

**UM ESTUDO DE CASO SOBRE MULHERES CONDUTORAS
EM PLATAFORMAS DE TRANSPORTE EM JUIZ DE FORA/MG¹**
*A CASE STUDY ABOUT FEMALE DRIVERS IN RIDE-HAILING PLATFORMS
IN JUIZ DE FORA/MG*

Maria Júlia Tavares Pereira²

RESUMO

Este artigo aborda a plataformização do trabalho de transporte a partir das experiências e percepções de mulheres condutoras na cidade de Juiz de Fora/MG. Para isso, mobiliza dados coletados entre 2020 e 2021, incluindo observação num grupo de WhatsApp de condutoras, entrevistas semiestruturadas e materiais institucionais das plataformas Uber e 99App. Destacamos que essas plataformas produzem e veiculam narrativas em torno do empoderamento feminino, com promessas de flexibilidade que, como demonstramos, implicam em intensificação do trabalho para as condutoras. O gerenciamento algorítmico e o modelo de negócios das plataformas são, na realidade, impedimentos para boas condições de trabalho para as condutoras. Demonstramos que as empresas propõem soluções tecnológicas para casos de violência de gênero, mas não se responsabilizam pelas experiências de assédio das condutoras. Nesse sentido, apesar da narrativa em torno do empoderamento e da segurança para mulheres, as empresas contribuem para a precarização das relações de trabalho das trabalhadoras.

Palavras-chave: Plataformização, Uberização, Gênero, Motoristas de plataformas, Condutoras.

ABSTRACT

This article addresses platformization of ride-hailing based on the experiences and perceptions of women drivers in the city of Juiz de Fora/MG, Brazil. It draws on data collected between 2020 and 2021, including observations in a WhatsApp group of women drivers, semi-structured interviews, and institutional materials from the platforms Uber and 99App. We highlight that these platforms produce and promote narratives around women's empowerment, with promises of flexibility that, as we demonstrate, result in an intensification of work for female drivers. The algorithmic management and business model of these platforms are, in fact, obstacles to decent working conditions. We show that companies propose technological solutions for cases of gender-based violence but do not take responsibility for drivers' experiences of harassment. In this sense, despite the rhetoric of empowerment and safety for women, these companies contribute to the precarization of female workers' labor relations.

Keywords: Platformisation, Uberisation, Gender, Ride-hailing drivers, Women drivers.

¹ Este artigo baseou-se em *paper* apresentado no XVIII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), realizado em Brasília, na Universidade de Brasília (UnB), entre 5 e 9 de setembro de 2023. Agradeço os comentários atenciosos de Ludmila Costhek Abílio e Henrique Amorim, coordenadores do GT Uberização, Trabalho Digital, Novas Formas de Controle e Resistência, no qual o *paper* foi discutido.

² Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Sociologia (PPGS) da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp).

1. INTRODUÇÃO

São abundantes as pesquisas sobre uberização (Abílio, 2020; Slee, 2017) e plataformização (Van Dijck, 2020) do trabalho³. Quando iniciei⁴ minha agenda de pesquisa sobre o tema, em 2020, eram poucas as pesquisas que lançavam luz sobre as experiências de mulheres trabalhadoras no contexto da plataformização, principalmente nos setores mais investigados, quais sejam, o de transporte e o de entrega, ambos majoritariamente masculinos. Não obstante, as relações de trabalho são atravessadas por relações sociais de gênero (Biroli, 2018; Bruschini, 1993; Bruschini; Lombardi, 2000), implicando experiências generificadas no mercado de trabalho, produzindo desigualdades e vulnerabilidades a partir da incorporação dessas relações sociais pelo modo de produção capitalista. Nesse sentido, as poucas publicações existentes no campo dos estudos sobre plataformas de trabalho já indicavam que “o trabalhador ideal dessa configuração trabalhista, dada a divisão sexual do trabalho em nossa sociedade, não é gênero neutro” (Vidigal, 2020, p. 19; Vidigal, 2021).

Este artigo parte do referido contexto de produção escassa sobre as experiências de mulheres trabalhadoras em plataformas de transporte e tem como objetivo principal cotejar as narrativas de empresas-plataforma⁵ e as experiências de condutoras na cidade de Juiz de Fora/MG, apresentando as contradições que daí emergem. Apesar do que as empresas-plataforma apresentam como soluções para a equidade de gênero no mercado de trabalho – na toada de um solucionismo tecnológico (Morozov, 2014) que difunde a tecnologia como principal, e às vezes única, ferramenta para solucionar todo e qualquer tipo de problema, inclusive os sociais –, sua forma de gerenciamento algorítmico do trabalho e seu modelo de negócios apresentam-se como impedimentos para boas condições de trabalho para as condutoras. Demonstro, por exemplo, como as empresas propõem soluções tecnológicas para os casos de assédio e violência experienciados por mulheres, mas com foco apenas nas passageiras, não assumindo responsabilidade pelas experiências das condutoras durante o trabalho. Por isso, sugiro que as condutoras enfrentam uma dupla violência: tanto em interações com os passageiros, quanto pela forma como as empresas-plataformas gerenciam o trabalho.

Para isso, a metodologia mobilizada é qualitativa. Foram analisados as narrativas construídas e veiculadas pelas empresas em seus materiais institucionais, e um estudo de caso foi realizado com condutoras em plataformas de transporte na cidade de Juiz de Fora/MG, entre 2020 e 2021. Os dados primários são textuais e em áudio, foram coletados durante cerca de 10 meses de observação não participante em um grupo de WhatsApp. Esse grupo tinha 140 condutoras no início do campo e 124 quando ele foi finalizado. Os dados foram categorizados, e a análise de seus conteúdos também contribuiu para a elaboração de um roteiro de entrevistas. As entrevistas semiestruturadas foram conduzidas com sete condutoras, de modo a aprofundar elementos que já haviam sido observados no grupo, a partir do qual os contatos das entrevistadas também foram feitos.

