

**MULHERES NA DIREÇÃO:
as condições de trabalho das motoristas
que utilizam plataformas digitais na Paraíba**

**WOMEN DRIVING:
*the working conditions of drivers
who use digital platforms in Paraíba***

Rejane Gomes Carvalho*

Marcella da Silva Mello**

Jaldes Reis de Meneses***

Resumo

Com o avanço das tecnologias da informação e a utilização dos aplicativos de transporte e serviços por meio de plataformas digitais, tem sido promovido o agravamento da precarização do trabalho e a perda de direitos trabalhistas, configurando o fenômeno da uberização do trabalho. Essa problemática sinaliza a acelerada transformação na reorganização das relações sociais de trabalho no século XXI, com impactos mais acentuados quando se considera o marcador de gênero. Neste contexto, este artigo analisa as condições do trabalho feminino a partir da utilização dos aplicativos de transporte em plataformas digitais no estado da Paraíba. Além de apresentar uma abordagem teórica interdisciplinar sobre a relação gênero e trabalho, realizou-se pesquisa de campo com mulheres motoristas por aplicativos nas cidades de Campina Grande e João Pessoa. Os resultados indicaram que o trabalho dessas motoristas ocorre como alternativa ao desemprego e em condições de trabalho mais precário. O processo de uberização do trabalho aprofunda a desigualdade de gênero na esfera do trabalho na medida em que as mulheres buscam estratégias flexíveis de inserção profissional para conciliar as múltiplas atividades no âmbito do trabalho reprodutivo e produtivo, o que pode implicar trabalho informal e precário, reforçando um modelo produtivo que legitima a exploração e desvalorização do trabalho das mulheres.

Palavras-chave: Trabalho. Mulheres. Uberização. Precariedade.

Abstract

With the advancement of information technologies and the use of transport applications and services through digital platforms, the worsening of job insecurity and the loss of labour rights has been promoted, configuring the phenomenon of the uberization of work. This problem signals the accelerated transformation in the reorganization of social labour relations in the 21st century, with more pronounced impacts when the gender marker is considered. In this context, this article analyses the conditions of women's work based on the use of transport applications on digital platforms in the state of Paraíba. In addition to presenting an interdisciplinary theoretical approach on the relationship between gender and work, field research was conducted with women drivers for apps in the cities of Campina Grande and João Pessoa. The results indicated that the work of these drivers occurs as an alternative to unemployment and in more precarious working conditions. The process of uberization of work deepens gender inequality in the sphere of work to the extent that women seek flexible strategies of professional insertion to reconcile the multiple activities in the context of reproductive and productive work, which may involve informal and precarious work, reinforcing a productive model that legitimizes the exploitation and devaluation of women's work.

Keywords: Work. Women. Uberization. Precariousness.

* Doutora em Sociologia do Trabalho pelo PPGS/UFPB e professora associada do Departamento de Economia da UFPB. Coordena projetos de pesquisa e extensão sobre trabalho, gênero e informalidade. E-mail: rejanegcarvalho@yahoo.com.br

** Mestre em Serviço Social pelo Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da UFPB e graduada em Serviço Social. E-mail: marcelladsmello@gmail.com

*** Doutor em Serviço Social pela UFRJ e professor do Departamento de História da UFPB. E-mail: jaldesm@uol.com.br

Introdução

As mulheres, na urgência motivada pela necessidade de renda, têm cada vez mais aderido às formas de trabalho na economia digital e, em particular, nas plataformas que gerenciam aplicativos de transporte, para conseguir garantir suas condições de sobrevivência. Essa tem sido uma alternativa encontrada para conseguir conciliar o trabalho na esfera pública com o trabalho não pago na esfera privada. A forma como a estrutura social e o mercado de trabalho definiu historicamente o trabalho das mulheres contribui para empurrá-las para a informalidade, para as atividades por conta própria, em condições menos favorecidas e precarizadas. A desigualdade de gênero no trabalho resulta de distintos fenômenos históricos, sociais, políticos e econômicos que impactaram e ainda continuam presentes na vida das mulheres, sendo essa realidade absorvida pelo capitalismo em diferentes formas de exploração do trabalho.

As implicações sobre os direitos sociais de trabalhadores e trabalhadoras, decorrentes da utilização dos aplicativos de transporte como estratégia de sobrevivência e das condições de trabalho impostas pelas plataformas digitais que gerenciam essa forma de trabalho, constituem parte do processo de flexibilização do trabalho e se manifestam atualmente como o fenômeno da uberização do trabalho. As plataformas digitais de trabalho permitem reconfigurar a exploração do trabalho no sistema capitalista, situação agravada quando são analisadas as condições do trabalho feminino devido à posição ocupada historicamente pelas mulheres na sociedade capitalista (SAFFIOTI, 1976). O desenvolvimento das relações sociais de produção no capitalismo contribui para reproduzir as desigualdades de gênero no trabalho, o que se manifesta nos postos de trabalho, nos rendimentos e nas relações de poder. No trabalho como motorista por meio das plataformas digitais, deve-se considerar que as mulheres competem em um ambiente majoritariamente masculino e cada vez mais impessoal (GÓES; FIRMINO; MARTINS, 2022). Nesse contexto, o objetivo geral deste estudo é analisar as condições do trabalho feminino a partir da utilização dos aplicativos de transporte nas plataformas digitais no estado da Paraíba.

Este estudo utilizou uma abordagem teórica interdisciplinar sobre a relação trabalho e gênero para contextualizar a forma como o trabalho feminino está inserido no mundo do trabalho e nas novas ocupações criadas na economia digital. Para contemplar as particularidades da inserção das mulheres por meio de plataformas digitais, foi realizada pesquisa de campo com motoristas no estado da Paraíba, nas cidades de Campina Grande e João Pessoa. Essas localidades são as mais populosas do estado, com atividades expressivas no setor de serviços, e com fácil adaptação do transporte de passageiros por meio dos aplicativos, principalmente, devido ao valor mais baixo cobrado aos usuários nas viagens. Além disso, esses aplicativos também servem de atrativo para uma força de trabalho desempregada ou subempregada em busca de alternativas de renda (OLIVEIRA; RODGERS, 2021).

A primeira etapa da pesquisa foi realizada a partir da aproximação com um grupo no *WhatsApp* formado apenas por mulheres motoristas. A observação dos problemas cotidianos enfrentados no trabalho serviu de base para buscar traçar o perfil dessas trabalhadoras por meio da pesquisa de campo. Com o intuito de obter as categorias analíticas de pesquisa, inicialmente, foi aplicado um questionário virtual com o qual foram realizadas perguntas sobre raça/cor, idade, estado civil, escolaridade, filhos e jornada de trabalho. A partir dos contatos estabelecidos, foram obtidas 41 respostas válidas para o questionário. A entrevista direta com as mulheres constituiu a segunda etapa da pesquisa, realizada com 12 participantes, selecionadas a partir da adesão voluntária em participar da pesquisa direta, já que nem todas concordaram, seja por falta de disponibilidade de tempo ou por não se sentirem confortáveis em exporem questões mais íntimas da vida pessoal e do trabalho¹. A pesquisa direta teve o propósito de expandir e aprofundar questões subjetivas no tocante às condições de exploração do trabalho das mulheres, tendo como referência as jornadas de trabalho, os direitos trabalhistas e o sentido de autonomia no trabalho.

