rossi & Gimenez, 2017), evidenciando-se, no Brasil, aquilo que a literatura tem chamado de “gig” ou “gig economy”. Como já mencionado, e aqui retoma-se, esse novo modelo de negócio consiste em plataformas online que conectam indivíduos que buscam por um serviço (demanda) diretamente a outros que estão disponíveis para fornecer a realização desse serviço (oferta) (Kalleberg & Dunn, 2016; Todolí-Signes, 2017). Exemplo da acentuada expansão das empresas “gig” é a Uber, que, no fim de 2014, coincidindo com o período da crise econômica, possuía aproximadamente 2 mil funcionários e mais de 160 mil condutores utilizando sua plataforma, somente nos Estados Unidos (Tran & Sokas, 2017). Na mesma época, a referida empresa iniciou suas atividades no Brasil e, em 2019, contava com mais de 600.000 motoristas parceiros no país (Uber, 2019). As falas a seguir remetem ao exposto:

Foi bem na época que eu fui despedido... foi em 2014... foi bem naquela época, foi bem no início da crise. Então para onde eu mandava currículo, os amigos que eu conhecia... “ah, só tá demitindo, só tá demitindo, só tá mandando embora”... foi assim um período muito grande, nunca tinha acontecido isso antes no Brasil, nunca teve uma crise assim tão grande. Então, todos os amigos que eu ligava era aquela história, “aquí só tá demitindo”... aí chega uma época que você para de procurar, é o que tá acontecendo com muito brasileiro. (Motorista 3).

Uma das causas do meu desligamento foi justamente a questão da crise, questão salarial, não só eu, mas um outro colega também foi dispensado junto comigo, justamente por causa da questão salarial. (Motorista 8).

Por outro lado, o único motorista a participar da pesquisa que não tem nos aplicativos de transporte sua atividade de trabalho principal por manter, desde antes da crise, atividade laboral como microempresário, referiu que iniciou vínculo com os aplicativos por uma queda nos rendimentos de sua empresa no mesmo período de crise econômica. Isso remete ao fato de que o impacto causado pela crise ao empregado é sentido por meio da redução das oportunidades de ocupação enquanto o do empregador é percebido pela queda nos lucros da empresa (Rossi & Gimenez, 2017). O motorista em questão explanou que:

Há três anos atrás mais ou menos, a minha empresa teve uma queda no faturamento, perdi um cliente potencial, que 60% do faturamento da minha empresa era desse cliente e eu perdi esse cliente. Então isso me deu um choque de realidade. Aí o que que aconteceu... eu tinha um carro financiado, sempre tive carro novo, eu trocava de carro a cada ano, pegava carro zero, carro seminovo e financiado. Como eu perdi esse cliente, o meu faturamento caiu demais e eu resolvi vender o carro. (Motorista 7).

Além disso, outros fatores motivacionais fortemente citados foram a busca por se engajar em atividades visando o preenchimento do tempo e a renda advinda desse trabalho. Berger et al. (2018) apontam em seu estudo o aumento da remuneração dos motoristas de aplicativo quando comparado com suas atividades laborais anteriores e a interferência da renda na percepção do bem-estar subjetivo dos indivíduos. As falas a seguir elucidam o exposto:

Ocupação né, para a gente não ficar muito tempo sem fazer nada, com a cabeça desocupada né, e uma renda a mais, para ter uma qualidade de vida melhor. (Motorista 2).

Dinheiro honesto, dinheiro bom... nada contra o salário mínimo, mas trabalhar 10 horas por dia para receber um salário mínimo... dependendo do horário você faz um, quatro, cinco salários mínimos, pode até pegar mais. (Motorista 3).

De três a quatro mil reais líquido, tirando o combustível... Eu não ganhava isso em um emprego formal, eu não ganhava isso, eu ganhava em torno de 1600, 1700, eu hoje tiro mais, hoje eu tiro o dobro. (Motorista 9).

Porém, ao buscar por trabalho, os participantes deste estudo declararam encontrar desafios relacionados à sua idade:

E hoje eu percebo que as empresas, inclusive aquela que me demitiu, elas pegam, estão recrutando recém-formados pra ganhar um salário baixo, mesmo sem experiência e eles ensinam tudo, preferem ensinar tudo do que ter um empregado com mais de 50 anos, com experiência, mesmo com uma bagagem boa, né, na área comercial. Então é uma questão de opção deles, né. (Motorista 4).

Eu tô nesse porque eu não tenho outra opção, porque na minha idade é difícil você conseguir outra coisa. (Motorista 6).

Muito pela minha idade, né. As empresas, isso não é nada negativo para as empresas, eu não vejo de uma forma negativa, porque as empresas precisam ser ágeis, elas não vão querer um profissional de TI velho, cheio de vícios e querendo ganhar bem. Quando eu ia fazer entrevista que eu apresentava uma proposta salarial, tendo em vista minha formação e a experiência que eu tenho, era descartado de imediato, eles querem alunos recém-formados, ganhando 1.500 por mês, 1.200, não vão querer pagar o salário que eu tinha anteriormente. Essa foi uma das barreiras que eu encontrei pra me recolocar de novo na minha área. (Motorista 8).