³ Dou preferência ao uso da noção de plataformização porque ela abrange um processo heterogêneo e mais amplo, que se espalha por diferentes setores do mercado de trabalho, incluindo também o debate a respeito da digitalização da vida de forma mais geral, haja vista a existência de plataformas de interação online, por exemplo, como as mídias sociais – que, por sua vez, são cada vez mais utilizadas por trabalhadores informais no Brasil (cf. Pinheiro-Machado et al., 2024).

⁴ Também mobilizo a escrita em primeira pessoa ao longo do artigo, por ter como premissa a epistemologia feminista, segundo a qual não se deve desconsiderar o envolvimento subjetivo do pesquisador com o tema e com os/as interlocutores/as, especialmente quando a pesquisa é qualitativa. Nesse sentido, me coloco como sujeita da pesquisa, que foi conduzida em diálogo com minhas interlocutoras, e busco evidenciar a reflexividade no trabalho.

⁵ Emprego “plataformas de trabalho” e “empresas-plataforma” como sinônimos, este último para dar ênfase ao fato de que as plataformas são, antes de tudo, empresas.

O artigo está organizado em três seções, além desta breve introdução e das considerações finais. A primeira seção aborda, em termos gerais, o que é a plataformização do trabalho e quais são suas implicações para as relações e condições de trabalho, por considerar que já há estudos que se detêm sobre o tema com maior rigor, muitos deles aqui citados; a segunda tem como foco as narrativas sobre empoderamento que são divulgadas pelas empresas-plataforma; a terceira retoma as experiências cotidianas das condutoras em Juiz de Fora, destacando seus principais aspectos, que em muitos estudos são invisibilizados devido à masculinização da categoria; a conclusão propõe uma agenda de pesquisas futuras.

2. UM BREVE COMENTÁRIO SOBRE O PROCESSO DE PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO

A reestruturação é uma característica permanente do sistema capitalista, que se regenera quando necessário para recuperar e manter níveis de acumulação. Para isso, novas tecnologias, formas de organização e gestão da força de trabalho são essenciais. As plataformas são justamente um dos produtos de um processo de reestruturação que teve início na década de 1970 e cujas consequências observamos até hoje (Srnicek, 2017).

Na economia digital, as plataformas constituem modelos de negócio a partir da tecnologia informacional, dataficação e financeirização. Elas dependem da internet para existir, pois as interações digitais são a base sobre a qual constituem sua lógica. Mas as atividades econômicas de empresas-plataforma podem variar. Há muitas delas no mercado, como as plataformas de transporte, as de entrega, as de trabalho doméstico e de cuidado. Entre elas há características comuns que podem ser associadas justamente à tecnologia plataforma, entretanto isso não significa que todas têm a mesma atividade econômica ou que seus modelos de negócio sejam os mesmos. A GetNinjas, por exemplo, apresenta um modo de funcionamento mais próximo ao de um marketplace, se levamos em consideração a dimensão do controle que exerce sobre a negociação entre cliente e trabalhador e a prestação do serviço. A Uber, por outro lado, é uma plataforma cujo nível de controle sobre o trabalhador é mais evidente – inclusive devido ao volume de pesquisas que temos sobre essa plataforma.

Apesar dessa heterogeneidade, há um discurso comum a essas empresas acerca das relações e condições de trabalho.

[...] as “plataformas de trabalho” se colocam como empresas de tecnologia, propalando que a relação que estabelecem com os trabalhadores não é de dependência, mas sim de parceria. Para essas empresas não há empregador, não há trabalhador e, portanto, não há relação de trabalho e nem direitos relacionados a esta relação. Tudo isso em meio a um discurso, já presente na sociedade desde meados dos anos 1990, que coloca o “trabalho independente” como sinônimo de liberdade, flexibilidade e autonomia (Cardoso; Pereira, 2023, p. 18).

A narrativa dessas plataformas, de forma geral, é a de que os trabalhadores são autônomos, parceiros e colaboradores que decidem prestar serviço pelas plataformas, que elas seriam *apenas* intermediadoras que possibilitam o encontro entre prestadores e clientes. Nesse sentido, a Uber seria *apenas* uma empresa de tecnologia, que faz a intermediação. Não obstante, sua atividade econômica certamente não é o desenvolvimento de softwares, mas, sim, o transporte de passageiros. Vê-se como as empresas-plataforma mobilizam essa narrativa para ofuscar o controle que exercem sobre a prestação do serviço de transporte em si, nesse caso. E, por supostamente não exercerem controle, as empresas sustentam que não deveriam ser responsabilizadas social e juridicamente.

Entretanto, a experiência cotidiana dos trabalhadores impõe questionamentos à narrativa empresarial. Tal experiência é atravessada por formas de controle e dirigismo por parte das plataformas de transporte. São as empresas que decidem, entre outros aspectos, i) quem é aceito ou desligado da plataforma, ii) a precificação do serviço e a determinação de quanto o trabalhador receberá, iii) como ocorre a comunicação entre os usuários, iv) o tempo de realização do serviço, v) que os trabalhadores não conhecerão exatamente como funciona a plataforma, havendo falta de transparência sobre a gestão algorítmica. Essa gestão mobiliza estratégias como a gamificação do trabalho, processo que estimula o engajamento de trabalhadores nas plataformas como se elas fossem um game, conferindo bônus por metas alcançadas.

A organização do trabalho e a gestão algorítmica das plataformas de transporte influenciam a forma como os trabalhadores gerenciam seus cotidianos, a partir da incorporação de uma gramática do capital (Grohmann, 2020) veiculada pelas empresas, atuando como empresários de si mesmos (Dardot; Laval, 2016) e autogerentes subordinados (Abílio, 2020). O resultado é um processo de precarização do trabalho de uma multidão de pessoas que encontra nas plataformas uma alternativa para gerar renda. Ao discutir as experiências de condutoras, espero que esse processo fique mais evidente, mas é mister que tenhamos em mente que o referido processo não pode ser resumido aos casos das plataformas de transporte, justamente porque a plataformização é heterogênea, como destacado anteriormente.