Este trabalho está dividido em duas seções, além da introdução e das considerações finais. Na primeira, foram abordados os principais aspectos que justificam a expansão do fenômeno denominado frequentemente como “uberização” do trabalho, em decorrência do processo de flexibilização do trabalho, e como as mulheres estão inseridas nessas novas relações de trabalho. Em seguida, destacaram-se os elementos centrais que marcaram a construção social do papel das mulheres na esfera do trabalho e a exploração no capitalismo. Na segunda seção, realizou-se a análise dos dados obtidos na pesquisa de campo, a fim de identificar o perfil das mulheres motoristas em plataformas digitais e as experiências e subjetividades vivenciadas no exercício da sua atividade. Nas considerações finais, algumas reflexões apontam para a necessidade do contínuo enfrentamento dos fatores estruturais que reproduzem a desigualdade de gênero no mundo do trabalho. Mesmo na era da economia digital, ainda é nítida a responsabilização sobre as mulheres do trabalho no espaço da vida doméstica, o que põe o trabalho produtivo realizado por elas em posição secundária e o torna menos valorizado.

Flexibilidade e precariedade com a uberização do trabalho

Em função das mudanças estruturais no capitalismo, a partir da década de 1970, estabeleceu-se um novo desenho na organização do trabalho sob o modelo da produção flexível. Como consequência para a classe trabalhadora, observou-se o agravamento da precarização e redução das proteções de direitos básicos do trabalho, especialmente nos países periféricos (ANTUNES; DRUCK, 2014).

¹ A pesquisa de campo compreendeu o período de setembro de 2019 a março de 2021. Inicialmente, a pesquisa foi planejada para que todas as entrevistas fossem realizadas presencialmente. Contudo, a pandemia da covid-19 forçou a adaptação de parte da pesquisa ao modo virtual, o que fez com que a entrevista direta fosse realizada por meio de videoconferência. A pesquisa foi orientada e aprovada pelo conselho de ética da UFPB e todas as entrevistadas tiveram acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido que rege a pesquisa com seres humanos.

Nas primeiras duas décadas do século XXI, o mundo do trabalho experimentou mais um processo veloz de grandes transformações. Os impactos dessas mudanças têm sido impelidos pelo avanço das tecnologias da informação e o crescimento acelerado da economia digital com os aplicativos de transportes, vendas e serviços, permitindo visualizar novas modalidades de exploração e precarização do trabalho (ANTUNES, 2018).

Um amplo debate sobre o processo de flexibilização do trabalho no Brasil serve de referência para compreender o contexto de aprofundamento da precarização do trabalho com a utilização das plataformas digitais na sociedade contemporânea. Para tanto, são fundamentais as contribuições de Dedecca e Baltar (1997), Machado da Silva (2002), Druck (2011) e Baltar e Manzano (2020), entre outros. As investigações desses pesquisadores demonstram que o processo de precarização do trabalho pode ser compreendido pelas condições estruturais do modelo de desenvolvimento capitalista. Contudo, com as possibilidades criadas no universo da economia digital, a exploração do trabalho amplia-se sobre um conjunto de ocupações heterogêneas, informais e instáveis gerenciadas por plataformas digitais, o que provoca a ressignificação das relações sociais de trabalho, de modo a mistificar a submissão do trabalho ao capital.

A larga utilização do termo “uberização”, aplicado para expressar as mudanças nas relações sociais de trabalho por meio das plataformas digitais, pode simplificar demasiadamente a essência do fenômeno na medida em que restringe o surgimento das novas formas de trabalho a uma ideia rasa de modernização técnica. Mais do que isso, é importante reconhecer as mudanças estruturais no sistema capitalista que tendem a aperfeiçoar a gestão e o controle sobre a força de trabalho para permitir a contínua exploração de valores excedentes.

A partir da necessidade de conceituação do fenômeno da uberização, Abílio, Amorim e Grohmann (2021) buscaram mapear os termos mais utilizados nos estudos sobre as formas de trabalho desenvolvidas por meio das plataformas digitais. É possível encontrar termos como: *crowdwork*, *work on demand*, plataformização, uberização, plataforma digital, *platform labor*, trabalho digital, *gig economy*, entre outros. O problema é que a aplicação descuidada das diferentes terminologias pode levar a possíveis equívocos semânticos e criar um sentido limitado em algumas traduções para o português, com risco de comprometer os estudos analíticos sobre o tema, principalmente quando se trata de economias onde é comum a instabilidade das ocupações de trabalho (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021).

Apesar das transformações no mundo do trabalho repercutirem em dimensão global não se deve deixar de lado as especificidades de economias como o Brasil, que historicamente tem um mercado de trabalho caracterizado pelo desenvolvimento da informalidade e precariedade do trabalho. Desse modo, os pesquisadores alertam para a necessidade de se considerar o impacto das plataformas digitais sobre uma realidade já existente de precariedade do trabalho, com a ampliação do controle sobre o trabalho a partir do gerenciamento algorítmico determinado pelas plataformas. Considerando essa problemática conceitual, os estudiosos compreendem que é mais adequado utilizar a definição de “trabalho subordinado por meio de plataformas digitais”;

o que deixa apropriadamente explícita a noção de trabalho subordinado (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 35).

Neste sentido, compreende-se que o surgimento das plataformas digitais de trabalho possibilita maior controle do capital sobre o trabalho – condição acentuada em economias periféricas –, amplia situações de precariedade do trabalho e ainda estimula posturas individualistas como única estratégia para que o trabalhador esteja inserido no mercado de trabalho. Esse modelo também estabelece novas relações sociais de trabalho e desarticula a capacidade de organização dos trabalhadores na defesa de direitos e de trabalho digno.

O desemprego, como problema estrutural do capitalismo, forçou o desenvolvimento de novas estratégias de sobrevivência e, conseqüentemente, o trabalho informal passou a ser uma opção de ocupação por meio dos aplicativos de transporte, gerenciados pelas plataformas digitais. As novas modalidades de trabalho e a falta de regulação das relações sociais de trabalho desenvolvidas por meio de plataformas digitais têm alimentado um amplo debate em torno da heterogeneidade das formas de trabalho e da necessidade de reforçar os princípios do trabalho decente, tendo em vista a possibilidade de aprofundamento da precariedade do trabalho, conforme destacado em estudo realizado pela CEPAL/OIT.

El surgimiento del trabajo en plataformas contribuye a la creciente heterogeneización de las relaciones laborales contractuales. En este contexto hay que subrayar que desde la perspectiva del trabajo decente una categorización de trabajo en plataformas de ejecución local como trabajo por cuenta propia resultaría la menos satisfactoria ya que, si no se incluyen especificaciones apropiadas a esta modalidad laboral, sería la que claramente contribuiría a una precarización del trabajo (CEPAL/OIT, 2021, n.p.).

Diante dessas transformações, as mulheres são atingidas de forma particular, uma vez que a modernização e a flexibilização do trabalho não significaram melhores condições de trabalho para grande parte das mulheres. Na atividade realizada por meio dos aplicativos de transporte, elas precisam conciliar múltiplas jornadas de trabalho para recompensar os períodos que necessitam parar para atender às demandas privadas, como o cuidado com as crianças e tarefas domésticas (HIRATA, 2002; ANGOTTI; VIEIRA, 2021).