Pessoas com mais de 50 anos de idade acabam se deparando com desigualdade na oferta de empregos, visto que o mercado de trabalho tende a procurar por sujeitos mais jovens, que possuem educação mais aprimorada, falam outro idioma e fazem uso independente de novas tecnologias (Czaja et al., 2015). Destaca-se também o (pré)conceito existente na sociedade de que, ao caminhar para a velhice, o indivíduo está se distanciando do mundo laboral e segue para o final do ciclo produtivo (Lopes & Burgardt, 2013; Paolini, 2016). Crenças infundadas sobre a capacidade laboral de pessoas mais velhas convergem para o que é conhecido como Idadismo (*Ageism*), que se refere a estereótipos contra indivíduos ou grupos com base na idade, presente em diversas esferas da sociedade, em especial no mercado de trabalho, o que contribui para a marginalização e exclusão social (Andrés, 2017; Castro, 2015).

Mesmo dentre empresas consideradas em avaliações de “Melhores Empresas Para Você Trabalhar”, a preocupação voltada para este grupo de trabalhadores é pequena. A abordagem para os indivíduos com mais de 50 anos em suas políticas e práticas de Recursos Humanos (RH) são consideravelmente menores do que as empresas que não indicam qualquer referência ao tema (Amorim et al., 2016).

Outro assunto abordado pelos motoristas como um possível fator desafiador foi a relação do seu desempenho no trabalho com os aplicativos e a idade que possuem. Vale ressaltar que, neste sentido, apenas três motoristas disseram haver aspectos a serem elencados, sendo eles: físico e cognitivo:

O fato de eu ter 56 anos e estar fazendo esse trabalho, que é um trabalho que requer atenção o tempo todo no trânsito e no celular, porque o celular fica no painel... então você tá ali ligado no trajeto, no aplicativo, ao mesmo tempo você

tem que dar atenção pro passageiro, você tem que dirigir por você e pelos outros... então assim, é complicado, requer muita atenção. (Motorista 4).

Talvez se eu não tivesse 53, tivesse uns 30 ou 40 anos, eu estaria dobrando o serviço que eu tô fazendo, em oito horas eu ia pular pra 16, 20 horas de repente, né, talvez o pensamento lá atrás né, mas hoje não, hoje eu tenho 53 anos, eu não tenho mais aquele pique de menininho, de o sangue tá forte ainda, né. Hoje não, eu já passei dos 50 né, hoje eu sinto dor, tenho até tendinite nas duas mãos, mas eu faço fisioterapia pra isso, já fiz cirurgia duas vezes no joelho também. Então não tenho mais aquele pique. (Motorista 9).

Com o processo de envelhecimento humano, o organismo enfrenta uma série de alterações decorrentes do declínio do metabolismo celular e do funcionamento dos sistemas fisiológicos, representando modificações musculares, ósseas, articulares, na pele, nos órgãos dos sentidos, nos sistemas imunológico, endócrino-metabólico, cardiovascular, respiratório, geniturinário, gastrointestinal e hepático. No entanto, isso não necessariamente gera comprometimento no desempenho em Atividades de Vida Diária (AVD) (Bicalho & Cintra, 2013).

Além disso, há o declínio cognitivo associado à idade. Neste sentido, a atenção é um componente importante da cognição, envolve processos que focam, selecionam, sustentam e possui tendência a sofrer alterações com o processo de envelhecimento, ocasionando dificuldade para o indivíduo focar ou dividir a atenção, por exemplo, especialmente em atividades com maior exigência cognitiva. No entanto, o uso de instrumentos tecnológicos no cotidiano causa impactos positivos nos componentes cognitivos (Cosenza & Malloy-Diniz, 2013; Páscoa & Gil, 2017).

Foi citado ainda alguma dificuldade no uso da tecnologia, no entanto, essa se mostrou uma questão facilmente resolvida. Mais da metade dos motoristas citaram a dificuldade no uso da tecnologia como um fator que não implica nenhuma redução no desempenho do trabalho, o que está exemplificado nas falas a seguir:

Logo que eu comecei, eu achava que era um bicho de sete cabeças mexer no GPS, por exemplo, foi complicado, mas aí eu insisti, persisti, errei um monte, [...] porque você tem uma dificuldade até na configuração, das dicas, então teve muito menino e meninas jovens de 20, 20 e poucos anos, que percebiam que eu estava me batendo e me ajudaram, me ensinaram, teve um menino que pegou e me ensinou a configuração, como mexer e umas dicas que eu uso até hoje, não esqueço da pessoa, porque acho que foi legal, a pessoa percebeu. Essa dificuldade eu tive no começo, mas o mundo está se modernizando muito rápido, então ou a gente acompanha, dá um jeito e vai, ou... não pode ficar fechada lá, datilografando, não dá mais. A gente tem que modernizar na marra, foi uma coisa assim que eu superei, não foi fácil, mas eu consegui superar. (Motorista 1).

Veja bem, ele é muito fácil, mas para a pessoa da minha idade, que tem perto dos 60, a gente tem uma certa resistência com a tecnologia. Mas aí os filhos, os netos... aí depois que a pessoa começa a usar, aí é como uma bicicleta... no começo talvez seja um pouquinho difícil pra quem tem certa idade. Mas eu vejo pessoas de idade pegando e chamando, se atualizando. (Motorista 3).

Eu não me bato com o aplicativo. Eu só acho complicado na hora de aprender, mas depois não tenho dúvidas. Eu tento me atualizar bem, todo dia. (Motorista 9).

