

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Sociologia

GABRIELA DA SILVA PORTUGAL COBRA

**“SOU DONA DO MEU HORÁRIO”: A UBERIZAÇÃO SOB A ÓTICA
DAS MULHERES MOTORISTAS DE APLICATIVO DE TRANSPORTE
INDIVIDUAL PRIVADO**

Belo Horizonte

2024

GABRIELA DA SILVA PORTUGAL COBRA

**“SOU DONA DO MEU HORÁRIO”: A UBERIZAÇÃO SOB A ÓTICA DE
MULHERES MOTORISTAS DE APLICATIVO DE TRANSPORTE
INDIVIDUAL PRIVADO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Mestra em Sociologia.

Orientador: Prof. Dr. Marden Barbosa de Campos

Belo Horizonte

2024

301	Cobra, Gabriela da Silva Portugal.
C657s	“Sou dona do meu horário” [manuscrito] : a uberização sob a
2024	ótica das mulheres motoristas de aplicativo de transporte individual privado / Gabriela da Silva Portugal Cobra. - 2024.
	72 f.
	Orientador: Marden Barbosa de Campos.
	Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas.
	Inclui bibliografia.
	1. Sociologia – Teses. 2. Uberização – Teses. 3. Trabalho feminino - Teses. I. Campos, Marden Barbosa de .
	II. Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FAFICH - COLEGIADO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA - SECRETARIA

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Aos 02 (dois) dias do mês de Julho de 2024 (dois mil e vinte e quatro), reuniu-se a Banca Examinadora de Defesa de Dissertação de Mestrado da discente GABRIELA DA SILVA PORTUGAL COBRA, intitulada: ""**EU SOU DONA DO MEU HORÁRIO**": a uberização sob a ótica mulheres motoristas de aplicativos de transporte individual privado". A Banca foi composta pelos (as) professores (as) doutores (as): **Marden Barbosa de Campos** - Orientador (DSO/UFMG), **Dimitri Fazito de Almeida Rezende** (DSO/UFMG), **Eugênia Dória Viana Cerqueira** (DSO/UFMG) e **Veridiana Domingos Cordeiro** (USP) . Procedeu-se a arguição, finda a qual os membros da Banca Examinadora reuniram-se para deliberar, decidindo por unanimidade pela:

Aprovação da Defesa (x)

Reprovação da Defesa ()

Belo Horizonte, 02 de julho de 2024.

Assinatura dos membros da banca examinadora:



Documento assinado eletronicamente por **Veridiana Domingos Cordeiro**, **Usuário Externo**, em 03/07/2024, às 12:55, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Marden Barbosa de Campos**, **Chefe de departamento**, em 04/07/2024, às 11:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Dimitri Fazito de Almeida Rezende**, **Chefe de departamento**, em 04/07/2024, às 12:00, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Eugenia Doria Viana Cerqueira, Professora do Magistério Superior**, em 04/07/2024, às 13:12, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site



https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3293045** e o código CRC **E5B94552**.

Referência: Processo nº 23072.230879/2024-50

SEI nº 3293045

RESUMO

Em um contexto de escassez de empregos no mercado de trabalho formal, o trabalho plataformizado surge como uma alternativa de obtenção de renda, em especial para aquelas que exercem trabalho de cuidado e necessitam de uma jornada de trabalho flexível. Esta nova modalidade de trabalho é caracterizada pela flexibilidade de horário e pela promessa de autonomia e liberdade para os trabalhadores, responsáveis pelo gerenciamento da sua rotina e jornada de trabalho de acordo com suas necessidades. Muitas mulheres, em razão da indisponibilidade total para o mercado de trabalho, auferem menor remuneração em comparação aos homens e sofrem com discriminação no trânsito e assédio moral e/ou sexual dos passageiros. Dado que os trabalhadores assumem os riscos e os custos da operacionalização do serviço, as motoristas devem dar conta de sua sobrevivência num contexto de desigualdades e adversidades postas pela divisão sexual do trabalho e pelas condições de trabalho. O recorte de gênero dentro do tema do trabalho plataformizado ainda é pouco pautado de modo que quase nada se sabe sobre os desafios enfrentados pelas mulheres na ocupação. Portanto, este estudo pretende contribuir para a superação desta lacuna. Tem-se como objetivo geral compreender, a partir das perspectivas das trabalhadoras, as vivências das motoristas no trabalho por aplicativo de transporte individual privado. Para alcançar o objetivo geral foram definidos dois objetivos específicos: a) compreender as razões pelas quais as trabalhadoras se inseriram e permaneceram no trabalho por aplicativo; b) compreender as percepções das motoristas sobre o trabalho a partir de suas experiências. Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa, de natureza exploratória, a partir da aplicação de entrevistas semiestruturadas submetidas a uma análise temática. Verifica-se que a precarização do trabalho plataformizado é acentuada no caso das mulheres, pois além dos limites impostos pelo trabalho de cuidado, elas ainda enfrentam desafios decorrentes das condições de trabalho.