Nessa nova configuração do trabalho, o capital apenas gerencia os serviços prestados por meios dos aplicativos e não oferece nem mesmo os meios de trabalho aos trabalhadores e trabalhadoras. O próprio trabalhador arca com os recursos que precisa para trabalhar e disponibiliza sua força de trabalho a um aplicativo de transporte, de alimentação ou qualquer outro, que não assumem a posição de patrão, mas tem a função de interligar o trabalhador a um usuário ou prestador de serviço para o qual também não trabalha. Essa é a lógica das novas relações de trabalho na era do trabalho nas plataformas digitais, o que implica flexibilidade, mais exploração, menos segurança e menos direitos (ARTUR; CARDOSO, 2020).

Assiste-se a um novo momento de expansão do capitalismo e precarização estrutural do trabalho com a reorganização do trabalho e das relações sociais de produção (ANTUNES, 2015). O avanço das políticas neoliberais tem sido combustível para a crescente desregulamentação do trabalho e a criação de modelos de produção e de trabalho cada vez mais precarizados (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019). É no contexto de desemprego, informalidade, desigualdades e, sobretudo, perda de direitos do trabalho, em consonância com o avanço acelerado das novas tecnologias da informação, que a uberização do trabalho encontra ambiente fértil para a renovação da exploração do trabalho.

As plataformas digitais de trabalho se proliferaram como parte de um modelo de economia alternativa que, supostamente, se acercava da noção de compartilhamento. Esse modelo foi apresentado inicialmente como forma de aproximar as pessoas e estimular o consumo consciente em economias desenvolvidas. Contudo, difundiu-se como nova possibilidade de fazer negócios por meio da internet, conectando consumidores com provedores de bens e serviços para ampliar as trocas no mundo físico (SLEE, 2017). Essas atividades podem contemplar diversas possibilidades, da produção à comercialização de bens e serviços. A ideia inicial era desafiar as indústrias tradicionais de serviços, porém os aplicativos de serviço têm se tornado tão grande quanto elas, reproduzindo um padrão alicerçado em condições precárias de trabalho.

Entre as líderes desse mercado no setor de transporte e entregas destaca-se a *Uber*, criada em 2010, em São Francisco, nos Estados Unidos. Em 2018, a Uber já atuava em mais de 21 países nos 5 continentes e atualmente está presente em mais de 10 mil cidades do mundo. No Brasil, o aplicativo existe desde 2014 e encontra-se ativo em mais de 500 localidades. O sistema *Uber* possibilitou a recriação de papéis sociais e relações de trabalho condicionados à racionalidade neoliberal. Fundamenta-se na desregulamentação do trabalho, negação de direitos, aumento da competitividade, individualização e manutenção da ideologia do poder da classe capitalista (FERRER; OLIVEIRA, 2018).

O gerenciamento do trabalho por meio das plataformas digitais significa o controle integral do processo de trabalho e constitui a realidade imposta pela tecnologia da informação para explorar a força de trabalho. Neste sentido, as atividades realizadas por meio das plataformas digitais representam um novo estágio da exploração do trabalhador em escala global. Nessa condição de trabalho, ganha força a ideia de um trabalhador ou trabalhadora com autonomia, que realiza sua atividade de trabalho de forma independente, recebe uma porcentagem sobre cada viagem realizada e tem certa flexibilidade para fazer a carga horária, aceitar ou recusar viagens. Contudo, essa ideia de trabalho entre parceiros e trabalhador livre é fantasiosa (ABÍLIO, 2019).

As empresas de aplicativos de transporte fogem da possibilidade de estabelecer uma relação de vínculo trabalhista e se declaram como sendo uma “plataforma digital” que apenas interliga consumidores e motoristas. Na realidade, o processo é bem mais complexo, uma vez que toda essa relação é monitorada pela plataforma com domínio sobre o valor da corrida, definindo ainda os critérios para a permanência dos usuários. Nessa lógica, Abílio destaca que,

Trabalhadores e consumidores tornam-se perfis virtuais, números de um cadastro. A atividade de ambos é material e tangível, é ela a fonte que alimenta o controle sobre o trabalho, sua organização e distribuição no tempo e no espaço, que, no entanto, são programados e executados pelos softwares e seus algoritmos. Ser um trabalhador-perfil em um cadastro da multidão significa na prática ser um trabalhador por conta própria, que assume os riscos e custos de seu trabalho, que define sua própria jornada, que decide sobre sua dedicação ao trabalho e, também, que cria estratégias para lidar com uma concorrência de dimensões gigantescas que paira permanentemente sobre sua cabeça. (ABÍLIO, 2017, n.p.).

Além da *Uber*, outros aplicativos têm forte atuação no Brasil, como *Cabify*, *Easy*, *lyft* e *99*. Todas essas empresas se intitulam como plataformas que conectam motoristas a passageiros. Os usuários motoristas são considerados parceiros, sem vínculo trabalhista e, conseqüentemente, não estão enquadrados na parcela dos trabalhadores e trabalhadoras que dispõem de direitos como férias, décimo terceiro e hora extra (GÓES; FIRMINO; MARTINS, 2022). Na medida em que as empresas em questão não assumem a responsabilidade no reconhecimento de uma relação de trabalho, não considerando o vínculo empregatício, os trabalhadores e trabalhadoras ficam à mercê da própria sorte, sendo responsáveis pelos custos e por qualquer imprevisto, infortúnio ou acidente de trabalho que venha a acontecer.

No que diz respeito ao gênero, em outubro de 2019 a *Uber* lançou o programa: “elas na direção” para, segundo a empresa, incentivar as mulheres na geração de renda. De acordo com a equipe da *Uber*, através do site oficial, o objetivo seria conquistar a independência financeira das mulheres sem abrir mão da flexibilidade, permitindo ajustar o trabalho de acordo com sua rotina pessoal (UBER, 2019). É relevante destacar que o discurso que promove oportunidade para as motoristas está associado à noção de flexibilidade no trabalho e na rotina pessoal, sendo uma forma de explorar o trabalho parcial das mulheres que precisam conciliar diferentes tarefas de trabalho na esfera pública e privada.

A realidade de muitas mulheres está atrelada ao trabalho não pago na esfera privada, o que não exclui a necessidade de assumirem outras ocupações profissionais, como é o caso das motoristas por meio de aplicativos, seja como complemento de renda ou como principal meio de sobrevivência. A uberização evidencia uma nova forma de organização, gerenciamento e controle do trabalho por meio de algoritmos, um sistema sofisticado que permite maior controle dos processos de trabalho e dos trabalhadores, de modo a estimular a ideia de impessoalidade nas relações sociais de trabalho (ABÍLIO, 2019). Assim, desestimula-se a ação coletiva dos trabalhadores e acirra-se a disputa por inserção profissional na negociação de direitos, jornadas de trabalho, segurança, previdência e remunerações, entre outros direitos do trabalho, o que aprofunda a condição de precarização de trabalhadores e trabalhadoras (ANTUNES, 2018; ARTUR; CARDOSO, 2020). Para as mulheres, especialmente, a realidade de precarização agrava-se pelas situações históricas de discriminação, assédio no ambiente de trabalho e salários desiguais (HIRATA; KERGOAT, 2020).