3. O “EMPODERAMENTO PLATAFORMIZADO” EM CENA

Uma premissa importante da discussão acerca das plataformas de trabalho diz respeito ao fato de que a tecnologia não é neutra, estando situada em determinados contextos histórico-sociais. Assim, culturalmente, seu desenvolvimento está atravessado por desigualdades de classe, gênero, raça/etnia, sexualidade e outros marcadores sociais, que influenciam as interações sociais e as escolhas dos sujeitos. A tecnologia por si só não solucionará as diversas problemáticas sociais que enfrentamos em termos de desigualdades, tal qual o solucionismo tecnológico promete (Morozov, 2014). No mundo do trabalho, mais especificamente, o uso da tecnologia a favor do capital e seus projetos pode resultar, na realidade, em precariedade, subcontratação, informalidade e desigualdade salarial, especialmente para as mulheres (Nascimento, 2014).

Essa premissa é especialmente importante se temos a Uber como objeto, pois a empresa constrói e veicula uma narrativa baseada na perspectiva de que a tecnologia é disruptiva e pode solucionar todas as desigualdades, inclusive as de gênero. É assim que ela justifica a criação do programa Elas na Direção, descrito como uma forma de promover oportunidades para todos, possibilitando que “mulheres assumam a direção de suas vidas”⁶ a partir da flexibilidade e da segurança promovidas pela empresa. Essa iniciativa foi conduzida com o apoio da Rede Mulher Empreendedora e visa oferecer “vantagens” para condutoras através de parcerias entre a Uber e outras empresa. Entre as empresas parceiras estava a Localiza Hertz, para o aluguel de veículos pelas condutoras, o que é comum entre os motoristas em plataformas. Além disso, a Uber disponibilizou cursos online sobre educação financeira, empoderamento pessoal, gestão do tempo, segurança e tecnologia para as trabalhadoras. Como parte do mesmo programa, também foi lançada a ferramenta U-Elas nas cidades de Campinas (SP), Curitiba (PR) e Fortaleza (CE), em outubro de 2019. Segundo a plataforma, essa ferramenta é uma tecnologia oferecida exclusivamente a condutoras mulheres para permitir que elas recebam pedidos apenas de

⁶ Elas na Direção | Uber, 2019. 1 vídeo (2min28s). Publicado pelo canal Uber. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=77dzaihVcII>. Acesso em: 1 fev. 2024.

passageiras⁷. Em dezembro de 2020, a ferramenta foi liberada para todo o território brasileiro. A 99App, então, também lançou um programa para condutoras, chamado Mais Mulheres na Direção, e a ferramenta 99Mulher⁸.

Assim, Uber e 99App reconhecem que as mulheres trabalhadoras experienciam dificuldades no mercado de trabalho, que constituem, de forma mais sistemática, uma desigualdade de gênero. Suas propostas para solucionar essa desigualdade ficam circunscritas ao uso das próprias infraestruturas tecnológicas que produziram, amparadas por uma associação entre trabalhar em plataformas e ser uma mulher empoderada. Isto é, para um problema social de dimensão coletiva, as empresas-plataforma propõem soluções individuais e atomizadas. Os discursos das firmas ofuscam o significado original de *empoderamento*, que engloba práticas coletivas de promoção de autoafirmação, autovalorização, autorreconhecimento e autoconhecimento, não se reduzindo a atitudes individuais e situadas no mercado (Berth, 2019). O *empoderamento platformizado*, por outro lado, é light, ou seja, não enfrenta a forma como as relações sociais e de poder constituem as desigualdades sociais e materiais (Cornwall, 2018); ele tem como foco a dimensão econômica, simplesmente, baseado em uma narrativa, supostamente feminista, de que uma mulher empoderada é equivalente a uma mulher economicamente autônoma via trabalho em plataformas.

As promessas do *empoderamento platformizado*, entretanto, são frágeis perante a realidade concreta das experiências das condutoras. Segundo minhas interlocutoras, os programas e ferramentas para condutoras não passam de marketing e uma forma de a empresa atrair mais motoristas para ganhar dinheiro. Elas raramente acionam o U-Elas e o 99Mulher, porque, ao ativá-las, perdem as corridas de passageiros homens e, por serem baixos os rendimentos por cada corrida, quanto mais corridas fizerem, maior será a renda. Então, a preferência é por receber e aceitar corridas tanto de passageiros, quanto de passageiras. Quando questionadas mais especificamente sobre o papel de plataformas como a Uber para a melhoria da situação das mulheres no mercado de trabalho, as percepções das entrevistadas divergiram. Parte delas acredita que para donas de casa e/ou mulheres que ficaram muito tempo fora do mercado de trabalho, as plataformas podem ser uma boa alternativa para a obtenção de renda, pois é de fácil acesso e o trabalho pode começar assim que o cadastro é aceito. As entrevistadas também afirmaram que, devido à flexibilidade da jornada, o trabalho em plataformas de transporte pode ser interessante para mulheres que precisam conciliar o trabalho de cuidado direto e uma atividade remunerada.

Não obstante, o trabalho em plataformas de transporte demanda jornadas mais extensas por seus rendimentos serem mais baixos, devido às taxas e aos gastos com manutenção do veículo. Por isso, essa é uma ocupação que exige uma alta disponibilidade do trabalhador. Nos termos de Castro (2016), essa é uma disponibilidade constitutiva do ideal de trabalhador perpétuo, que não pode ou não consegue parar de trabalhar, típico de ocupações flexíveis. Discursivamente, as empresas associam o trabalho em plataformas à flexibilidade em tons positivos, percepção compartilhada pelas próprias condutoras entrevistadas, para quem a flexibilidade possibilita a conciliação entre trabalho de cuidado e atividade remunerada. Entretanto, essa retórica de que mulheres usam plataformas para combinar trabalho remunerado e trabalhos doméstico e de cuidado já foi problematizada a partir de dados empíricos sobre o tema. Com base em dados de estudo realizado em 16 países da União Europeia entre 2017 e 2018, Pesole e Gualandi (2022) afirmaram que trabalhadoras com filhos tinham participação menor e passavam menos

⁷ U-Elas: Saiba Como Ativar Para Receber Viagens De Usuárias Mulheres | Uber, 2020. 1 vídeo (46s). Publicado pelo canal Uber. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=bOCPzLdv0YE>. Acesso em: 01 fev. 2024.