Palavras-chave: mulheres motoristas de aplicativo; rotina de trabalho; precarização do trabalho.

ABSTRACT

In a context of limited job opportunities in the formal labor market, platform-based work emerges as an alternative source of income, particularly for those engaged in caregiving work who require a flexible work schedule. This new work modality is characterized by flexible hours and the promise of autonomy and freedom for workers, who are responsible for managing their routine and working hours according to their needs. Women, due to their total unavailability for the labor market, earn lower wages compared to men and suffer from discrimination in traffic and moral and/or sexual harassment from passengers. Given that, workers assumes the risks and costs of service operations, female drivers must ensure their survival in a context of inequalities and adversities posed by the sexual division of labor and working conditions. The gender perspective within the theme of platform work is still little addressed, so almost nothing is known about the challenges faced by women in this occupation. Therefore, this study aims to contribute to overcoming this gap. The general objective is to understand, from the perspectives of the female drivers, the experiences of women workers in the private individual transport app work. To achieve the general objective, two specific objectives were defined: a) to understand the reasons why women workers entered and remained in app-based work; b) to understand the drivers' perceptions of the work based on their daily lives and working conditions. To this end, a qualitative, exploratory research was conducted, based on semi-structured interviews subjected to thematic analysis. It is found that the precariousness of platform work is accentuated in the case of women, as in addition to the limits imposed by caregiving work, they still face challenges arising from working conditions.

Keywords: female app drivers; work routine; precarization of work.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Especificidades do trabalho por aplicativo	28
Figura 2 - Mulheres no trabalho por aplicativo	34
Figura 3 - Etapas da análise temática	39

LISTA DE DIAGRAMAS

Diagrama 1 - Inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro	23
Diagrama 2 - Organização dos temas e códigos.....	43

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Perfil das entrevistadas	41
Quadro 2 - Inserção e permanência no trabalho por aplicativo	44
Quadro 3 - Aspectos positivos do trabalho por aplicativo	47
Quadro 4 - Aspectos negativos do trabalho por aplicativo	50
Quadro 5 - Organização da rotina de trabalho	57

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNAD Contínua – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. REVISÃO DE LITERATURA	15
2.1. As mulheres e o mercado de trabalho	15
2.1.1. Divisão sexual do trabalho.....	16
2.1.2. Alocação de tempo em trabalho pelas mulheres brasileiras	17
2.1.3. Aspectos da inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil.....	19
2.2. A reconfiguração na organização, no gerenciamento e no controle do trabalho	23
2.2.1. Contexto de surgimento da economia de plataforma.....	24
2.2.2. Economia de plataforma.....	25
2.2.3. Especificidades do trabalho plataformizado.....	26
2.2.4. Mulheres no trabalho por aplicativo	29
2.3. Marco conceitual	32
3. MATERIAIS E METODOLOGIA	34
3.1. Acesso ao público-alvo e coleta dos dados.....	36
3.2. Análise dos dados.....	37
3.3. Perfil das entrevistadas	40
4. RESULTADOS	41
4.1. Análise dos temas.....	42
4.1.1. Inserção e permanência	44
4.1.2. Aspectos positivos.....	47
4.1.3. Aspectos negativos	50
4.1.4. Organização da rotina de trabalho.....	57
4.2. Discussão	60
5. CONCLUSÕES.....	67
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	68
ANEXO I.....	72
ANEXO II.....	74

1. INTRODUÇÃO

Ao longo das últimas décadas, transformações sociais, políticas e econômicas afetaram a maneira que homens e mulheres alocam seu tempo nas esferas doméstica e profissional. Outrora, as mulheres dedicavam-se exclusivamente à esfera privada, ou seja, aos trabalhos doméstico e de cuidado não remunerados, realizados em seus domicílios, enquanto aos homens cabia dedicação exclusiva às atividades remuneradas executadas na esfera pública.

Em virtude das gradativas mudanças na divisão sexual do trabalho, caminha-se em direção a uma maior igualdade de gênero na esfera pública, ao passo que na esfera privada o avanço é menor. Observa-se o aumento constante e significativo do número de mulheres inseridas no mercado de trabalho. Contudo, não há aumento correspondente na participação dos homens nas atividades não remuneradas desempenhadas na esfera privada. Apesar das transformações na divisão sexual do trabalho, muitas mulheres ainda são as principais responsáveis pelos trabalhos doméstico e de cuidado não remunerados. Dessa forma, cabe à maioria das mulheres conciliar trabalho reprodutivo e trabalho produtivo. O efeito disso é a sobrecarga de trabalho para essas mulheres, confinadas a uma dupla jornada de trabalho.

Mudanças socioeconômicas e tecnológicas, como a terceirização dos serviços e o surgimento da economia de plataforma, redefiniram o mundo do trabalho com o advento do trabalho plataformizado. Tais mudanças inauguraram tendências que procuram reduzir os custos das empresas e aumentar a eficiência operacional, todavia precarizam as condições de trabalho dos trabalhadores. Há décadas verifica-se o aumento da terceirização e da flexibilização na contratação dos trabalhadores, no entanto, a característica distintiva dessa nova modalidade de trabalho precário é a presença da plataforma digital como intermediária.