Nos estudos sobre envelhecimento, é consensual a ideia de que indivíduos mais velhos tenham maior dificuldade no uso de dispositivos tecnológicos, o que pode levar à exclusão digital. Isso pode acontecer devido ao fato de que, no decorrer dos anos de vida, o indivíduo pode não ter passado por experiências com o uso das TIC (Tecnologias da Informação e Comunicação) (Páscoa & Gil, 2017). Porém, neste estudo, os motoristas entrevistados relataram facilidade no uso da tecnologia, associando-a com a experiência profissional (impacto positivo da idade no trabalho com aplicativos) adquirida ao longo da vida, visto que alguns deles desempenharam funções prévias vinculadas ao uso de dispositivos tecnológicos:

Eu sou analista de sistemas, então ficou fácil pra mim, não tenho dificuldade nenhuma. A experiência que eu tive na minha vida facilitou. (Motorista 3).

Acompanhei toda a tecnologia com relação a celular, com relação à internet, com relação à evolução de hardware, trabalhei com hardware e hardware é uma coisa que evolui muito rapidamente, eu acompanhei todo esse processo. Celular é a mesma coisa, há 20 anos atrás era um tijolo desse tamanho, pesado, uma antena, funcionava mal e só servia pra falar, hoje o que a gente menos faz no celular é falar. (Motorista 8).

O trabalho

Ao relatarem seus cotidianos laborais, os participantes elencaram alguns aspectos negativos do trabalho com os aplicativos, sendo o principal a insegurança. Isso acontece devido ao temor dos motoristas em não terem acesso a muitas informações sobre os passageiros, corridas solicitadas em nome de outras pessoas, a necessidade de carregar dinheiro consigo, a vulnerabilidade de ter pessoas estranhas em seus automóveis e o desconhecimento do local de destino da viagem antes de aceitar a corrida. Esses aspectos são expressos nas falas:

O aplicativo eu acho assim, tem muita coisa boa mas também deixa muito a desejar, por exemplo, quando você pede um carro você tem lá a nossa foto, a placa do carro, o modelo do carro, você tem a nota do motorista... o que que nós temos do passageiro? Nome e nota, só... Então para nós é mais complicado, acho que eles deveriam dar mais condições para nós do que mesmo para o passageiro. Mais segurança porque é um trabalho muito inseguro. (Motorista 2).

Agora a questão negativa disso tudo é a questão de segurança, por mais que os aplicativos estejam empenhados em colocar ferramentas para essa questão de segurança, eu não me sinto seguro. (Motorista 4).

Assalto é um medo constante para a gente que trabalha com aplicativo, você tá sozinho no teu carro trabalhando, dia e noite, sempre entrando pessoas que você

não conhece a índole, você tá sujeito a assalto a qualquer momento, a qualquer hora. E o medo é grande, não só meu como de todos os motoristas que trabalham com aplicativo. (Motorista 8).

A sensação de falta de segurança foi um fator negativo também identificado na pesquisa desenvolvida por Silva (2018), na qual 51,2% dos motoristas entrevistados alegaram acreditar que “o aplicativo” ao qual estavam vinculados não se preocupava com a segurança dos motoristas. Outro fato evidenciado foi a respeito da confiança do motorista na verificação do cadastro dos passageiros, em que apenas 2,4% dos motoristas disse possuir confiança plena.

Outros aspectos negativos citados foram o estresse e o cansaço causados pelas longas horas no trânsito. Além disso, há ainda a má conduta de outros motoristas e passageiros, como citado por alguns motoristas:

Eu me adaptei também, mas estressa pra caramba, tem dias que eu canso um monte, meu corpo sente. (Motorista 1).

Ontem mesmo eu não fui trabalhar, fiquei o dia todo em casa, tive uma crise de labirintite, amanheci com uma tontura absurda e isso tudo causado pelo cansaço, um pouco de fadiga, o estresse, acumulando muita função no trânsito não é fácil. Isso é um fator que é um complicador. (Motorista 4).

Ó, difícil é você enfrentar esse trânsito de hoje, né?! Porque o trânsito tá cada dia mais complicado. São pessoas que estão no trânsito que eu acho que não teriam condições de estar ali. Fazem besteira, dirigem mal, sabe?! E a gente tá ali o tempo todo, você tem que estar atento. Então a parte difícil é essa. (Motorista 2).

Sempre tem aquela pessoa de mau humor, sempre tem um mal-educado, o povo acha que porque estão pagando a corrida eles podem fazer o que bem entendem dentro do teu carro e não é bem assim que funciona. (Motorista 6).

Cabe aqui salientar o impacto à saúde que o envolvimento em uma atividade desgastante com a manutenção de uma mesma posição e o excesso de movimentos repetitivos pode causar ao trabalhador, como lombalgia, cervicalgia, dores nas pernas e joelhos, tendinites e cansaço físico, por exemplo, além da depreciação da saúde mental, como também foi apontado no estudo de Bernardino & Andrade (2015).

Outro fator a ser ressaltado é a discriminação com motoristas de aplicativo por passageiros, familiares e amigos que não consideram a atividade laboral em questão realmente um emprego. Apesar disso, segundo os entrevistados, eles buscam encarar a situação tendo em mente que desempenham uma função importante na sociedade atual e que, com ela, captam recursos financeiros de maneira digna, como pode ser observado nas falas a seguir:

O que eu percebo é que assim... tem pessoas que perguntam demais: “Ah, você só faz aplicativo?”, “Ah, você tem outro trabalho?”, “É aposentado?”. As pessoas querem saber. E eu falo não. Eu saí da empresa, me mandaram embora e eu arrumei essa forma alternativa de trabalho, tô pagando as minhas contas, tô

ganhando relativamente bem. Só sinto por não ter décimo terceiro, férias, né, porque não sou regime CLT, mas pelo menos é uma fonte de renda honesta e até investi nesse carro aqui. (Motorista 4).