⁸ 99App. 99 Mais Mulheres. Disponível em: <https://99app.com/maismulheres/>. Acesso em: 1 fev. 2024.

tempo nas plataformas, culminando em baixos rendimentos. Os trabalhadores homens tinham maior participação em plataformas quando faziam parte de um casal heterossexual com filhos. Desse modo, o estudo sugere que as plataformas de trabalho não têm cumprido suas promessas de flexibilidade e crescimento da participação da força de trabalho feminina. Ainda que esses dados correspondam à realidade europeia entre 2017 e 2018, considero central a conclusão das pesquisadoras, pois ela pode nos orientar na observação de como as desigualdades de gênero são reproduzidas na economia de plataformas, representada pelas empresas como mais inclusiva por causa do uso da tecnologia, no sentido do já mencionado solucionismo tecnológico (Morozov, 2014). A contribuição de Cook et al., (2020) também é interessante, pois demonstrou que o gap salarial continuava presente nos cotidianos de trabalhadoras da Uber nos EUA. Os pesquisadores atribuíram esse gap salarial justamente à responsabilização de condutoras pelo trabalho de cuidado, o que as leva a interromper suas jornadas com mais frequência, prejudicando a obtenção do *know-how*, aspecto importante para bons rendimentos no trabalho em plataformas de transporte. É mister destacar que esse gap permaneceu apesar de iniciativas da Uber para eliminar a disparidade salarial⁹, pois suas ações se limitavam aos funcionários contratados pela empresa.

Outrossim, as narrativas positivas em torno da flexibilidade não consideram o quão complexo é conciliar trabalho remunerado e de cuidado, transmitindo a impressão de que esse processo se dá sem ônus. Porém, a partir das trajetórias profissionais das trabalhadoras e de suas jornadas, fica evidente que a conciliação implica em uma intensificação do trabalho. Uma das interlocutoras desta pesquisa, casada e com filhos, começou a trabalhar para a Uber enquanto ainda trabalhava como faxineira num motel no turno da noite. Ela chegava do trabalho como faxineira pela manhã, arrumava os filhos para a escola, dirigia pela Uber até o horário em que dava o almoço para os filhos e no restante do dia continuava intercalando o trabalho como condutora e o de cuidado familiar. Essas atividades todas se sobrepunham e se interrompiam ao longo do dia, não havendo tempo de descanso ou para cuidado pessoal. Em conversas que acompanhei no grupo de WhatsApp das condutoras, foi possível identificar que o trabalho de cuidado interferia no trabalho em plataformas, o que, por sua vez, impactava o desenvolvimento de *know-how*, como destacado por Cook et al., (2020). Uma condutora ficou dias sem trabalhar porque estava cuidando de seu neto e seu retorno às plataformas só foi possível porque sua nora começou a trabalhar em jornada parcial, liberando-a novamente para o trabalho remunerado. Ao retornar, ela enviou uma mensagem no grupo de WhatsApp pedindo indicações de quais seriam os melhores horários para trabalhar, além de relatar para as colegas que estava recebendo menos corridas porque “quem fica parado mais tempo, quando volta, tem menos prioridade em relação a quem já está na pista todos os dias”.

As relações de gênero estão presentes na economia de plataformas, que, por sua vez, são infraestruturas construídas e disponibilizadas em sociedades em que há desigualdade de gênero e maior vulnerabilidade das mulheres, principalmente de mulheres negras. Ao representarem discursivamente o trabalho em plataformas como especialmente benéfico para as mulheres porque ele é flexível, as empresas-plataforma ofuscam que a divisão sexual do trabalho, as atribuições hierárquicas de papéis de gênero, bem como a falta de políticas públicas voltadas para o cuidado continuam sendo variáveis que conformam as possibilidades das condutoras. Ademais, ao não se colocarem no mercado com o foco em promover a garantia de direitos trabalhistas que podem ser concretamente benéficos para as mulheres, como a licença maternidade, as empresas-plataforma ainda contribuem para a precarização das relações de

⁹ UBER. Uber 2020 People and Culture Report. Uber Newsroom, 2020. Disponível em <https://www.uber.com/newsroom/ubers-2020-people-and-culture-report/>. Acesso em: 24 jun. 2021.

trabalho das condutoras – haja vista a intensificação de suas jornadas duplas ou triplas. Apesar dos programas institucionais voltados para temas de interesse das trabalhadoras – como a obtenção de renda e conciliação dos trabalhos remunerado e de cuidado –, não foram identificadas ações das empresas-plataforma de transporte para proporcionar condições de autoafirmação, autovalorização, autorreconhecimento e autoconhecimento das condutoras. Isso porque, enquanto a narrativa empresarial destaca a flexibilidade do trabalho para trabalhadoras que são mães ou para mulheres que sofreram violência doméstica, não há propostas de reconfiguração de governança das plataformas e estratégias político-financeira das firmas, que permanecem alinhadas à financeirização na economia de plataformas (Srnicek, 2017).

Portanto, a proposta de empoderamento que as empresas-plataforma veiculam, isto é, um *empoderamento plataformizado*, só poderia emergir num contexto de neoliberalismo progressista, pois suas narrativas mobilizam pautas sociais e de promoção de justiça social, mas as ações permanecem circunscritas à lógica neoliberal (Fraser, 2024). A falta de transparência das empresas-plataforma – característica da plataformização, inclusive devido à ausência de regulamentação delas no Brasil – contribui para a veiculação de narrativas empresariais que buscam representar as experiências de trabalhadoras com as plataformas por um viés positivo. Esse esforço, entretanto, é identificado pelas próprias trabalhadoras.