A inserção no mercado de trabalho informal muitas vezes se dá em razão da indisponibilidade das mulheres aos empregos com jornada integral devido às demandas de cuidado. Para muitas trabalhadoras, em especial aquelas que exercem trabalho de cuidado, o trabalho plataformizado surge como alternativa de obtenção de renda em meio à escassez de empregos formais. Esta nova modalidade de trabalho

é caracterizada pela flexibilidade de horário e pela promessa de autonomia e liberdade para os trabalhadores, responsáveis pelo gerenciamento da sua rotina e jornada de trabalho de acordo com suas necessidades.

O cenário de precarização e exploração do trabalho por aplicativo de transporte individual privado torna-se ainda mais intenso no caso das trabalhadoras. Como foi visto, a disponibilidade total para o mercado de trabalho não é realidade para muitas mulheres. Sendo assim, o trabalho por aplicativo não é performado em iguais condições por homens e mulheres. As demandas dos trabalhos doméstico e de cuidado não remunerados são obstáculos à dedicação de maior carga horária ao trabalho remunerado. Nesse sentido, além da remuneração ser inferior à dos homens, elas sofrem discriminação no trânsito e assédio moral e/ou sexual pelos passageiros. Visto que os trabalhadores assumem os riscos da operacionalização do trabalho, as mulheres limitam sua jornada de trabalho por causa de eventuais episódios de assédio.

O recorte de gênero dentro do trabalho plataformizado ainda é pouco pautado, de modo que quase nada se sabe sobre os desafios enfrentados pelas mulheres na ocupação. Assim, as experiências das trabalhadoras nesta ocupação são socialmente invisíveis. Portanto, este estudo pretende contribuir para a superação desta lacuna.

Para respondê-la, foi delineado o seguinte objetivo geral: compreender, a partir das perspectivas das motoristas, as vivências das trabalhadoras no trabalho por aplicativo de transporte individual privado. Para alcançar o objetivo geral foram definidos dois objetivos específicos: a) compreender as razões pelas quais as trabalhadoras se inseriram e permaneceram no trabalho por aplicativo; b) compreender as percepções das motoristas sobre o trabalho com base no cotidiano e nas condições de trabalho.

A metodologia adequada ao objetivo de compreender o trabalho por aplicativo de transporte individual privado desempenhado por mulheres a partir do ponto de vista das trabalhadoras é a metodologia de pesquisa qualitativa. Os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas posteriormente submetidas a uma análise temática.

Este trabalho está estruturado em sete capítulos. O primeiro consiste nesta introdução, na qual é apresentado o fenômeno a ser investigado, a pergunta de pesquisa, o objetivo geral e os objetivos específicos. O segundo capítulo contém a revisão de literatura sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Busca-se compreender a divisão sexual do trabalho bem como a alocação do tempo de homens e mulheres levando em consideração a divisão do trabalho remunerado e dos trabalhos domésticos e de cuidado não remunerados. Assim, a atuação laboral das mulheres é abordada em diálogo com os trabalhos que discorrem sobre os efeitos da divisão sexual do trabalho na inserção e na permanência das mulheres no trabalho remunerado.

No capítulo três realizou-se a revisão de literatura sobre o trabalho plataformizado. Composto por três seções, a primeira apresenta o contexto de surgimento da economia de plataforma, resultante de transformações no mundo do trabalho que culminaram numa nova forma de organização, gerenciamento e controle do trabalho. É abordado ainda o cenário de precarização decorrente das especificidades do trabalho plataformizado e a inserção das mulheres e suas condições de trabalho nesta ocupação. O quarto capítulo é o marco teórico conceitual do trabalho, no qual foram reunidas as contribuições teóricas sobre o tema, expostas nos capítulos de revisão de literatura. O marco conceitual tem por finalidade explicitar a base teórica da pesquisa sobre a qual se sustenta o trabalho.

O quinto capítulo esclarece os procedimentos metodológicos adotados no estudo e as motivações que guiaram as escolhas da abordagem de pesquisa qualitativa, de natureza exploratória, e do método de análise temática. Também foi exposto o caminho percorrido na realização do trabalho de campo, assim como todo processo da coleta de dados. Por fim, foi minuciosamente detalhada a análise dos dados, concretizada por meio da análise temática que envolveu o processo de codificação e o agrupamento dos códigos em temas que se mostraram relevantes para a questão de pesquisa.