Eles perguntam “você trabalha ou você só faz Uber?”. Eu começo a rir. Digo, não, eu só faço Uber. (Motorista 6).

Os aplicativos vieram pra ficar, não é uma onda. Tentaram acabar com os aplicativos no começo de todas as formas e não conseguiram, a população usa isso, incorporou isso no seu dia a dia. Os aplicativos não saem mais do mercado, então alguma maneira de que o motorista de aplicativo tenha uma formalização, não digo vínculo empregatício, mas uma classificação como profissional, isso vai ter que acontecer. (Motorista 8).

Essa dificuldade em compreender o trabalho com aplicativos como um emprego semelhante a qualquer outro pode estar relacionada à dificuldade de classificação dos aplicativos como empregos formais ou informais. Por conta disso, tem-se falado na classificação dessa atividade laboral como uma terceira categoria ainda a ser definida, como exposto:

Uma nova categoria, com certeza. É uma mudança na relação do trabalho. Por um certo lado não existe vínculo de emprego, por outro lado você tem um certo patrão, porque se o passageiro reclamar, você tem uma conta a prestar, se você não mantém teu carro limpo eles te excluem do aplicativo, então de certa forma eles são patrão. Eles que recebem o dinheiro, eles que fazem o repasse. Não é a gente que recebe o dinheiro e repassa pra eles, é o contrário. Então tem muita coisa de relação de emprego formal e tem algumas coisas assim bem características da informalidade. (Motorista 3).

Você não assina nada, você não tem nenhum documento que crie algum vínculo com eles, não tem nada. Você só envia seus documentos pra eles e espera eles liberarem para rodar, não tem nenhum documento, não tem nenhuma assinatura, nem tua nem deles, é só uma conversa, é assim que funciona. Eu vou provar que eu trabalho pra empresa? A empresa vai provar que eu presto serviço pra eles? (Motorista 8).

Ao discutir sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre os motoristas e um determinado aplicativo de transporte, Kramer (2017) ressalta que as atividades desenvolvidas por meio de plataformas digitais, como a aqui estudada, criaram um modelo de negócio que, além de muito lucrativo para seus criadores e responsáveis, coloca em risco a regulamentação e as relações do mercado de trabalho. Isso porque o trabalhador oferece seu tempo, veículo, conhecimento e força de trabalho sem que isso lhe garanta nenhum tipo de direito trabalhista, transformando o indivíduo em um “nanoempreendedor de si”. Esse fenômeno, que vem sendo chamado de “Uberização”, está associado ao aumento do desemprego, do empreendedorismo, às alterações na regulamentação do trabalho e às inovações da tecnologia (Martins & Miranda, 2017; Krein et al., 2018).

Além da falta de acesso aos direitos trabalhistas, esse tipo de atividade está associado a remunerações muito baixas quando comparadas às longas jornadas de trabalho desempenhadas (Bernardino & Andrade, 2015). Nesse sentido, os participantes elencaram o valor da corrida como um aspecto negativo do trabalho com os aplicativos de transporte, isso porque ele é considerado inferior às expectativas da maioria dos motoristas entrevistados. Segundo eles, o valor ganho nos primeiros meses de funcionamento do aplicativo em Curitiba era superior ao que se consegue somar ao fim das horas de trabalho diárias atualmente. Eles relacionam essa queda no rendimento financeiro aos aumentos sucessivos da taxa cobrada pelos aplicativos, do valor da gasolina, que não refletiu no valor das corridas, e do número de motoristas que tem crescido.

No entanto, mesmo com todos os aspectos negativos citados pelos motoristas que participaram da pesquisa, eles possuem em conjunto uma média de quase 24 meses trabalhando com os aplicativos de transporte. Isso se deve principalmente à flexibilidade no horário de trabalho que os aplicativos permitem, a qual foi apontada como um aspecto positivo. Apesar disso, é válido analisar a carga horária desempenhada por eles que tende a ser maior de 40 horas semanais, o que leva à conclusão, de acordo com a fala dos motoristas, de que é preferível uma carga de trabalho maior que permita flexibilidade de horários do que uma carga horária menor com horários fixos:

Você faz o seu horário, trabalha quando você quer, então você organiza o seu trabalho, se de repente eu não puder trabalhar durante o dia eu vou trabalhar durante a noite. (Motorista 1).

Mas o bom é que você não tem horário para você fazer. Eu fiquei um ano e meio parado com o aplicativo e voltei agora, ninguém questiona, ninguém pergunta. Tá sempre disponível, se você parar um mês, vai viajar... (Motorista 3)

Um ponto positivo que eu acho legal com os aplicativos é a disponibilidade de horário, ou seja, você fica online a hora que você quer, durante o período de tempo que você quer... Isso eu acho fantástico, a questão de você ter a liberdade pra escolher se você quer trabalhar ou não. (Motorista 7).

Essa preferência pela flexibilidade, em detrimento dos benefícios dos empregos tradicionais com horários definidos, tem sido associada a maiores níveis de bem-estar subjetivo e relatada em pesquisas com o mesmo público, realizadas em outros países. No entanto, essa tendência de despadrão da jornada de trabalho direciona para uma desorganização na vida do trabalhador, fazendo com que as horas de trabalho avancem sobre as horas de não trabalho (Berger et al., 2018; Krein et al., 2018).