A construção do papel social das mulheres e a permanência da exploração do trabalho

A persistência de um modelo conservador que promove as desigualdades na esfera do trabalho entre homens e mulheres e estabelece uma relação de hierarquia e maior valorização do trabalho do homem é resultado de um processo de construção histórico e social. O sistema capitalista é beneficiado na medida em que se apropria e reproduz em favor próprio uma relação de submissão e exploração da “condição feminina” socialmente construída (PERROT, 2019).

Destacando-se a análise de Saffioti (1976), na cultura hegemônica sob o patriarcado, ao longo da história até os dias atuais, são papéis atribuídos à mulher estabelecer a ordem familiar e ser responsável pelo equilíbrio e harmonia do lar. Ao homem determinou-se o espaço público, de trabalho, da política e de provedor da família. Neste sentido, Saffioti (2004) analisa que o sistema patriarcal é um fenômeno forjado especialmente para dar cobertura a uma estrutura de poder que situa as mulheres abaixo dos homens em todas as áreas da convivência humana. Isso significa que, empregadas ou não no trabalho produtivo na dimensão pública, recai sobre as mulheres a maior carga de responsabilização em relação ao trabalho na esfera da vida privada.

O patriarcado também delimita as desigualdades de gênero nos espaços de trabalho, onde parte das opressões vivenciadas pelas mulheres se evidenciam. É no capitalismo que a divisão sexual do trabalho é ressignificada, uma vez que é estabelecida uma relação social de trabalho que legitima a exploração do trabalho feminino nas dimensões produtiva e reprodutiva (SAFFIOTI, 2004). As mulheres sempre trabalharam, mesmo que fosse no espaço doméstico e da reprodução, não sendo valorizadas, tampouco remuneradas, embora o trabalho de reprodução seja essencial para o desenvolvimento das sociedades. De acordo com Saffioti “a mulher das camadas sociais diretamente ocupadas na produção de bens e serviços nunca foi alheia ao trabalho. Em todas as épocas e lugares ela tem contribuído para a subsistência de sua família e para criar a riqueza social” (SAFFIOTI, 1976, p. 17).

No marco do capitalismo, o processo de marginalização das mulheres ocorre de forma considerável, com desvantagens no processo de inserção no mercado de trabalho, entre as quais se destacam a desvalorização do trabalho, exploração, precarização e desigualdade salarial. O trabalho doméstico, por exemplo, continua sendo uma via majoritariamente de mão única. Seja no meio rural ou urbano, as mulheres adicionam esse trabalho a sua rotina de atividades no espaço do mercado. O trabalho desvalorizado, mal ou não remunerado das mulheres é uma marca histórica do trabalho feminino (FEDERICI, 2017).

A reprodução das relações sociais e do trabalho na esfera da vida privada são importantes para a manutenção do capitalismo. Nesse sentido, Cisne (2015) destaca que o sistema se beneficia do trabalho feminino,

Na esfera privada, pela utilização/responsabilização da mulher pela garantia da reprodução social, o que possibilita a produção social ser realizada com um custo menor, na esfera pública pela desvalorização, subordinação, exploração intensificada e prestígios presentes no mundo produtivo (CISNE, 2015, p. 120).

O trabalho não pago no interior do espaço doméstico, casa, marido e filhos(as), tem um valor significativo na medida em que se disponibiliza tempo em prol da organização familiar e manutenção da vida dos homens que se beneficiam de forma direta em qualidade de vida e tempo livre. Contudo, as desigualdades no mundo do trabalho precisam ser abordadas de forma interseccional, tendo em vista que os marcadores de gênero, classe e raça/etnia atuam de modo a interferir na forma como homens e mulheres estão inseridos nas atividades produtivas e como a qualidade das ocupações, os rendimentos e os direitos são afetados (CISNE, 2015; BIROLI; MIGUEL, 2015).

De acordo com o Ipea (2019), entre 2013 e 2018, no Brasil, mais de 6 milhões de pessoas dedicavam-se a serviços como mensalistas, diaristas, babás, cuidadoras, motoristas, jardineiros ou outros profissionais contratados para cuidar dos domicílios e da família de seus empregadores. Desse total, 92% são mulheres, em sua maioria negras, de baixa escolaridade e oriundas de famílias de baixa renda.

As estatísticas que resultam das pesquisas sobre trabalho e gênero do IBGE (2022), registraram que no Brasil, em 2019, a taxa de ocupação das mulheres na faixa etária de 25 a 49 anos, em residências com crianças de até 3 anos, foi de 54,6%, enquanto os homens alcançaram 89,2%. A situação das mulheres pretas ou pardas com filhos é mais frágil, com taxa de ocupação de 49,7%. Quando se trata das tarefas domésticas e de cuidados, as mulheres (21,4 horas) sempre apresentam o maior número médio de horas semanais em relação aos homens (11 horas), sendo ainda mais elevado para mulheres pretas e pardas (22 horas), fato que influencia nas possibilidades de inserção dessas mulheres em ocupações produtivas. Apesar de apresentarem maior escolaridade, sendo as mulheres com cerca de 19% no ensino superior completo e os homens com 15%, as mulheres têm menor ocupação no mercado de trabalho.

Essas diferenças estão refletidas nos rendimentos auferidos pelos diferentes grupos ocupacionais no mercado de trabalho. Ainda com referência ao ano de 2019, o IBGE revelou que o rendimento médio mensal das mulheres foi R\$ 1.985,00 e o dos homens R\$ 2.555². Essa diferença é mais acentuada ao se considerar a raça e a região geográfica. As regiões Norte e Nordeste são as que apresentam os menores rendimentos médios, o que faz com as diferenças nas remunerações entre homens e mulheres sejam menores.

Com o desenvolvimento das novas tecnologias, compreende-se que as diferentes dimensões da desigualdade no mercado de trabalho e as formas de exploração do trabalho passam a se processar em bases mais sofisticadas, mas sempre com o propósito de servir à expansão do modo de produção capitalista.

² Com a pandemia da covid-19, as desigualdades no mercado de trabalho foram aprofundadas de modo a afetar sobretudo as mulheres. Ver: Oliveira e Silva (2021).

Exploração do trabalho das mulheres na era da economia digital

Nesta seção, buscou-se analisar as condições do trabalho feminino a partir da utilização dos aplicativos de transporte gerenciados pelas plataformas digitais. Inicialmente, identificou-se o perfil das mulheres quanto à raça/cor, idade, estado civil, escolaridade e filhos. Em seguida, buscou-se compreender como essas mulheres foram inseridas no trabalho como motoristas por meio dos aplicativos, as jornadas de trabalho, os direitos trabalhistas e o sentido de autonomia que pode ser gerado nesse tipo de ocupação. Ademais, interessa compreender as estratégias adotadas pelas mulheres para conciliar o tempo dedicado ao trabalho na esfera da vida privada com a ocupação de motorista por aplicativo.

Quem são as motoristas que utilizam aplicativos digitais de transporte?

Na primeira etapa da pesquisa, buscou-se identificar o perfil das mulheres motoristas em plataformas digitais. Do total de 41 mulheres que responderam ao questionário, a maioria se identificou como parda e negra, totalizando 65,8%. No que diz respeito à idade, a maior parte encontra-se na faixa etária entre 30 e 40 anos (16 mulheres), embora haja mulheres com idade igual ou superior a 50 anos. A faixa com a segunda maior frequência de respondentes encontra-se entre 20 e 30 anos (12 mulheres). Em relação ao estado civil, mais de 48% declararam ser solteiras, seguidas por 22% de mulheres casadas e 15% divorciadas. Entre as duas últimas, todas têm filhos.