O sexto capítulo dedica-se à exposição dos resultados da análise temática das entrevistas. A codificação dos dados e agrupamento dos códigos semelhantes geraram quatro temas: (1) inserção e permanência no trabalho por aplicativo, (2) organização da rotina de trabalho, (3) aspectos positivos e (4) aspectos negativos do

trabalho por aplicativo. Cada tema foi esmiuçado de modo a desvendar aspectos que os compõem e dão sentido a cada um deles. O sétimo capítulo consiste na análise interpretativa dos resultados à luz do marco conceitual apresentado no quarto capítulo. A partir daí foram feitos os argumentos da pesquisadora sobre o fenômeno investigado.

O surgimento e a expansão desta modalidade de trabalho impõem novos desafios na compreensão das relações e condições de trabalho, especialmente no caso das trabalhadoras que, em sua maioria, enfrentam obstáculos postos pela divisão sexual do trabalho à inserção e permanência no mercado de trabalho. Nesse sentido, espera-se com este trabalho contribuir para o conhecimento de um tema relativamente recente e de suma importância para a sociologia do trabalho e para os estudos de gênero.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1. As mulheres e o mercado de trabalho

Neste capítulo, composto por duas seções, será apresentada a revisão da literatura sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. A primeira seção define gênero, divisão sexual do trabalho e tempo, os quais perpassam toda a discussão.

A segunda seção integra informações sobre a alocação do tempo de homens e mulheres no Brasil. Os autores aqui apresentados analisaram a alocação do tempo de homens e mulheres considerando a estrutura familiar nas quais estão inseridos. Os dados são referentes ao tempo dedicado aos trabalhos doméstico e de cuidado não remunerados e ao trabalho remunerado. A partir de dados nacionais será possível entender como mulheres e homens brasileiros organizam seu tempo. A maioria das análises de uso do tempo no Brasil utilizadas neste trabalho valem-se de dados das Pesquisas Nacional por Amostra de Domicílios (PNADs). Ainda serão apresentados trabalhos que se dedicaram a compreender a inserção das mulheres no mercado de trabalho com base em dados referentes ao Brasil

2.1.1. Divisão sexual do trabalho

Em primeiro lugar, é imprescindível conceituar gênero uma vez que é a categoria central deste trabalho. Gênero faz referência às qualidades e comportamentos que são definidos culturalmente para homens e mulheres. O gênero se diferencia do sexo por ser a significação das características biológicas do indivíduo que são construídas socialmente (Alberdi, 1999).

Para analisar a maneira como homens e mulheres alocam seu tempo é fundamental trazer para o debate algumas considerações a respeito da divisão sexual do trabalho. Este conceito remete ao modo que o trabalho produtivo – atividade remunerada desempenhada na esfera profissional – e o trabalho reprodutivo – atividades domésticas e de cuidado não remuneradas realizadas na esfera doméstica – são divididos.

De acordo com Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho é uma das formas pelas quais as relações sociais entre homens e mulheres sobrevivem e são reforçadas. Tais relações determinam a forma como o trabalho é dividido. As autoras expõem que, enquanto as mulheres são designadas à esfera reprodutiva, os homens são designados à esfera produtiva e à ocupação de funções com maior valor social. Assim sendo, observa-se uma divisão desigual das responsabilidades domésticas (Hirata; Kergoat, 2007).

Da mesma forma é primordial apresentar a ideia de tempo adotada neste trabalho. Segundo Dedecca (2004), o uso do tempo cotidiano pode ser confrontado em duas dimensões: reprodução econômica e reprodução social. O tempo destinado ao trabalho remunerado e utilizado com o deslocamento para sua realização é o tempo para reprodução econômica, já o tempo despendido em atividades de organização domiciliar, de lazer e de sono é o tempo para reprodução social. Segundo o autor, indivíduos alocam seu tempo sob constrangimento social, uma vez que instituições políticas e culturais determinam a duração do tempo dedicado a cada dimensão e a articulação entre eles. A pouca autonomia de decisão sobre o processo de alocação de tempo para reprodução social e reprodução econômica exerce maior pressão sobre as mulheres, as quais sofrem com o peso da divisão desigual das responsabilidades domésticas e de cuidado.

2.1.2. Alocação de tempo em trabalho pelas mulheres brasileiras

Soares (2008) enfatiza a importância das famílias como unidades fundamentais para a análise das relações de gênero, pois papéis, comportamentos e funções socialmente definidos para homens e mulheres realizam-se, primeiramente, no espaço doméstico. A alocação do tempo é familiar, dado que a família é espaço de tomada decisão sobre o que ocorre dentro e fora do domicílio. Dessa forma, a alocação do tempo de homens e mulheres é analisada a partir de suas organizações familiares.

Dedecca, Ribeiro e Ishii (2009) evidenciam que a extensão das atividades de reprodução social se diferencia de acordo com o tipo de família. Segundo os autores, as jornadas de trabalho total em famílias unipessoais – aquelas compostas por apenas um membro – são praticamente iguais para homens e mulheres. Em contrapartida, quando homens e mulheres dividem o espaço doméstico como cônjuges, com ou sem filhos, a dedicação masculina aos cuidados da casa reduz de modo considerável e a feminina se eleva de maneira intensiva.