Outro aspecto positivo bastante citado pelos motoristas é a possibilidade de interação com uma diversidade de pessoas. Um dos motoristas entrevistados, por exemplo, já transportou passageiros de 16 países diferentes em apenas três meses. Percepções semelhantes são explícitas nas falas a seguir:

Eu gosto de trocar experiência e isso é uma coisa positiva... então tem a minha história de vida e tem a história de vida das pessoas, cada um tem a sua, então essa troca de informação é bem legal, isso é gratificante. (Motorista 4).

Você tá na rua passeando, você passa o dia inteiro passeando na verdade, e outra é a diversidade de pessoas com quem você conversa, dentro do carro você fala sobre TI, fala sobre direito, sobre política. As pessoas precisam conversar sobre aquilo que interessa pra elas, e a gente tá ali pra isso, para conversar sobre o que elas querem conversar. (Motorista 8).

Segundo os motoristas, outros pontos positivos são a possibilidade de trabalhar com uma atividade prazerosa, como dirigir, a remuneração adquirida, mesmo com todas as mudanças citadas anteriormente, e o fato de não precisar se subordinar a um superior:

Ah, você não ter patrão, né!? Você é o seu patrão ou o passageiro é seu patrão ali naquele momento, mas é lance rápido, então acho que o fato de você não ter patrão é legal, você sabe das suas obrigações ali, faz, acontece, e acabou, então esse é um ponto bem legal também. (Motorista 1).

Eu faço porque eu gosto, eu gosto de dirigir, eu gosto de me relacionar com as pessoas, eu tô há 22 meses fazendo Uber, 11 meses para um ano fazendo 99, sou motorista nota 5 do Uber ainda, da 99 a minha nota é 4,97. Então eu me sinto bem. (Motorista 4).

Eu gosto de fazer, tenho várias histórias no Uber, boas e ruins, mas tem várias histórias, e eu gosto do que eu faço, eu faço Uber porque eu gosto de dirigir (Motorista 10).

Também houve relatos da importância e o significado do ato de se envolver com atividades laborais. Isso exemplifica que aquilo que um dia esteve associado apenas à compensação monetária hoje tem sido relacionado ao bem-estar adquirido com o envolvimento no labor (Berger et al., 2018). O trabalho preenche uma posição significativa na vida dos indivíduos, servindo não apenas para obtenção de renda, como também representando autonomia física e mental e integração social (Lopes & Burgardt, 2013), visto que esta ocupação supre, por vezes, o sentimento de produtividade, demonstrando a importância na constituição da identidade (França et al., 2013). A identidade surge a partir da socialização, sendo esta composta pelo processo relacional, no qual o indivíduo é analisado pela perspectiva de outra pessoa, e o biográfico, em que sua própria história de vida é considerada. Ou seja, tudo o que compõe o cotidiano e as trocas sociais realizadas constrói a identidade (Raymundo & Jorge, 2018). Diante disso, quando se considera a importante posição que o trabalho adquire na vida dos indivíduos, é possível perceber o grande potencial que este possui na construção da identidade, aqui exemplificado nas falas de três motoristas:

Mas a importância do trabalho em minha vida é isso... é dar conforto para a minha família, as conquistas pessoais, familiares, de poder estar adquirindo um bem novo... preenchendo o tempo, não ficando ocioso, imagina, eu fico pensando as pessoas desempregadas... os dois meses que eu fiquei parado, as contas chegando e eu sem dinheiro pra poder pagar, olha, é bem complicado. (Motorista 4).

Eu lembro na época que eu saí do escritório, eu chorava dia e noite, porque era aquilo que eu fazia, foram 17 anos ali, fazendo aquilo, daí você perde aquilo ali e você fica “meu Deus, o que que eu faço agora?”, daí você se sente inútil, você acha que você é uma porcaria, que você não presta pra fazer nada e aí como é que fica? Só que ainda bem que é só um período, daí você vê que não dá e você levanta, sacode a poeira, e vai embora. (Motorista 6).

Por mais que você seja aposentado você tem que ter um trabalho, você tem que ter uma ocupação. Eu vejo muitas pessoas que se aposentam, não tem ocupação e acabam morrendo mais cedo. Porque sou acostumado a trabalhar, acho que o organismo... se é acostumado a trabalhar você precisa fazer alguma coisa né. O trabalho acho que é uma coisa de satisfação, a gente precisa do trabalho, independente do que for, e você tem que ter o trabalho na sua vida como uma motivação, é isso que eu vejo pra mim, uma motivação. Não vou parar de trabalhar nunca, uma hora ou outra tô trabalhando, às vezes até numa situação de ser voluntário, a gente faz trabalho voluntário na igreja lá, então a gente sempre tá fazendo alguma coisa. (Motorista 10).

O trabalho contribui para o que é chamado de humanização dos indivíduos, atribuindo a cada um uma vida dotada de sentido e utilidade. Possui ainda o papel de organizador da vida social, influenciando na percepção que cada um tem de si e do seu ambiente, favorecendo o crescimento e desenvolvimento pessoal. Para alguns indivíduos, o trabalho assume tal importância que passa a ser considerado como sua “casa” e até mesmo sua “vida”. Diante disso, quando uma pessoa se vê excluída do mundo do trabalho, passa a sentir que, além de perder lugar no sistema de produção, teve sua identidade pessoal alterada (Silva & Helal, 2017).