Não. Porque os aplicativos não estão preocupados com nada, com nenhum motorista. A última coisa com a qual eles estão preocupados é motorista, o bem-estar dele, se está trabalhando há muito tempo, há pouco tempo, se está ganhando dinheiro, se não está. Está pouco preocupado principalmente com a questão da mulher. Existe uma série de monstros em volta de uma mulher estar dirigindo. Dirigir à noite é perigoso, não só por conta de assalto, mas de assédio. Acho que fazem muitas campanhas, mas preocupada, de fato, e procurando tomar alguma atitude para tornar isso melhor, não. Está preocupada com a bolsa de valores, se está rendendo ou não. Só isso. Isso fica nítido a partir do momento em que você entra no meio, fica claro. (Condutora 1)

O que a gente vê, de uma forma geral, é que as empresas só lembram das mulheres no dia primeiro de março ao dia quinze de março, porque depois disso já esqueceram as mulheres também. Tenho que defender a plataforma, em certo sentido, porque ela é uma ferramenta para você trabalhar de acordo com o seu horário disponível. Ela já te dá muito, e dá 24 horas para você escolher em quais horários vai trabalhar. Nesse sentido, a plataforma não consegue fazer mais do que já faz, que é te liberar 24 horas para poder trabalhar. Em contrapartida, não há nenhum tipo de incentivo real. Agora, ficaram mandando mensagens para chamarmos uma amiga para trabalhar como motorista de aplicativo. Se sua amiga fizesse não sei quantas corridas, você ganharia um valor. Isso é só agora no mês de março. Quantas vezes se vê, de fato, as plataformas fazendo algo pelas mulheres durante todo o ano? (Condutora 2)

Até acho que pode sim, mas acho que eles poderiam fazer mais até. Mas a gente acaba sendo prejudicada quando mandam a gente pra lugares que não são bacanas. Acho que o aplicativo poderia selecionar lugares pra nós, mulheres. Mas não, eles mandam a gente pra qualquer canto, qualquer buraco. Tem mais, só não estou me lembrando agora. Melhorar não só pra nós, mas sim a forma de pagamento, que pelo que vejo as meninas falando, não é uma forma legal, ela onera muito a gente. Sempre saímos no prejuízo. É o que acaba desanimando de correr. (Condutora 3)

Revela-se, assim, como as experiências concretas das trabalhadoras podem ser contrastadas à narrativa empresarial de promoção de melhores condições de trabalho para mulheres. Nas falas citadas, há exemplos de características de governança das plataformas que implicam em desvantagens para as trabalhadoras, como a atribuição de corridas pela gestão algorítmica e a forma de pagamento. Além de reconhecerem tais aspectos do modo de

funcionamento da plataforma como onerosos para qualquer motorista, não apenas as mulheres, elas compreendem a preocupação das firmas com a financeirização, como lê-se no primeiro depoimento, em que a entrevistada menciona a bolsa de valores. Portanto, as interlocutoras de pesquisa destacaram tanto as condições de trabalho, que são precárias, quanto o investimento em marketing das firmas para a construção da marca e sua fetichização (Abílio, 2014). O conteúdo dessas entrevistas é especialmente relevante porque também contribui para a desmistificação de uma visão que perpassa alguns estudos sobre a plataformização do trabalho, qual seja, a de que os trabalhadores não têm consciência de como agem as empresas. As condutoras entrevistadas têm consciência, mas também necessidades básicas que precisam suprir a partir da venda de sua força de trabalho – o que, durante a pandemia de covid-19, tinha peso ainda maior sobre suas experiências.

4. “SE OS HOMENS SOFREM VIOLÊNCIA, NÓS SOFREMO DOBRADO”¹⁰

Para além das práticas empresariais abordadas na seção anterior, as condutoras em plataformas de transporte enfrentam cotidianamente situações de violência em interações com passageiros, por sua vez também impactadas pela gestão empresarial das plataformas.

A partir da observação no grupo de WhatsApp, evidencia-se que o trânsito é percebido pelas condutoras como um espaço de violência, em que casos de assédio moral e sexual acontecem todos os dias, via mensagens, dentro e fora do carro. De forma quase que velada – “quase”, porque as condutoras percebem –, o assédio moral de passageiros está nos comentários e sugestões constantes sobre a forma como as trabalhadoras dirigem e outras situações.

Tem alguns homens que são muito machistas, né? Então eles ficam reparando no seu jeito de dirigir. Teve um que uma vez saiu do meu carro e disse: “até que pra mulher, você não dirige mal não”, quer dizer, machista. Teve outro que perguntou: “seu marido deixa você dirigir?”, eu nem marido tenho, né. Eu respondi: “lógico que ele deixa, quando chego em casa cheia de dinheiro, ele fica mais apaixonado ainda”. Só para botar ele no lugar dele. Ele ficou quietinho até o fim da viagem. A gente ouve cada coisa, que tem que entrar por um ouvido e sair pelo outro. (Condutora 4)

É engraçado como isso muda se tiver um homem ou uma mulher no carro. Quando há um casal, e eu mulher estou conduzindo, o rapaz geralmente gosta de impor. Um homem sozinho ficou nitidamente incomodado com a forma como eu estava dirigindo, ficou insistindo para que eu dirigisse como ele queria. Quando parei num sinal, aproveitei para perguntar se a minha condução estava botando a vida dele em risco, e ele respondeu que não. Então disse que só tinha um volante, então um só motorista. Disse que se ele estivesse insatisfeito, poderia sair do carro. No fim da corrida, dei uma estrela para ele. Óbvio que ele também me deu uma estrela, porque depois minha nota caiu. (Condutora 2)

Apesar de os depoimentos acima exemplificarem casos de condutoras que reagiram aos comentários de passageiros homens, eles representam exceções no campo. Isso porque, esses assédios cotidianos – que mulheres, em geral, experienciam ao dirigir – tornam-se ainda mais complexos se consideramos as relações de trabalho nas plataformas e a gestão automatizada e algorítmica que promovem. O modo de funcionamento das empresas-plataforma de transporte limita a autonomia das condutoras, isto é, a possibilidade de agir de forma independente e tomar decisões próprias sem depender do controle empresarial.

¹⁰ Fala de uma condutora em conversas no grupo de WhatsApp sobre casos de violência compartilhados pelas colegas.

Essa limitação da autonomia é especialmente onerosa nos casos de assédio moral e sexual. Os sistemas de avaliação, pzxemplos, são funcionalidades construídas pelas plataformas para a gestão do trabalhado e centrais para definir a permanência e a exclusão de condutores. Há notas mínimas que devem ser almejadas pelos condutores e receber uma nota baixa está diretamente associado à possibilidade de ser bloqueado ou permanentemente excluído. Justamente por isso, interações conflituosas com passageiros são evitadas pelas interlocutoras da pesquisa, mesmo em casos de assédio moral.