Mudanças sociais e econômicas impactam a alocação de tempo de homens e mulheres. Nesta perspectiva, Barbosa (2018), a partir de dados das PNADs, analisou transformações no tempo alocado para reprodução econômica e para reprodução social entre 2001 e 2015. Observou-se uma redução no número de horas de trabalho total de homens e mulheres, assim como a diferença de horas trabalhadas entre eles. Em 2001, elas trabalhavam 5 horas a mais que os homens. Já em 2015 essa diferença reduziu para 2 horas. Porém, a autora aponta que essa retração tem razões diferentes a depender do gênero. As mulheres diminuíram as horas despendidas em trabalho doméstico, enquanto os homens reduziram significativamente o tempo no mercado de trabalho. Ainda que as diferenças em relação ao uso do tempo entre mulheres e homens tenham se estreitado, elas ainda dedicam mais horas ao trabalho total, que é a somatória do tempo gasto no trabalho remunerado mais aquele dedicado ao trabalho não remunerado realizado no espaço doméstico (*ibidem*).

É fundamental declarar que a divisão sexual do trabalho, enquanto um processo, está em movimento, ou seja, as situações variam no tempo e no espaço (Hirata; Kergoat, 2007). Apesar da redução das diferenças em relação à alocação do tempo,

grande maioria das mulheres seguem dedicando mais tempo aos trabalhos doméstico e de cuidado não remunerados em comparação aos homens. Mesmo inseridas no mercado de trabalho, muitas ainda são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e cuidado dos dependentes. Isto posto, será abordada a dupla jornada feminina de trabalho.

A inserção laboral das mulheres no mercado de trabalho brasileiro é caracterizada por progressos e atrasos. No período de 1993 a 2005, Bruschini (2007) verificou um aumento expressivo e constante do número de mulheres inseridas no mercado de trabalho, entretanto muitas ainda estavam em empregos precarizados, sem direitos trabalhistas e enfrentavam barreiras para desempenharem atividades remuneradas. Apesar dos avanços, não houve desvinculação da responsabilidade feminina pelas tarefas domésticas e da função de cuidar.

A inserção da mulher no mercado de trabalho não significa menor dedicação aos trabalhos doméstico e de cuidado, pelo contrário, o tempo dedicado ao espaço doméstico e à família não reduz na mesma proporção em que se aumenta o tempo dedicado à reprodução econômica (Dedecca, 2004). Bruschini (2007) observou que as mulheres brasileiras ainda permaneciam como as principais responsáveis pelos trabalhos doméstico e de cuidado com os filhos e demais familiares, embora desempenhando atividade remunerada fora do lar. Tal conciliação entre trabalho remunerado e trabalho não remunerado configura uma dupla jornada de trabalho.

Dedecca, Ribeiro e Ishii (2009) revelaram, a partir de dados da PNAD de 2006, que a jornada total de trabalho das mulheres era em média 15% superior à dos homens. À medida em que os homens dedicavam 44 horas para o trabalho remunerado e 5 horas para o trabalho não remunerado, as mulheres despendiam 37 horas semanais no mercado de trabalho e 19 horas nos trabalhos doméstico e de cuidado. Isto posto, os autores afirmam que a responsabilidade pelo cuidado da casa e dos filhos é um obstáculo à dedicação de maior carga horária feminina ao trabalho remunerado.

Nesse sentido, Madalozzo, Martins e Shiratori (2010) enfatizam, a partir de dados da PNAD de 2006, que mulheres e homens não estão em iguais condições para a entrada e permanência no mercado de trabalho no Brasil. Segundo os autores, os

homens dedicam-se quase que exclusivamente à atividade remunerada, enquanto as mulheres cumprem uma jornada dupla e/ou intensiva de trabalho doméstico. No caso de homens e mulheres dividindo o espaço doméstico como cônjuges, a presença masculina aumenta para elas o número de horas dedicadas ao trabalho doméstico, à medida que, para os homens, a presença da mulher reduz sua participação neste trabalho. Dessa maneira, a atuação econômica das mulheres é ditada tanto por características pessoais, como escolaridade, raça e idade, quanto por características familiares, como configuração familiar (Passos e Machado, 2022).

Tendo em consideração a classe social, o trabalho de Itaboraí (2016), com base em dados das PNADs de 1996, 2006 e 2012, analisou o tempo gasto em trabalho doméstico por gênero. Constatou-se que, independentemente da classe, as mulheres são penalizadas na alocação do seu tempo. Mulheres de classes mais baixas dedicam mais horas ao trabalho doméstico não remunerado, enquanto a participação dos homens nas atividades domésticas pouco varia por classe. Assim sendo, a desigualdade de gênero na divisão dos trabalhos doméstico e de cuidado está presente em todas as classes sociais.