A importância do trabalho é explicitada também dentre as ocupações que compõem o domínio da Terapia Ocupacional, no entanto, não se trata de um aspecto analisado individualmente e sim na inter-relação do indivíduo com seu fazer em um contexto e ambiente (American Occupational Therapy Association, 2015, 2020). Além disso, é necessário considerar a relevância do fazer e as suas especificidades – o sentido do trabalho para o indivíduo e as demandas da atividade.

Historicamente, a Terapia Ocupacional surgiu da necessidade de habilitar e reabilitar indivíduos para a inserção e reinserção no mundo do trabalho (Watanabe & Nicolau, 2001; Lancman & Girardi, 2004). Com o avanço da profissão, o trabalho ganhou nova perspectiva e o terapeuta ocupacional passou a possuir como premissa o conhecimento não apenas do posto de trabalho, mas também de como se dá a prática do trabalho e as suas relações, por meio da ótica do trabalhador. Assim, tornou-se possível estabelecer métodos de avaliação que permitissem associar as habilidades e limitações do indivíduo com as demandas do trabalho (Watanabe & Nicolau, 2001).

Da mesma maneira, no que tange ao processo de envelhecimento, cabe ao profissional supracitado identificar as alterações nos papéis ocupacionais que tendem a ocorrer com o avançar da vida, de maneira a estabelecer sua intervenção focada em oferecer ao indivíduo oportunidade de vivenciar o novo, mantendo-o em atividade, objetivando maximizar a autonomia e independência em suas ocupações. Nesse sentido, é necessário estar atento àqueles que, tendo em vista todas as alterações no mercado de

trabalho, aposentadoria e distribuição etária da população, tem interesse em sua reinserção no sistema produtivo (Mello, 2007; Tamai et al., 2010).

Com o crescente envelhecimento populacional, as peculiaridades da profissão nesse campo de atuação afloram, principalmente em uma sociedade na qual as atividades de trabalho se aliam cada vez mais com a tecnologia. Isso porque se trata de pessoas com várias décadas de vida que podem nunca ter tido experiências no uso das tecnologias atuais e precisam saber manuseá-las enquanto ferramentas de trabalho (Doll et al., 2017; Raymundo & Jorge, 2018).

Apesar disso, a produção científica em Terapia Ocupacional sobre o tema é escassa. Mesmo com o significativo aumento do número de publicações em saúde do trabalhador, entre 2000 e 2013, a maioria dos estudos trata sobre Lesões por Esforço Repetitivo (LER), Ergonomia, Saúde Mental e trabalho e Pessoas com Deficiência, não possuindo como foco a relação do processo de envelhecimento com o trabalho (Silva et al., 2016). Além disso, sobre o processo de envelhecimento, os estudos da área estão mais voltados para a intervenção em determinadas patologias, controle de quedas e recursos de tecnologia assistiva.

Conclusão

Neste estudo foi possível evidenciar a importância do trabalho com aplicativos móveis de transporte na vida de indivíduos que estavam afastados do mercado de trabalho devido à discriminação etária existente em diversas empresas, somada ao cenário de crise econômica, o que causava necessidade financeira de contribuir com a renda familiar e dificuldade na obtenção de recolocação profissional. Pôde-se destacar como cruciais os aspectos de insegurança enquanto característica negativa da atividade desempenhada e a flexibilidade de horários como positiva. No entanto, em análise mais focada, mesmo a flexibilidade pode vir a ser prejudicial para a saúde dos trabalhadores, tendo em vista as longas horas de trabalho rotineiramente desempenhadas. Além disso, apesar de a literatura existente apontar, predominantemente, para a dificuldade de indivíduos mais velhos no uso de TIC, o impacto da história de vida dos trabalhadores e seus prévios históricos de trabalho foi crucial, levando a maioria desses a apontar facilidade para o uso dessas ferramentas.

Por fim, a importância do envolvimento em atividades de trabalho para a vida das pessoas e a necessidade, muitas vezes compulsória, de permanecer em tal ocupação mesmo em idades mais avançadas direciona para a necessidade de maiores investigações sobre este fazer pela Terapia Ocupacional, principalmente ao se considerar os constantes avanços tecnológicos e o crescente envelhecimento populacional. Espera-se que futuramente mais pesquisas sejam desenvolvidas sobre a temática abordada no presente estudo e que o Estado e a sociedade compreendam melhor as especificidades laborais tanto da população com mais de 50 anos quanto daqueles que optam pelo trabalho com aplicativos, em especial os de transporte urbano.

Agradecimentos

Agradecemos a todos(as) os(as) motoristas que aceitaram compartilhar suas experiências e contribuir com este trabalho.