Outrossim, as taxas de cancelamento e de aceitação também influenciam a forma como as trabalhadoras experienciam situações que consideram de perigo. A taxa de cancelamento se refere à porcentagem de viagens que são canceladas pelos motoristas depois que foram aceitas pelos usuários. Já a taxa de aceitação mede a porcentagem de viagens que são aceitas pelos motoristas depois que foram solicitadas pelos usuários. Geralmente, as empresas estabelecem metas para as taxas de cancelamento e aceitação, e incentivam os motoristas a manterem-nas dentro desses limites por meio de recompensas e punições. Essas taxas limitam as ações das condutoras porque elas tendem a não recusar ou não cancelar corridas, mesmo quando se percebem em perigo, como em corridas de/para regiões da cidade onde não se sentem seguras. Não aceitar ou cancelar corridas pode resultar em punições por parte das empresas-plataforma, que diminuem a quantidade de corridas atribuídas para condutores com altas taxas de cancelamento e baixas taxas de aceitação. Além disso, esse processo não é transparente, o que faz com que os condutores ajam sem todas as informações necessárias, e somente com base no *know-how* adquirido – que, como discutido na seção anterior, demora mais a ser constituído pelas condutoras devido à responsabilização pelo trabalho de cuidado.

Quanto aos relatos sobre importunação e assédio sexual, eles são impactantes e nos deixam entrever a violência cotidiana do trabalho dessas mulheres como condutoras:

Uma vez um rapaz se sentou no banco ao meu lado, fomos conversando e ele colocou, apoiou, a mão na minha perna. Eu peguei a mão dele e coloquei em cima da perna dele. Continuamos conversando e eu resolvi esperar, ver se era aquilo mesmo que eu já tinha certeza. Então ele colocou a mão de novo na minha perna. Peguei a mão dele e segurei com força, disse que estávamos conversando e que não fiz nada para que ele se achasse no direito de colocar a mão em mim. Ele questionou, disse que toda carioca é bacana, e respondi que eu continuo sendo. Disse que se ele colocasse a mão de novo em mim, pararia o carro e desceria. Uma outra vez foi com um senhor, de uns setenta e poucos anos. Ele elogiou meu sotaque, e colocou a mão na minha barriga. Tirei a mão dele e disse que não havia motivos para colocar a mão em mim. Ele disse que era um carinho, porque eu era muito simpática. Respondi que minha simpatia não era motivo para ele me tocar. Ele colocou a mão de novo, então parei o carro e pedi para ele descer. Tirei ele do carro, finalizei a corrida. Reportei e a plataforma enviou uma mensagem dizendo que lamentava o ocorrido, que não iria destinar corridas daquele passageiro para mim. Mas e esse passageiro, continua na plataforma? Eu não sei. Se fosse eu como motorista, estaria banida na hora. Mas o passageiro não. Já teve falha no sistema, em que motoristas tiveram problemas com passageiros, e pegaram esses mesmos passageiros depois. Ou seja, o passageiro não foi banido. É por essas situações que nos tornamos mais fechadas. (Condutora 1)

Ele [passageiro] se sentou atrás e veio agarrando meu pescoço. Pensei em jogar meu carro no poste, do lado dele, porque queria machucar ele. Mas fui numa boa. Disse que tinha um filho da idade dele. Ele disse que geralmente coroa gosta de garotão. Eu fiquei na minha. Rezei, rezei, rezei. Levei ele correndo, nunca corri tanto. Foi só o toque, graças a Deus. (Condutora 5)

O segundo caso teve grande repercussão no grupo de WhatsApp. Após esse depoimento, a condutora ainda relatou que se sentiu como um objeto, envergonhada e culpada, além de não ter conseguido reagir no momento. Ela recebeu apoio das outras trabalhadoras no grupo. Além disso, o passageiro envolvido entrou em contato com a vítima pelo WhatsApp após o ocorrido, pois obteve seu número por meio da 99App. Ou seja, ao disponibilizar o contato da condutora ao assediador, a plataforma contribuiu para a perpetuação da violência.

As empresas-plataforma procuram contornar essas situações propondo soluções tecnológicas, apenas. A 99App tem recurso de identificação de áreas de perigo com base em dados alimentados por seus usuários e uma Inteligência Artificial (IA) chamada Cubo que evita o direcionamento de motoristas para regiões consideradas problemáticas. A empresa também lançou três IAs para identificar usuáries em risco, a fim de conter casos de assédio¹¹. As IAs Pítia, Atena e Ártemis detectam a localização do usuário e avaliam se é uma área perigosa; elas mapeiam os motoristas próximos ao usuário com base nas avaliações e reclamações registradas em seus perfis a fim de direcionar a chamada para o motorista com melhor desempenho ou para motoristas mulheres; elas enviam mensagens de conscientização sobre profissionalismo no atendimento às passageiras e, por fim, identificam e rastreiam possíveis situações de assédio. O objeto dessas ferramentas são as experiências de passageiras, não de condutoras. Esse foco nas passageiras pode ser atribuído ao *modus operandi* das plataformas, que prezam pela construção de um efeito de rede (Smneczek, 2017), isto é, visam fidelizar clientes para, por consequência, atrair mais motoristas. Por isso, seria contra produtivo bloquear ou excluir clientes, enquanto o mesmo não vale para os motoristas, afinal as empresas têm à sua disposição uma multidão de trabalhadores que se sujeitam ao trabalho em plataformas por falta de alternativas (Abílio, 2020), num contexto em que o salário mínimo para os trabalhadores de carteira assinada é de R\$ 1.518,00¹².