No tocante ao nível de escolaridade, 13 mulheres confirmaram ter o ensino médio completo e 24 possuem ensino superior incompleto, completo ou em andamento. Chamou atenção o fato de 2 motoristas possuírem pós-graduação. Os dados sobre a escolaridade destacaram um nível de formação elevado das mulheres motoristas em aplicativos. A condição assumida por muitas mulheres em ter de se responsabilizar pelos cuidados dos filhos pode ser um aspecto influenciador da dificuldade de inserção na área de formação, na medida em que precisam buscar alternativas mais flexíveis para conciliar as diversas tarefas entre o trabalho na vida privada e o profissional, condições amplamente abordadas nos estudos de Hirata e Kergoat (2020), Saffioti (2004) e Gama (2014).

A partir dos 40 anos de idade, existe uma dificuldade maior de inserção no mercado de trabalho, principalmente para as mulheres. O relato de Amora³, residente em Campina Grande, 41 anos, solteira e com filho, ao ser questionada sobre como surgiu a ideia de trabalhar como motorista de aplicativos, evidencia essa questão:

Surgiu pelo fato de estar desempregada e nessa idade de 41 anos as empresas têm muita restrição de empregar. Muitas vezes fui deixar curriculum e disseram que só recebia até 30, 35 anos. Tem uma loja de perfumaria em Campina Grande que só

3 Para preservar a identidade das entrevistadas, foram utilizados nomes fictícios.

recebe pessoas até 25 anos. Se eu fosse para essa área de comércio eu não ia conseguir. Na minha área, que eu sou técnica de enfermagem, estão pagando muito mal. Eu vi então nos aplicativos uma forma de fazer dinheiro sem ter um patrão me cobrando horário (AMORA, 41 anos).

Quando questionadas sobre as razões que levaram ao trabalho de motorista por meio de aplicativo de transporte, a maioria das respostas destacou o fato de as mulheres terem ficado desempregadas, ou terem sido demitidas e enxergarem nessa forma de trabalho uma oportunidade de “fazer renda”. Constatou-se que, para esquivar-se do desemprego, as formas alternativas de trabalho e a informalidade se apresentam como saída (DEDECCEA; BALTAR, 1997), muitas vezes a única para essas mulheres.

A ocupação de motorista por aplicativo pode ser exercida por qualquer pessoa, sem restrições quanto ao nível de escolaridade, tendo apenas como requisito⁴ a comprovação da Carteira Nacional de Habilitação (CNH). Especialmente pela flexibilidade do tempo de trabalho, as mulheres têm identificado nessa atividade uma oportunidade para adequar a rotina da vida doméstica com uma atividade profissional remunerada.

Alice é natural de Campina Grande, 41 anos, solteira, tem 1 filho e possui ensino superior completo. Ao ser interpelada sobre sua formação, e se já havia trabalhado na área, ela respondeu que é formada em Gestão em Sistema de Informação e que já exerceu função na sua área de formação. Afirmou, ainda, que já morou em cidades como Recife e João Pessoa, passou 19 anos na área de telecomunicação, viajava muito, trabalhava sem parar e fazia plantões. Sobre sua trajetória, relatou que:

Em 2013 nasceu meu filho e tudo mudou. Mãe solteira vi nas mãos a responsabilidade de me virar sozinha e, ao mesmo tempo, sem tempo para meu filho. Separei-me do pai do meu filho quando ele ainda tinha entre 1 ou 2 meses, mas desde a gravidez ele nunca me apoiou. Então, depois disso tudo foi comigo, tive que me virar. Em 2017 surgiu o *Uber* em Campina e vi a oportunidade de cuidar do meu filho e ter mais tempo para tudo. Sem necessidade de pedir a um supervisor quando meu filho estava doente e com medo de ser demitida no outro dia. Aí deu certo, fazia meu horário, tinha tempo para fazer minhas coisas (ALICE, 41 anos).

Mulheres na condição de Alice, mãe e trabalhadora, percebem “benefícios” no trabalho por meio dos aplicativos de transporte, dada a possibilidade de organizar o próprio horário para ter mais tempo e conciliar as atividades no âmbito privado, a logística para cuidar do filho e o trabalho profissional. As mulheres com filhos, em geral, apresentam discurso semelhante relacionado às dificuldades enfrentadas para conciliar o trabalho doméstico, filhos e trabalho

⁴ Para realizar o cadastro como motorista na *Uber*, por exemplo, exige-se o cadastro da foto da CNH. Após ser aprovado, é necessário enviar a foto do Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV) e ficar on-line no aplicativo. Não é exigido veículo próprio, podendo esse ser alugado, inclusive em locadoras parceiras da *Uber*. As informações estão acessíveis em <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>

fora de casa (GAMA, 2014). Ademais, o depoimento de algumas mulheres casadas, cujo companheiro “tem horário a cumprir e em um trabalho intenso”, deixa evidente como o trabalho das mulheres é visto de forma secundária em relação ao trabalho dos homens (HIRATA, 2002). Muitas vezes, elas mesmas interiorizam a lógica de ter mais flexibilidade por não trabalharem com carteira assinada, além de ser um “trabalho mais leve”, o que também pode naturalizar situações de trabalhos informais.

Antônia, 34 anos, informou que “roda” entre 8 e 10 horas por dia e, além disso, tem que dar conta de todas as atividades da casa, levar e pegar seus filhos na escola. O depoimento de Antônia aponta para a consolidação de um lugar subjetivo onde as mulheres se colocam, porque assim foram ensinadas e dessa realidade foram cercadas, reproduzindo a compreensão de que a obrigação dessas atividades do âmbito privado pertence a elas e que as tarefas domésticas dos homens se encontram na condição de “ajuda” (HIRATA; KERGOAT, 2007).

As mulheres, ao não terem a justa divisão de tarefas no espaço privado, se sobrecarregam e, muitas vezes, adaptam a vida profissional em prol do lar, dos compromissos com os filhos, enquanto para os homens essa não é uma realidade comum. Dessa forma, o trabalho nos aplicativos de transporte proporciona a falsa impressão de tempo livre para que as mulheres consigam realizar outros tipos de trabalho, inclusive não remunerados ou menos valorizados, vistos como obrigação feminina, como é o caso dos trabalhos domésticos e dos cuidados.

Agnes, moradora de João Pessoa, 48 anos, solteira, sem filhos, quando questionada sobre a forma como concilia seu trabalho com os afazeres domésticos, relata que:

É só ter um controle do tempo, estou sempre deixando a casa limpa, organizada. Aí, nas minhas folgas que é na quarta eu dou uma geral, faço uma faxina mesmo, tudo limpinho que é exatamente o horário que eu não estou na rua rodando. Pego de 6 h, venho para casa almoçar, volto às 14 h, volto à noite e dou uma organizada na casa, carro, e vou mantendo tudo organizado. (AGNES, 48 anos).

Essa é uma rotina comumente relatada, pois as mulheres continuam a assumir as atividades essenciais do trabalho doméstico (HIRATA; KERGOAT, 2007). À noite, a “folga” das mulheres é ocupada por mais trabalho não pago. Esse é o retrato de uma realidade enfrentada pela maioria das mulheres, legitimada e sustentada por uma sociedade e um modelo de economia que se beneficia e enriquece à custa do trabalho reprodutivo não remunerado. Ao mesmo tempo, ocorre a desresponsabilização dos poderes público e privado quando deixam de ofertar a infraestrutura necessária em educação, cuidados e assistência social, de modo a permitir trabalho digno e de qualidade para as mulheres.