Mulheres de menor renda têm parte maior do seu tempo apropriada pelos afazeres domésticos, pois não conseguem delegar de forma remunerada o trabalho doméstico (Hirata; Kergoat, 2007). Já as mulheres que possuem uma faixa de renda mais alta, conseguem delegar o trabalho doméstico aos trabalhadores remunerados e, dessa forma, ter melhor inserção no mercado de trabalho. Ainda assim, não são desvinculadas dos trabalhos doméstico e de cuidado, pois no modelo de delegação a organização do trabalho delegado é sempre responsabilidade de quem delega (*ibidem*).

2.1.3. Aspectos da inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil

Os trabalhos apresentados anteriormente revelaram que no geral mulheres dedicam mais tempo para reprodução familiar em comparação aos homens. Mesmo inseridas no mercado de trabalho não estão livres dos trabalhos doméstico e de cuidado, pelo contrário, exercem uma dupla jornada de trabalho. Cabe às mulheres a conciliação entre vida familiar e profissional (Hirata; Kergoat, 2007). De maneira oposta, os homens, em sua maioria, dedicam mais horas ao mercado de trabalho.

Sendo assim, esta seção contém autores que investigaram a atuação laboral feminina considerando a estrutura familiar em que estão inseridas.

A partir de dados da PNAD Contínua de 2018, Passos e Machado (2022) mostram que a participação econômica de homens e mulheres de unidades domésticas nucleares é interdependente. De acordo com as autoras, a execução das atividades domésticas pelas mulheres reduz a probabilidade de elas exercerem atividades remuneradas, ao passo que os homens têm essa probabilidade ampliada. Assim sendo, a responsabilidade pelo trabalho não remunerado desempenhado no espaço doméstico é fator restritivo para a participação das mulheres no mercado de trabalho. Ainda que a participação dos homens seja maior no cuidado dos filhos comparada à participação no trabalho doméstico, a presença de filhos aumenta a probabilidade dos homens se inserirem no mercado de trabalho e reduz a das mulheres, cuja probabilidade de atuação laboral é positiva e significativamente afetada pela ida dos filhos para creche ou escola (Passos; Machado, 2022).

Do mesmo modo, dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) de 2013 realizada nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo revelam que, para as mulheres, a presença de cônjuge reduz suas chances de participação no mercado de trabalho, porém com os homens acontece o contrário (Guiginski; Wajnman, 2019). Além disso, as autoras verificaram que a condição de inserção das mulheres no mercado de trabalho é significativamente afetada pela presença de filhos, ou seja, existe uma penalidade pela maternidade. A maior taxa de desemprego provém de mulheres com filhos pequenos em idade pré-escolar, ademais a presença de filhos pequenos aumenta a probabilidade de as mães situarem-se em trabalhos precários, cumprirem jornada parcial e trabalharem de forma autônoma. Nesse sentido, Wajnman (2016) ressalta a importância do contexto familiar na investigação do acesso de homens e mulheres ao mercado de trabalho, visto que a atuação laboral das mulheres é penalizada tanto pela maternidade quanto pelo casamento.

Segundo Madalozzo, Martins e Shiratori (2010), o aumento do número de crianças na família eleva o trabalho doméstico para as mulheres, mas não necessariamente para os homens. De igual modo, Bruschini (2007) atesta que a presença de filhos pequenos é o que mais dificulta a atividade produtiva feminina. Assim, as taxas mais

baixas de atividade produtiva provém de mulheres com filhos pequenos, uma vez que o cuidado com os filhos é a atividade que mais consome tempo e quanto mais novo estes, maior é a demanda.

Da mesma forma, Sorj, Fontes e Machado (2007) mostram que o cuidado dos filhos reduz a disponibilidade das mulheres nos empregos com jornada integral. Sendo assim, a alternativa de muitas esposas e chefes de família é o mercado de trabalho informal cujos salários e condições de trabalho são inferiores. De acordo com as autoras, dados das PNADs de 1996 a 2005 ratificam a escolha dessa outra via: o trabalho informal era mais significativo entre as esposas. As mulheres que mais ingressaram no mercado de trabalho e obtiveram maior nível de renda foram aquelas que moravam sozinhas e não formaram famílias. Já a taxa de participação no mercado de trabalho das mulheres chefes de famílias monoparentais, únicas responsáveis pelo lar, era superior à das casadas e com filhos. Ainda assim, em todos os arranjos familiares, nuclear, monoparental ou unipessoal, constatou-se menor participação das mulheres em relação aos homens.

No que se refere à qualidade dos postos de emprego ocupados pelas mulheres, Bruschini (2007) verificou que entre os anos de 1997 e 2005 as mulheres possuíam rendimentos inferiores aos dos homens, eram maioria no mercado de trabalho informal e apresentavam maiores taxas de desemprego. Isso significa que a precariedade laboral atingia parte significativa das trabalhadoras. Cerca de uma década depois, o cenário não se modificou muito. Ainda que as mulheres sejam mais escolarizadas em relação aos homens, dados de 2018 revelam que elas apresentavam menor inserção laboral e estavam em empregos de pior qualidade, isto significa, empregos sem garantias trabalhistas (Passos; Machado, 2022).