Já a Uber afirma em seu blog que desenvolve iniciativas para enfrentamento da violência de gênero no Brasil desde 2018. Essas iniciativas incluem:

[...] materiais educativos sobre o tema, além de uma série de outros projetos elaborados em parceria com entidades que são referência no assunto. [...] pesquisas e levantamento de dados sobre o tema, doação de viagens para mulheres em situação de violência doméstica, entre outras ações. [...] ferramentas tecnológicas voltadas para segurança do app, como a detecção de mensagens inapropriadas, não revelação do número de telefone, bem como da origem e destino exato das viagens no histórico do motorista, compartilhamento de rota, gravação de áudio e o recurso U-Elas, que permite às parceiras receberem chamadas de viagem apenas de outras mulheres [...]¹³.

A empresa também produziu vídeos com o objetivo de reafirmar seu compromisso com o combate ao assédio. A linguagem de divulgação foi o futebol, com intervenções em jogos de clubes brasileiros¹⁴. Em vídeo publicado no canal do YouTube da empresa¹⁵, atores comentam

¹¹ 99App. 99 lança inteligências artificiais que protegem passageiras sob risco de assédio. Disponível em: <https://99app.com/newsroom/99-lanca-inteligencias-artificiais-que-protectem-passageiras-sob-risco-de-assedio/>. Acesso: 23 abr. 2023.

¹² Em 9 de fevereiro de 2025.

¹³ UBER. Uber inicia nova campanha educativa de combate ao assédio. Uber Newsroom, 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/nova-campanha-educativa-combate-assedio/>. Acesso: 23 abr. 2023.

¹⁴ Para mais detalhes, consultar uma das matérias online divulgadas na semana dos apitaços realizados nos jogos: <https://www.b9.com.br/154655/uber-faz-apitaco-em-jogo-para-promover-campanha-de-combate-ao-assedio/>. Na matéria também afirmam que a Uber lançou um podcast direcionado aos motoristas, que recebiam o selo “viagem de respeito” caso escutassem o programa todo. No próprio blog da Uber há mais detalhes: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-lanca-podcast-para-motoristas-sobre-violencia-contra-a-mulher/>. Acessos em: 21 abr. 2023.

¹⁵ Linha do Impedimento: Bloco 1 | Uber. 1 vídeo (3min24s). Publicado pelo canal Uber. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=2tJrwtVg1c>. Acesso em: 1 fev. 2024.

sobre “faltas”, as situações que consideradas inadmissíveis pela empresa. O vídeo aborda a situação de assédio envolvendo motorista e passageira, mas deixa de lado casos em que condutoras são assediadas. Inclusive, um dos comentários feitos no vídeo evidencia esse aspecto:

Eu gostaria muito de saber se essa campanha se aplica também aos usuários. Conheço vários casos de motoristas que são assediados e não recebem o mesmo tratamento que os usuários. Será que acreditam na história que todos Os motoristas são “assediadores em potencial”? Seletividade não ajuda em nada, Dona Uber...

Em relatório patrocinado pela Uber, realizado pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública e o instituto de pesquisas Datafolha, diversas estratégias de suporte para mulheres em situação de violência são mencionadas, mas nenhuma delas inclui intervenções no modo de funcionamento ou gestão da empresa-plataforma.

Enquanto empresa de tecnologia, a Uber acredita que os recursos digitais são a forma mais escalável de se buscar mais segurança para a plataforma e por isso está sempre investindo em ferramentas que atuam desde antes mesmo de uma viagem começar, estão presentes durante os trajetos e também disponíveis depois que o deslocamento se encerra. [...] E se por um lado os dados evidenciam a existência de uma epidemia de violência contra a mulher no Brasil, eles também apontam para algumas das ações consideradas relevantes para o enfrentamento dessa questão, como suporte psicológico, campanhas de conscientização e acesso às necessidades básicas para as mulheres em situação de violência. Nesse sentido, a Uber além de ser uma oportunidade de geração de renda com flexibilidade para mulheres em busca de sua autonomia financeira, está comprometida em atuar nos dois espectros desse enfrentamento: a prevenção por meio de conteúdos educativos e o suporte humanizado com profissionais especializados (Fórum brasileiro de Segurança Pública; Datafolha, 2023, p. 6-7).

Na narrativa empresarial, a tecnologia é tratada como uma espécie de varinha mágica que conseguirá solucionar problemáticas sociais complexas como o assédio, porém, a gestão automatizada e algorítmica – tida como o auge da inovação tecnológica – na realidade implica em limitações da autonomia das condutoras. Assim, sobram exemplos de estratégias individuais das condutoras para lidar com a violência cotidiana: “Eu ando com uma ferramenta dentro do carro, ou a pessoa me mata ou eu mato ele”, relatou uma delas. Entretanto, não encontrei casos em que as condutoras acionaram as empresas-plataforma para suporte. Essa ausência de suporte concreto pode ser associada à narrativa empresarial de que os condutores são parceiros autônomos, bem como à ausência de regulamentação dessas empresas. Também por isso, os episódios de assédio moral e sexual sequer são contabilizados em estatísticas sobre o trabalho. Há um apagão em termos de conhecimento sobre a extensão do assédio experienciado pelas trabalhadoras em plataformas de transporte. Considerando a Convenção 190 da OIT¹⁶, que estabelece a relação entre a promoção de espaços seguros para as trabalhadoras e trabalho decente, a problemática se complexifica. Como cobrar trabalho decente se condutores são representados como parceiros autônomos?

O que, então, pode ser feito em termos de governança para construir relações de trabalho menos vulneráveis para as trabalhadoras? Além de uma regulamentação do trabalho em empresas-plataforma que tenha como horizontes a igualdade e a equidade de gênero, é mister repensar ou revogar os sistemas de avaliação, as taxas de cancelamento e de aceitação. Uma gestão algorítmica baseada em funcionalidades como essas, limita a autonomia dos trabalhadores e

¹⁶ O processo de ratificação da Convenção no Brasil teve início em abril de 2023. Ela está disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 23 abr. 2023.

pode levar condutoras, especificamente, a aceitar ou não cancelar corridas em que se sentem inseguras, por receio de que sejam bloqueadas ou excluídas da plataforma. Uma lógica menos centrada na produção de um efeito de rede (Srnicek, 2017), típica da economia de plataformas, também seria benéfica para as condutoras, pois levaria ao bloqueio e à exclusão de passageiros assediadores. Por fim, é essencial produzir dados quantitativos e qualitativos sobre os casos de assédio experienciados pelas condutoras, que, uma vez compartilhados com o poder público, podem resultar em políticas públicas e ações de enfrentamento à violência de gênero com foco no ambiente de trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista que as conclusões atravessam as seções em que se discutem os dados do campo, este espaço servirá para chamar a atenção de pesquisadores e pesquisadoras para a importância de mapearmos as experiências de diferentes grupos sociais em relação à plataformização. Quero dizer, que façamos um esforço enquanto campo de pesquisa em mobilizar categorias como gênero, raça/etnia, classe, entre outras, de maneira interdependente, haja vista as intersecções observadas entre elas (Collins, 2019). Essa é, inclusive, uma das lacunas da pesquisa cujos dados foram aqui discutidos, afinal, a categoria de raça não recebeu a devida atenção.