Referências

- American Occupational Therapy Association – AOTA. (2015). Estrutura da prática na terapia ocupacional: domínio e processo. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 26(Esp), 1-49. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v26iespp1-49>.
- American Occupational Therapy Association – AOTA. (2020). Occupational therapy practice framework: domain and process. *The American Journal of Occupational Therapy*, 74(2). <https://doi.org/10.5014/ajot.2020.74S2001>.
- Amorim, W. A. C., Favorini, F. B., Melo, A. F. S., & Tavares, A. S. (2016). O mercado de trabalho para trabalhadores com 50 anos ou mais no Brasil. *Boletim Informações Fipe*, (435), 9-24. Recuperado em 25 de fevereiro de 2017, de <http://downloads.fipe.org.br/content/downloads/publicacoes/bif/bif435a.pdf>
- Andrés, A. (2017). Os idosos e a cultura. In A. C. Souza (Ed.), *Brasil 2050: desafios de uma nação que envelhece* (pp. 233-261). Brasília: Edições Câmara. Recuperado em 25 de fevereiro de 2017, de <http://bd.camara.gov.br/bd/handle/bdcamara/31619>
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições Almeida.
- Beier, M. E. (2015). *The aging workforce and the demands of work in the 21st century*. In L. M. Finkelstein, D. M. Truxillo, F. Fraccaroli & R. Kanfer (Eds.), *SIOP organizational frontiers series. Facing the challenges of a multi-age workforce: a use-inspired approach* (pp. 108-133). Washington: Edicion Routledge.
- Berde, E., & Tokés, L. (2019). The platform economy as a working opportunity for older people: the case of the Hungarian carpooling company Oszkár. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 14(1), 76-90. <http://dx.doi.org/10.1108/JEC-09-2019-0092>.
- Berger, T., Frey, C. B., Levin, G., & Danda, S. R. (2018). Uber happy? Work and well-being in the “Gig Economy”. In *Annals 68th Panel Meeting of Economic Policy* (pp. 1-54). Viena: Oesterreichische Nationalbank. Recuperado em 10 de maio de 2019, de <https://cepr.org/996>
- Bernardino, D., & Andrade, M. (2015). O trabalho informal e as repercussões para a saúde do trabalhador: uma revisão integrativa. *Revista de Enfermagem Referência, serIV*(7), 149-158. <http://dx.doi.org/10.12707/RIV14049>.
- Bicalho, M. A. C., & Cintra, M. T. G. (2013). Modificações fisiológicas sistêmicas no envelhecimento. In L. F. Malloy-Diniz, D. Fuentes & R. M. Cosenza (Eds.), *Neuropsicologia do envelhecimento: uma abordagem multidimensional* (pp. 43-63). Porto Alegre: Artmed.
- Brasil. (1943, 2 de maio). Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho. Legislação informatizada. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília. Recuperado em 2 de junho de 2019, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
- Brasil. (2019, 13 de novembro). Emenda constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil* (p. 1), Brasília, seção 1. Recuperado em 14 de novembro de 2019, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm
- Camarano, A. A., & Fernandes, D. (2016). A previdência social brasileira. In: A. O. Alcântara, A. A. Camarano & K. C. Giacomini (Org.), *Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões* (pp: 265-294). Rio de Janeiro: Ipea.
- Caniglia, M. (1994). *Terapia ocupacional: objeto e metodologia*. Belo Horizonte: Edições Expressa Artes Gráficas.
- Castro, G. G. S. (2015). Precisamos discutir o idadismo na comunicação. *Revista Comunicação & Educação*, 20(2), 101-114.
- Correia, J. O. A. (2016). A precarização das relações de trabalho em virtude da crise econômica em face dos direitos fundamentais dos trabalhadores. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, 20(2), 49-54.

- Cosenza, R. M., & Malloy-Diniz, L. F. (2013). Declínio cognitivo, plasticidade cerebral e o papel da estimulação cognitiva na maturidade. In L. F. Malloy-Diniz, D. Fuentes & R. M. Cosenza (Eds.), *Neuropsicologia do envelhecimento: uma abordagem multidimensional* (pp. 337-347). Porto Alegre: Artmed.
- Costanzi, R. N., & Ansiliero, G. (2017). *Nota Técnica nº45: os efeitos do envelhecimento na previdência social brasileira e as aposentadorias precoces*. Brasília: IPEA.
- Czaja, S. J., Sharit, J., Charness, N., & Schmidt, A. C. (2015). The implications of changes in job demands for the continued and future employment of older workers. In L. M. Finkelstein, D. M. Truxillo, F. Fraccaroli & R. Kanfer (Eds.), *SIOP organizational frontiers series. Facing the challenges of a multi-age workforce: a use-inspired approach* (pp. 159-179). Washington: Edicion Routledge.
- Doll, J., Machado, L. R., & Cachioni, M. (2017). O idoso e as novas tecnologias. In E. V. Freitas & L. Py (Eds.), *Tratado de Geriatria e Gerontologia* (pp. 1613-1622). Rio de Janeiro: Guanabara Koogan.
- Faustini, V. (2015, 19 de outubro). A economia gig está chegando! Veja o que vai mudar nas relações de trabalho e na sua empresa. *Super Empreendedores*. Recuperado em 13 de agosto de 2018, em <https://www.superempreendedores.com/empreendedorismo/recursos-humanos/a-economia-gig-esta-chegando-veja-o-que-vai-mudar-nas-relacoes-de-trabalho-e-na-sua-empresa/>
- França, L. H. F. P., Menezes, G. S., Bendassolli, P. F., & Macedo, L. S. S. (2013). Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? *Revista de Psicologia, Ciência e Profissão*, 33(3), 548-563. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932013000300004>.
- Jefferson, R. S. (2017, 26 de outubro). Seniors find driving Uber satisfying. *Forbes*. Recuperado em 20 de agosto de 2018, de <https://www.forbes.com/sites/robinseatonjefferson/2017/10/26/seniors-find-driving-uber-satisfying/#193a76b2fc7c>
- Kalleberg, A. L., & Dunn, M. (2016). Good jobs, bad jobs in the Gig Economy. *Perspectives on Work*, 20(1), 10-14.
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (2019). The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015. *Industrial & Labor Relations Review*, 72(2), 382-416. <http://dx.doi.org/10.1177/0019793918820008>.
- Kramer, J. C. (2017). *A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?* (Dissertação de mestrado). Universidade Federal do Paraná, Curitiba.
- Krein, J. D., Abílio, L., Freitas, P., Borsari, P., & Cruz, R. (2018). Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, (52), 41-66.
- Lancman, S., & Girardi, M. I. G. (2004). Introdução. In S. Lancman (Ed.), *Saúde, trabalho e terapia ocupacional* (pp. IX-XIII). São Paulo: Rocca.
- Lopes, A. P. N., & Burgardt, V. M. (2013). Idoso: um perfil de alunos na EJA e no mercado de trabalho. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 18(2), 311-330.
- Martins, A. C. T., & Miranda, M. G. (2017). Capital social, precarização e uberização do trabalho. *LexCult*, 1(1), 93-108. <http://dx.doi.org/10.30749/2594-8261.v1n1p93-108>.
- Mello, M. A. F. (2007). Terapia Ocupacional gerontológica. In A. C. A. Souza, & C. R. C. Galvão (Eds.), *Terapia Ocupacional: fundamentação e prática* (pp. 367-376). Rio de Janeiro: Guanabara Koogan.
- Mena, I. (2016, 4 de maio). Verbete draft: o que é gig economy. *Draft*. Recuperado em 4 de maio de 2016, de <https://projetodraft.com/verbete-draft-o-que-e-gig-economy/>
- Muniz, T. S., & Barros, A. (2014). O trabalhador idoso no mercado de trabalho do capitalismo contemporâneo. *Cadernos de Graduação*, 2(1), 103-116. Recuperado em 13 de agosto de 2018, de <https://periodicos.set.edu.br/fitshumanas/article/view/1079>
- Olson, E. (2016, 22 de janeiro). Older drivers hit the road for Uber and Lyft. *The New York Times*. Recuperado em 13 de agosto de 2018, de <https://www.nytimes.com/2016/01/23/your-money/older-drivers-hit-the-road-for-uber-and-lyft.html>
- Paolini, K. S. (2016). Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. *Revista Brasileira Medicina do Trabalho*, 14(2), 177-182. <http://dx.doi.org/10.5327/Z1679-443520162915>.