Nota-se que interrupções na atividade econômica, associadas à maternidade, e a sobrecarga de atividades domésticas e de cuidado afetam o desenvolvimento profissional de muitas mulheres, bem como prejudicam a formação de carreira profissional. Neste contexto, Wajnman (2013) assegura que a carga de trabalho doméstico tem forte efeito negativo sobre os rendimentos tanto de homens como de mulheres, no entanto é muito maior para os rendimentos femininos. A consequência disso são salários mais baixos e empregos de menor qualidade (Bruschini, 2007).

Quanto à inserção das mulheres no mercado de trabalho é indispensável trazer para o debate a interseccionalidade de gênero, raça e classe, uma vez que este encontro condiciona estruturalmente a produção e a reprodução de desigualdades sociais no Brasil. A interseccionalidade é uma ferramenta analítica que explora como diferentes formas de discriminação e opressão interagem e se sobrepõem. Crenshaw (1989) destaca que as experiências dos indivíduos devem ser analisadas levando em consideração todas as categorias que compõem sua identidade, a saber, o gênero, a raça e a classe. Em relação ao mercado de trabalho brasileiro, a interseccionalidade de gênero, raça e classe moldam as dinâmicas de oportunidades de emprego, acesso a salários justos, progressão de carreira e experiências no local de trabalho.

O processo de reestruturação do capitalismo, marcado pela flexibilização dos direitos e das relações de trabalho, constitui uma exploração que atinge de modo mais intenso as trabalhadoras. Os mais impactados pela redução de direitos são aqueles que, historicamente, têm sido subalternizados e que mais sofrem com as desigualdades sociais e educacionais, em especial as mulheres negras. Segundo Hirata (2017), a crise do paradigma do emprego estável e protegido contribui para o aprofundamento das desigualdades e disparidades já existentes entre homens e mulheres.

Numa análise da evolução do trabalho informal no Brasil, entre 2001 e 2009, com base nas PNADs, Araújo e Lombardi (2013) mostram que o informal absorveu mais mulheres e mais trabalhadores pretos e pardos. Ainda que a informalidade tenha crescido muito menos que o emprego formal no período, mais mulheres se inseriram em postos de trabalho desprotegidos e vulneráveis do que homens. Em relação à raça, numa comparação entre mercado de trabalho formal e informal, o segundo integrava mais brancos do que negros, especialmente no caso das mulheres. Quase duas décadas depois, a PNAD Contínua de 2021 constatou uma característica estrutural do mercado de trabalho brasileiro: trabalhadores, homens ou mulheres, de cor/raça preta ou parda são maioria em ocupações informais (IBGE, 2022). Dessa forma, a interseccionalidade é fundamental para a compreensão dos dilemas das motoristas, pois as experiências de opressão não podem ser compreendidas em sua totalidade se analisadas isoladamente.

Diagrama 1 - Inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro



Fonte: Elaboração própria

2.2.A reconfiguração na organização, no gerenciamento e no controle do trabalho

Este capítulo dividido em quatro seções concentra-se em apresentar o trabalho por aplicativo. Na primeira seção é apresentado o contexto no qual emergiu a economia de plataforma. Alguns momentos na história do capitalismo, em especial a partir da década de 1970, modificaram a natureza do trabalho, a sua organização e as relações de trabalho. Diante de crises, o sistema capitalista reinventa-se de modo a assegurar sua manutenção. Assim, a exposição desses momentos tem por objetivo identificar elementos que propiciaram o surgimento da economia de plataforma.

As transformações no mundo do trabalho culminaram em uma nova forma de organização do trabalho a partir da incorporação dos princípios do neoliberalismo, causando o aumento da flexibilização e a precarização do trabalho. Sendo assim, a segunda seção dedica-se à apresentação da economia de plataforma e do modelo de negócio que emergiu desta economia. Na terceira seção são abordadas as características do trabalho por aplicativo e a dinâmica de funcionamento das empresas de tecnologia, responsáveis pela mediação, gerenciamento e controle do trabalho. Por fim, a última seção introduz a dimensão gênero e expõe as diferentes razões de homens e mulheres se inserirem no trabalho por aplicativo e as dissemelhanças de suas condições de trabalho.

2.2.1. Contexto de surgimento da economia de plataforma

Srnicek (2017) pontua que, diante de uma crise, o capitalismo tende a ser reestruturado e, conseqüentemente, emergem novas tecnologias, novas formas organizacionais, novos modos de exploração, novos tipos de empregos e novos mercados que inauguram uma nova forma de acumular capital. Isto posto, o autor argumenta que a atual conjuntura do mundo do trabalho é uma continuidade ao que vem ocorrendo desde 1970 e menciona três momentos que prepararam o terreno para a nova economia digital e determinaram o modo que ela se desenvolveu. Em todos os momentos o trabalho é continuamente transformado na busca pela redução de custos e pelo controle dos trabalhadores para aumento da produtividade. Neste processo em que o crescimento infundável é a lógica última, a tecnologia é central para o capitalismo.