Quando esta pesquisa teve início, em 2020, pouco se falava sobre as condutoras em plataformas de transporte. Ao longo do tempo, outras colegas – sempre mulheres – agregaram suas contribuições. Nesse sentido, os estudos sobre a plataformização seguem a mesma trajetória de outros estudos no campo da Sociologia do Trabalho, em que o movimento inicial é de um esforço de compreensão geral sobre o tema – mobilizando noções de trabalhadores homogêneos, sem gênero, sem raça/etnia, sem sexualidade etc. Apenas depois, a partir do trabalho de colegas engajadas nos estudos sobre gênero e raça/etnia, é que os sujeitos do trabalho começam a “tomar forma”.

Finalizo, portanto, reforçando a importância de considerarmos as experiências de mulheres trabalhadoras em plataformas de trabalho – nos diversos setores e em sua heterogeneidade de modelos de negócios –, com a esperança de que as lentes de análise sejam forjadas pela perspectiva interseccional e pelas problemáticas enfrentadas por grupos tratados como minorias sociológicas.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Sem maquiagem:** o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo, 2014.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado. **Contracampo**, v. 39, n. 1, p. 12-26, 2020.
- BERTH, Joice. **Empoderamento.** São Paulo: Editora Jandaíra, 2019.
- BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades:** os limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BRUSCHINI, Cristina. Trabalho feminino: Trajetória de um Tema, Perspectivas para o Futuro. In.: **Seminário Desafios do Feminismo, Museu Histórico Nacional Centro Interdisciplinar de Estudos Contemporâneos**, UERJ. Rio de Janeiro, 20/21 maio, 1993.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, n.110, p.67-104, julho, 2000.

CARDOSO, Ana Claudia M.; PEREIRA, Maria Júlia T. **A plataformização do trabalho no Brasil e o subsetor dos cuidados**: uma revisão de achados bibliográficos. *Rebuilding care in a post-pandemic world: Cuidados, direitos e desigualdades*. Jan., 2023, p. 18. Disponível em: https://cuidado.cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/03/whocares_dt01.pdf. Acesso em: 20 jun. 2023.

CARELLI, Rodrigo. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. **Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 93-106, jul./dez. 2020.

CASTRO, Bárbara. Trabalho perpétuo: o viés de gênero e o ideal de juventude no capitalismo flexível. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, p. 169-199, 2016.

COLLINS, Patricia Hill. **Pensamento feminista negro**: conhecimento, consciência e a política do empoderamento. São Paulo: Boitempo, 2019.

COOK, Cody et al. **The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers**. Stanford University, maio, 2020. Disponível em: <<https://web.stanford.edu/~diamondr/UberPayGap.pdf>>. Acesso: 28 ago. 2020.

CORNWALL, Andrea. Além do “Empoderamento Light”: empoderamento feminino, desenvolvimento neoliberal e justiça global. **cadernos pagu**, 2018.

DARDOT, Pierre. LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

FRANCO, David Silva et al. Entre a inserção e a inclusão de minorias nas organizações: uma análise crítica sob o olhar de jovens trabalhadores. **Revista Economia & Gestão**, v. 17, n. 48, p. 43-61, 2017.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA; DATAFOLHA. **Visível e invisível**: a vitimização de mulheres no Brasil. 4ª edição, 2023, p. 6-7. Disponível em: <<https://assets-dossies-ipg-v2.nyc3.digitaloceanspaces.com/sites/3/2023/03/visiveleinvisivel-2023-relatorio.pdf>>. Acesso em: 01 fev. 2024.

FRASER, Nancy. **Capitalismo canibal**: como nosso sistema está devorando a nossa democracia, o cuidado e o planeta e o que podemos fazer a respeito disso. São Paulo: Autonomia Literária, 2024.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In.: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

MOROZOV, Evgeny. **To save everything, click here**: The folly of technological solutionism. PublicAffairs, 2014.

NASCIMENTO, Sara Diniz. Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. **Temporalis**, v. 14, n. 28, p. 39-56, 2014.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; LOPES, Randerson Haine de Souza; DE FRANÇA, Tâmara Brito. Uma breve análise do trabalho na Getninja. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 21, 2022.

PESOLE, Annarosa; GUALANDI, Sofia. A gendered analysis of European data on platform workers reveals the pervasiveness of gender inequalities and the replication of traditional

economy's occupational segregation and discrimination in the digital labour market. **InGenere**, 2022. Disponível em: <<https://www.ingenere.it/node/8401>>. Acesso em: 23 abril 2023.

PINHEIRO-MACHADO, Rosana *et al.* **Mídias sociais como plataforma de trabalho digital: avaliando os impactos sociais, culturais e políticos da migração do mercado de trabalho para o Instagram**. Digital Economy and Extreme Politics, n. 1, 2024.

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

SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism**. Cambridge/UK: Polity Press, 2017.

VAN DIJCK, José. Seeing the forest for the trees: Visualizing platformization and its governance. **new media & society**, 2020.

VIDIGAL, Viviane. **As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber**. Orientadora: Bárbara Geraldo de Castro. 2020. 152. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Unicamp, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2020.

VIDIGAL, Viviane. A classe plataformizada tem dois sexos: trabalho, algoritmização e resistência. **Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano**, 4, 2021.

Recebido em: 08/05/2024

Aceito para publicação em: 21/03/2025