- Páscoa, G. M. G., & Gil, H. M. P. T. (2017). Envelhecimento e competências digitais: um estudo em populações 50+. *Revista Kairós: Gerontologia*, 20(3), 31-56. <https://doi.org/10.23925/2176-901X.2017v20i3p31-56>.
- Raymundo, T. M., & Jorge, I. M. P. (2018). Trabalho, envelhecimento e terapia ocupacional. In L. D. Bernardo, & T. M. Raymundo (Eds.), *Terapia ocupacional e gerontologia: interlocuções e práticas* (pp. 175-187). Curitiba: Appris.
- Rossi, P. L., & Gimenez, D. M. (2017). Crise econômica e o mercado de trabalho no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, (51), 23-55.
- Silva, A. C. C., & Helal, D. H. (2017). FastTrack SEMEAD: Compreendendo a aposentadoria: um estudo de caso em uma instituição pública do Estado de Pernambuco. *Revista de Gestão*, 24(4), 316-324. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rege.2017.07.003>.
- Silva, F. M. N., Vandrúsculo-Fangel, L. M., & Rodrigues, D. S. (2016). A terapia ocupacional e a saúde do trabalhador: panorama de produção bibliográfica. *Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar*, 24(2), 351-361. <http://dx.doi.org/10.4322/0104-4931.ctoAR0604>.
- Silva, W. B. (2018). *Nível de satisfação dos motoristas da Uber com a empresa: um estudo na cidade de São Luís – MA* (Monografia). Universidade Federal do Maranhão, São Luís.
- Sundararajan, A. (2015, 26 de julho). The ‘gig economy’ is coming. what will it mean for work? *The Guardian*. Recuperado em 26 de julho de 2019, de <https://www.theguardian.com/commentisfree/2015/jul/26/will-we-get-by-gig-economy>
- Tamai, S. A. B., Covas, C., & Teixeira, E. C. B. (2010). Atenção ao idoso em centros de convivência: o enfoque da terapia ocupacional. In M. A. Domingues & N. D. Lemos (Eds.), *Gerontologia: os desafios nos diversos cenários da atenção* (pp. 70-87). Barueri: Manole.
- Todolí-Signes, A. (2017). The ‘gig economy’: employee, self-employed or the need for a special employment regulation? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 193-205. <http://dx.doi.org/10.1177/1024258917701381>.
- Tran, M., & Sokas, R. K. (2017). The Gig Economy and contingent work: an occupational health assessment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(4), 63-66. <http://dx.doi.org/10.1097/JOM.0000000000000977>.
- Uber. (2019). *A Uber é uma empresa de tecnologia que que cria oportunidades ao colocar o mundo em movimento: fator e dados sobre a Uber*. Recuperado em 27 de agosto de 2020, de <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>
- Watanabe, M., & Nicolau, S. M. (2001). A terapia ocupacional na interface da saúde e do trabalho. In M. M. R. P. Carlo & C. C. Bartalotti (Eds.), *Terapia ocupacional no Brasil: fundamentos e perspectivas* (pp. 155-171). São Paulo: Edições Plexus.

Contribuição dos Autores

Luana de Barros participou da idealização, concepção, metodologia, coleta e análise de dados e redação do manuscrito. Taiuani Marquine Raymundo participou da concepção, metodologia, redação final e orientação do processo. Todos os autores aprovaram a versão final do texto.

Autor para correspondência

Taiuani Marquine Raymundo
e-mail: taiuani@ufpr.br

Editora de Seção

Profa. Dra. Marcia Maria Pires Camargo Novelli