Exploração do trabalho feminino nos aplicativos de transporte

A exploração do trabalho das mulheres motoristas de aplicativo pode ser observada de forma mais expressiva, primeiramente, pelo tempo de trabalho disponível para o serviço de transporte. Contudo, o tempo dedicado à função de motorista é apenas a parte do tempo do trabalho produtivo, pois o tempo sobranete é repartido com outros trabalhos necessários, mas não pagos, conforme foi destacado na seção anterior. Quando interrogada sobre sua jornada de trabalho, Agnes, 48 anos, afirma que,

Trabalho de 8 a 9 horas. Também depende muito do dia, às vezes tem dia que tá chamando, tem dia que tá menos, mas geralmente meu horário é 8 a 9. Agora quando tem muitas chamadas eu estendo mais um pouquinho, até 12 horas. Aí estou trabalhando todos os dias, menos na quarta que é minha folga (AGNES, 48 anos).

Anne, 34 anos, ao ser questionada com a mesma pergunta relatou que “roda” 8 horas na semana, e no final de semana em torno de 10 horas por dia. A situação para quem trabalha com carro alugado é ainda mais instável quanto à remuneração, justamente pelo compromisso quinzenal ou mensal do pagamento do aluguel do carro, além das despesas com combustível. Se subtrairmos as 3 horas de almoço (sendo 30 minutos por dia), encontramos mulheres que “rodam” mais de 60 horas por semana, ou seja, mais do que o previsto legalmente para quem trabalha com carteira assinada. Quanto aos direitos, interpelada se a atividade de motorista de aplicativo lhe garante alguma segurança, Amora respondeu que,

Não temos nenhum direito trabalhista e corremos o risco de algum passageiro reportar alguma coisa que venha nos prejudicar, nós somos bloqueados e não podemos mais rodar como motorista de aplicativo. Muitos só têm esse trabalho com família para sustentar, carro financiado. Esse é o ponto negativo, você não tem direito a nada. O aplicativo pode bloquear a qualquer hora que eles quiserem, sem dar nenhuma satisfação (AMORA, 41 anos).

Criar as condições para que as trabalhadoras e trabalhadores estejam totalmente disponíveis no aplicativo é a lógica de funcionamento do trabalho gerenciado por meio das plataformas digitais. Quanto mais tempo on-line, mais corridas são enviadas e mais horas de trabalho podem realizar sem parar. Por isso, é fantasiosa a ideia de liberdade e autonomia, pois um dos princípios do gerenciamento digital do trabalho, mesmo que velado, é a disponibilidade da motorista para o trabalho no maior tempo possível de sua vida (ABÍLIO, 2019).

As mulheres são ainda mais prejudicadas, pois não conseguem se dedicar apenas a essa atividade, tendo em vista todo o suporte da vida privada que recai sobre elas e que lhes ocupa tempo de trabalho não pago. Mesmo que pareça vantajoso para quem está “rodando”, as consequências são graves e podem implicar problemas de saúde.

Não há nenhuma garantia de direito oferecido pelas plataformas digitais no trabalho das motoristas. As empresas não viabilizam férias, descanso semanal, tampouco assistência em caso de acidente ou adoecimento (ARTUR; CARDOSO, 2020). Então, a sobrecarga do tempo de trabalho é para garantir o presente, e também o futuro, pois se ocorrer qualquer imprevisto, a trabalhadora fica impossibilitada de trabalhar, sem remuneração e, conseqüentemente, se não tiver alguma reserva financeira, passará dificuldades. A aceitação da condição de trabalho imposta é também legitimação da exploração promovida por essa relação de trabalho.

Existe a autorresponsabilização do trabalho sobre as trabalhadoras em todos os sentidos. Se não existe patrão, também não há a possibilidade de negociação com ele. O que define o trabalho é o algoritmo, não há interlocutor. Neste sentido, o meio que delibera essa relação impessoal é uma plataforma digital, a “máquina”, e as trabalhadoras são reduzidas à condição de um número/usuário. Enquanto atendem às expectativas e metas criadas pelo sistema, ficam ativas; quando ocorre o contrário, são simplesmente descartadas sem quaisquer justificativas.

Ao ser questionada sobre a possibilidade de trabalhar com carteira assinada, Amora respondeu: “Sim, por causa dos direitos trabalhistas, seguro-desemprego, quando você sai recebe contas, mas eu acho que se chegar a assinar a carteira você perde um pouco da liberdade que tem [...]” (AMORA, 41 anos). Neste depoimento, o sentido de liberdade encontra-se próximo da noção de flexibilidade quanto ao gerenciamento do tempo de trabalho remunerado e o tempo de trabalho dedicado aos cuidados com filhos e tarefas doméstica (HIRATA; KERGOAT, 2007). Para a maioria das mulheres, apesar de a atividade de motorista por aplicativo permitir organizar esses tempos de trabalho, o desafio de permanecer on-line no maior tempo possível implica aumento de intensidade de trabalho diante das múltiplas jornadas assumidas pelas mulheres. Essas escolhas terminam por criar tensões entre o trabalho que é possível ter, sem direitos, e os direitos do trabalho.

Anita (26 anos) é residente da cidade de Campina Grande e, durante o processo das entrevistas, conseguiu um emprego formal. Ela nos relatou que ficou muito feliz com o novo trabalho, pela segurança que oferece. Afirmou, ainda, que se tivesse um carro próprio “rodaria” para obter uma renda extra, mas assumir o aluguel de um carro não compensa. Ainda sobre essa questão, Amaralina afirmou que conciliaria os dois trabalhos,

Se eu recebesse uma proposta de carteira assinada eu aceitaria, porém não deixaria de rodar. Tem a questão de dias e horas marcadas, eu iria reservar as outras para rodar. Eu gostaria sim de ter um trabalho com carteira assinada pela segurança que traz. Os aplicativos têm essa liberdade, é muito bom, mas vem com muita pressão psicológica (AMARALINA, 28 anos).

Os aplicativos de transportes em plataformas digitais ampliam-se com a perspectiva de ser uma opção para que as trabalhadoras tenham a possibilidade de conseguir renda extra. Porém, principalmente em um país como o Brasil, com alta taxa de desemprego, essa atividade pode acabar sendo permanente e a única fonte de renda (OLIVEIRA; RODGERS, 2021; CEPAL/OIT, 2021).

A sobrevivência econômica é uma das principais motivações para que as pessoas busquem ocupação no trabalho de motorista por meio dos aplicativos de transporte. Com a pesquisa, constatou-se que o desgaste físico e psicológico é muito alto para as mulheres motoristas em busca de recursos financeiros suficientes para garantir a sobrevivência. Significa altas jornadas de trabalho, inclusive no final de semana, conseqüentemente, pouco descanso e momentos escassos de lazer. A necessidade de conexão com o aplicativo no maior tempo possível para obter maior retorno financeiro induz à exaustão e ao aumento voluntário da exploração do trabalho.

Considerando o período de crise sanitária causado pela covid-19, foram realizados questionamentos a respeito das conseqüências da pandemia sobre o trabalho das mulheres como motoristas por aplicativos. Algumas motoristas precisaram suspender as atividades por constituírem grupo de risco devido a problemas de hipertensão. Nestes casos, contraíram dívidas ou passaram a depender da ajuda da família para pagar as contas.

Mesmo com todo perigo imposto à saúde, não houve a opção de “ficar em casa” para a maioria das trabalhadoras (ANGOTTI; VIEIRA, 2021). Além dos riscos, precisaram arcar com os custos para obtenção dos equipamentos de segurança, tendo em vista a insuficiência do auxílio disponibilizado pelos aplicativos. A vulnerabilidade da categoria foi exposta durante a pandemia da covid-19. Uma vez que se restringiu a circulação de passageiros, devido ao isolamento social, as trabalhadoras foram atingidas pela diminuição no número de corridas e, conseqüentemente, pela redução dos rendimentos (MANZANO; KREIN, 2020).

O sentido de flexibilidade e autonomia no trabalho uberizado para as mulheres

Flexibilidade e liberdade no trabalho foram categorias bastante citadas pelas motoristas entrevistadas. Muitas mencionaram o fato de ter começado a “rodar” como motorista de aplicativo para poder conciliar a vida doméstica com o trabalho fora de casa, pois assim poderiam “fazer seu horário” e trabalhar quando quisessem.

Os relatos indicam que a ideia de liberdade está mais próxima da noção de flexibilidade e não significa necessariamente que elas possam trabalhar menos. O que julgam como liberdade é a possibilidade de fazer pausas para ir a uma consulta com o(a) filho(a), resolver algum problema pessoal, mas que em seguida se faz necessário repor o “tempo perdido” para conseguir fechar as contas no final do mês e para que não sejam bloqueadas pelo aplicativo.

A noção de flexibilidade é diferente do conceito de liberdade. O funcionamento dos aplicativos e a forma como foram pensados e geridos induzem o sujeito a permanecer on-line na plataforma digital com a finalidade de obter mais chamadas e assim poder aumentar os rendimentos, o que provoca o encurtando do tempo livre. Os aplicativos de transporte cultivam essas estratégias para que os usuários fiquem o maior tempo possível conectado, dando lucro à empresa.

Essas categorias dialogam com outra questão investigada na entrevista com as motoristas quanto à forma como elas se percebem no trabalho realizado por meio dos aplicativos, se autônomas ou empreendedoras. Das 12 mulheres entrevistadas na segunda etapa da pesquisa, 8 responderam que se consideram autônomas, embora algumas tenham demonstrado dúvidas. Entre as respostas, 1 se reconheceu como prestadora de serviço, 2 como empreendedoras e 1 não indicou nenhuma das duas opções, se intitulando como trabalhadora “normal”. Agnes, ao ser questionada sobre sua ocupação, respondeu: “é um trabalho de prestador de serviço, eu presto serviço à *Uber*, à *99pop*, ao *Indrive*, e assim em diante, eu sou prestadora de serviço”.

Alice, residente na cidade de Campina Grande, destacou: “Classifico como um trabalho que devemos levar a sério quando estamos na ativa. Considero-me sim empreendedora e pago o meu MEI⁵ rigorosamente em dia”. Aline, moradora da cidade de João Pessoa, respondeu que: “Me considero autônoma. Se trabalhar tem dinheiro, se não trabalhar não tem”. Anne, também residente de João Pessoa, expressou que,

Me sinto e não me sinto autônoma. Na verdade, às vezes, porque o meu lucro não sou eu que escolho de certa forma, entendeu? E o autônomo tem essa possibilidade de colocar um preço mais alto ou mais baixo de acordo com o que acha que é certo. Eu não, a taxa de desconto eles que escolhem, como eu acho uma taxa que eu considero uma taxa alta, eu não me considero autônoma por isso (ANNE, 34 anos).

A partir das respostas apresentadas, percebemos certa tensão sobre como as mulheres se reconhecem no trabalho, inclusive, sobre a própria condição de trabalhadoras. Alguns posicionamentos estão baseados no discurso disseminado pelas próprias empresas no sentido de reforçar a noção de empreendedorismo, de alcançar a trabalhadora com o apelo ideológico de “seja você mesmo o seu patrão”. Na fala de Anne, observa-se a confusão conceitual sobre o rendimento auferido, tendo em vista que, na condição de trabalhadora, o lucro não lhe é próprio, pois sua remuneração é fruto somente da parte paga do seu trabalho no tempo efetivamente trabalhado.

Esse equívoco é bastante típico do indivíduo que assume a postura de empreendedor individual e não se reconhece como trabalhador. No serviço como motorista de aplicativo, a trabalhadora não tem autonomia para decidir nada relacionado ao rendimento que obtém, tendo em vista ficar totalmente submissa à determinação do valor que o algoritmo do aplicativo calcula, a depender do dia, horário e época do ano.

Discriminação e assédio no trabalho

O trabalho de campo também investigou a percepção das mulheres sobre questões relacionadas a assédio sexual e segurança no trabalho na ocupação de motorista por aplicativos.

5 Microempreendedor Individual (MEI).

Quanto ao primeiro questionamento, Ana respondeu que “sim, passageiro quis me mostrar sua tatuagem num lugar impróprio.” (ANA, 51 anos). Anita, no mesmo sentido, nos relata que: “[...] via surpresa no rosto das pessoas. Em relação a assédio, acontece sempre, tanto por homens, quanto por mulheres” (ANITA, 26 anos).

Mais diretamente sobre o tema da discriminação, Amora compartilhou algumas situações em que se deparou durante o exercício do seu trabalho.

Não, nunca fui assediada. E discriminação a mulher sofre o dia inteiro no trânsito, os homens desrespeitam, chamam palavrão, dizem que só podia ser uma mulher dirigindo, são grosseiros, tanto os de carro, quanto de moto, de ônibus. Minimamente são os homens que respeitam no trânsito. O restante se pudesse passava por cima (AMORA, 41 anos).

Todas as entrevistadas passaram por situações de assédio, constrangimento ou discriminação no seu espaço de trabalho, em maior ou menor grau. As motoristas admitiram não existir uma forma de denúncia pela qual elas sejam ouvidas e reembolsadas nas situações em que precisam cancelar a corrida por questão de segurança física e integridade moral. Afirmaram que as reclamações são respondidas por meio de mensagens automáticas, impessoais. Em caso de persistirem com desistências de corridas suspeitas por motivo de segurança pessoal, correm o risco de serem bloqueadas.

A forma encontrada para a proteção pessoal está limitada aos grupos de motoristas, homes e mulheres, nas redes sociais ou por rádio, onde são compartilhadas informações sobre rotas em bairros considerados perigosos, clientes suspeitos, pontos de congestionamento e outros inconvenientes. Podem compartilhar a localização com colegas de trabalho e acionar a polícia em caso de possível situação que inspire perigo. Contudo, esse meio constitui um recurso desenvolvido pelos próprios motoristas e não tem respaldo da plataforma digital em que realizam o trabalho.

Considerações finais

A busca pela inserção no mercado de trabalho por meio das plataformas digitais no setor de transporte de passageiros ocorre de forma mais precarizada para as mulheres devido à necessidade de conciliar o trabalho produtivo com o reprodutivo. A posição social de submissão e exploração da mulher no mundo do trabalho resultou de uma construção histórica, e continua a se reproduzir na sociedade contemporânea pelas plataformas digitais, com as marcas do patriarcado na divisão sexual do trabalho (SAFFIOTI, 2004; HIRATA, 2002).

No ambiente do trabalho por plataformas digitais, a relação social de trabalho é exibida como uma parceria entre empresas gerenciadoras de aplicativos de transporte e usuários, reproduzindo um modelo ideal em que os trabalhadores acreditam ter autonomia nessa

“parceria”. No caso das mulheres, que assumem diferentes jornadas de trabalho, o apelo do trabalho flexível mostra-se sedutor e conveniente, pois muitas mulheres são mães e cuidadoras, e permanecem assumindo as responsabilidades do trabalho doméstico, mas também exercem a ocupação de motoristas profissionais, realizando atividades precárias e sem regulamentação e, conseqüentemente, sem direitos. Diante de uma realidade de opressão, falta de suporte familiar e da cumplicidade do Estado, não é crível que a uberização ofereça escolhas que possibilitem plenamente a dignidade profissional para essas mulheres. Esse modelo serve para garantir que a apropriação do excedente da força de trabalho das mulheres pelo capitalismo continue sendo uma realidade sempre renovada.

Para as plataformas digitais, gerenciadoras de aplicativos de transportes como a *Uber*, não interessa reconhecer qualquer vínculo trabalhista que signifique assumir custos, além dos que envolvem o gerenciamento digital do trabalho. Para as empresas que gerenciam os aplicativos de transporte, os motoristas são usuários da plataforma e não trabalhadores, definidos em um espaço de impessoalidade próprio do mundo digital.

O não reconhecimento da condição do trabalhador é ideal para o sistema capitalista, uma vez que não precisa lidar com a subjetividade do trabalho humano. No ambiente das plataformas digitais, o trabalhador é tratado como autômato, desmunido de vontades e direitos. Contudo, nessa relação de força entre capital e trabalho, a desigualdade de gênero tende a ser reforçada na medida em que o sistema se aproveita dos símbolos impessoais do mercado para impor às mulheres as múltiplas jornadas de trabalho, a responsabilidade do trabalho de reprodução e a desvalorização do trabalho produtivo, ao mesmo tempo que invisibiliza as dimensões estruturais, culturais e patriarcais da desigualdade.

Essa lógica impulsiona os sujeitos a viverem em constante competição, sendo responsabilizados individualmente pelos seus sucessos e fracassos, o que acarreta o enfraquecimento da consciência de classe e, conseqüentemente, oportuniza a legitimidade do sistema de exploração.

Referências

- ANGOTTI, Bruna; VIEIRA, Regina. S. C. (org.). **Cuidar, verbo coletivo**: diálogos sobre o cuidado na pandemia da Covid-19. Joaçaba, SC: Editora Unoesc, 2021.
- ABÍLIO, Ludmila. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, 19 fev. 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/> Acesso em: 15 mar. 2020.
- ABÍLIO, Ludmila. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista Psicoperspectivas**: Individuo y Sociedad, Valparaíso, v. 18, n. 3, p.1-11, nov. 2019. Disponível em: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041 Acesso em: 16 mar. 2020.
- ABÍLIO, Ludmila; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: Conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, n. 57, p. 26-56, maio/ago. 2021.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

- ANTUNES, Ricardo. A sociedade da terceirização total. **Revista da ABET**, João Pessoa, v. 14, n. 1, p. 6-14, jan./jun. 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/25698/13874> Acesso em: 06 mar. 2020.
- ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A epidemia da terceirização. In: ANTUNES, Ricardo. (org.). **Riqueza e miséria do trabalho**. São Paulo: Boitempo, v. 3, p. 13-24, 2014.
- ARTUR, Karen; CARDOSO, Ana Cláudia M. O controle das plataformas digitais: nomear a economia, gerenciar o trabalho e (des)regular os direitos. **Revista Tomo**, São Cristóvão, n. 37, p. 349-390, jul./dez. 2020.
- BALTAR, Paulo E.; MANZANO, Marcelo. O problema da informalidade ocupacional na periferia do capitalismo. **Texto para Discussão**, Campinas, n. 379, p. 1-11, 2020.
- BIROLI, Flávia.; MIGUEL, Luis F. Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. **Mediações: Revista de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 27-55, 2015.
- CEPAL/OIT. **Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina**. Santiago: Cepal: OIT, jun. 2021.
- CISNE, Mirla. **Gênero, divisão sexual do trabalho e serviço social**. São Paulo: Outras Expressões, 2015.
- DEDECCA, Claudio. S.; BALTAR, Paulo E. de A. Mercado de trabalho e informalidade nos anos 90. **Estudos Econômicos**, São Paulo, n. 27, p. 65-84, 1997.
- DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **CADERNO CRH**, Salvador, v. 24, n. especial, p. 37-57, 2011.
- FEDERICI, Silvia. **Calibã e a Bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. São Paulo: Editora Elefante, 2017.
- FERRER, Walkiria; OLIVEIRA, Lourival. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, v. 4, n.1, p. 177-194, jan./jun. 2018.
- GAMA, Andréa de S. **Trabalho e gênero: impactos dos direitos do trabalho e da educação infantil**. São Paulo: Cortez, 2014.
- GÓES, Geraldo; FIRMINO, Antony; MARTINS, Felipe. Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham. **Carta de Conjuntura**, n. 55, Ipea, 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2022/05/painel-da-gig-economy-no-setor-de-transportes-do-brasil-quem-onde-quantos-e-quanto-ganham/> Acesso em: 30 jun. 2022.
- HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.
- HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. **Política & Trabalho**, João Pessoa, n. 53, p. 22-34, jun./dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/50869> Acesso em: 30 abr. 2022.
- HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. São Paulo: Boitempo, 2002.
- IBGE. **Estatísticas de Gênero**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos> Acesso em: 28 jan. 2022.
- IPEA. **Estudo do Ipea traça um perfil do trabalho doméstico no Brasil**. Brasília: Ipea, 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35255&Itemid=9 Acesso em: 20 out. 2020.
- KREIN, José D.; OLIVEIRA, Roberto V. de; FILGUEIRAS, Vitor A. (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

MACHADO DA SILVA, Luíz A. Da informalidade à empregabilidade: reorganizando a dominação no mundo do trabalho. **CADERNO CRH**, Salvador, n. 37, p. 81-109, jul./dez. 2002.

MANZANO, Marcelo; KREIN, André. **A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil**. Campinas: Cesit/Unicamp, 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/A_pandemia_e_os_motoristas_e_entregadores_por_aplicativo_MANZANO_M_KREIN_A_2020_.pdf Acesso em: 20 jul. 2020.

OLIVEIRA, Roberto V. de; SILVA, Ari R. da (org.). **Trabalho & pandemia: informalidade, precarização e suas múltiplas relações**. São Paulo: Annablume, 2021.

OLIVEIRA, Roberto V. de; RODGERS, Gerry. (org.). **Desenvolvimento e regime de trabalho: a trajetória do Nordeste do Brasil**. São Paulo: Annablume, 2021.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2019.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis, Vozes, 1976.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado e violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

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

UBER. **Elas na direção: mulheres dirigindo suas vidas**. Uber, 22 out. 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/mulheres-na-direcao/> Acesso em: 11 mar. 2020.

Recebido em: 10/02/2022

Aceito em: 27/04/2023