A recessão dos anos 1970 foi um período de turbulência econômica e impôs desafios principalmente para os países ocidentais. Em resposta, empresas buscaram maneiras de aumentar a lucratividade e a competitividade. Neste contexto, a terceirização de serviços foi uma estratégia adotada com intuito de reduzir os custos com os trabalhadores. Assim, muitas empresas passaram a transferir serviços para empresas terceirizadas, muitas delas localizadas em países onde os custos de mão de obra eram mais baixos (Srnicek, 2017). Inicialmente, comum em áreas como limpeza e segurança, na década de 1990 as tecnologias de informação e comunicação possibilitaram a expansão da flexibilização para áreas mais complexas, como tecnologia da informação, o que tornou mais fácil a comunicação global e o gerenciamento do trabalho.

O aspecto significativo da expansão da década de 1990 consiste na instalação de uma base infraestrutural para a economia digital. Havia uma inquietação quanto às possibilidades de comercialização da internet. Além disso, o setor de telecomunicações tornou-se o principal escape para o capital financeiro naqueles anos, com empresas investindo grandes quantias na modernização da infraestrutura informática (*ibidem*). Conseqüentemente, houve avanços no *software* e na construção das redes e grandes investimentos em bases de dados e servidores. Em todos estes aspectos, o *boom* tecnológico da década de 1990 lançou as bases para a economia digital que viria.

A crise de 2008 desempenhou papel crucial na aceleração do capitalismo de plataforma. Dado que os mercados tradicionais foram abalados, as empresas passaram a investir em tecnologia e plataformas digitais por oferecerem um modelo de negócio estável e capaz de gerar altos retornos com baixos custos. Além disso, muitas empresas buscaram formas de reduzir os custos operacionais e aumentar a flexibilidade na contratação de trabalhadores. Assim, as plataformas digitais mostraram-se como uma saída eficiente, pois operam por meio de uma mão de obra temporária e autônoma. Empresas passaram a contratar trabalhadores sob demanda para evitar os custos decorrentes de empregados permanentes, como os encargos trabalhistas. Nos Estados Unidos, o desemprego assolou milhares de pessoas e houve uma redução dos gastos públicos e programas sociais resultante das políticas de austeridade. Dessa forma, as plataformas surgiram como uma solução para os trabalhadores que, diante dessa situação, procuravam por oportunidades de obtenção de renda (*ibidem*).

2.2.2. Economia de plataforma

Tais mudanças tecnológicas e transformações políticas econômicas impactaram o mercado e as relações de trabalho. Segundo Huws (2016), estas transformações afetaram o modelo normativo de trabalho assentado em uma legislação trabalhista e com garantia de proteção social aos trabalhadores, os quais deixaram de ser classificados como empregados, pois as atividades que executam são temporárias e de curto prazo. A intermitência e a informalidade do caráter do trabalho fizeram com que esta modalidade de trabalho ficasse mundialmente conhecida como economia dos bicos, traduzida do inglês *gig economy*.

Perante a demanda inconstante por mão de obra, Huws (2016) revela que empregadores do setor de serviços de baixa remuneração têm recorrido ao método *just-in-time*, o qual remete à gestão de produção adotada em fábricas com a finalidade de trabalhar de forma enxuta e no tempo certo. Dessa maneira, os trabalhadores são alocados em turnos ou quando necessário o aumento da capacidade em curto prazo. A ausência de vínculo trabalhista e, portanto, a não obrigatoriedade de concessão de benefícios e proteção aos trabalhadores reduz os custos dos empregadores. Segundo Van Doorn (2017), essas empresas têm sua imunidade garantida no que diz respeito às responsabilidades relativas à relação de trabalho formal.

A *gig economy* engloba as propriedades de informação e conectividade habilitadas pela tecnologia para fornecer infraestruturas digitais de prestação de serviços, e, por meio de plataformas online, conecta trabalhadores autônomos sob demanda com solicitantes para execução de tarefas de prazo fixo (Duggan *et al.*, 2022). Segundo Srnicek (2017), plataformas são infraestruturas digitais que permitem a interação entre dois ou mais grupos. Posicionam-se, portanto, como intermediárias que reúnem diferentes usuários: clientes, anunciantes, prestadores de serviços, produtores e fornecedores. No caso do trabalho por aplicativo de transporte individual privado, a interface digital coloca em contato trabalhadores possuidores de veículo para a prestação do serviço e usuários que desejam se locomover por bairros e cidades.

Na economia de plataforma a classe capitalista é proprietária da plataforma, e não necessariamente é responsável pela produção de um produto físico. Srnicek (2017) denomina plataformas como Uber e Airbnb como *lean platforms*, traduzido para o português como plataformas enxutas, pois oferecem serviços de transporte e hospedagem sem possuírem ativos. Pelo contrário, os trabalhadores são possuidores dos ativos – veículos ou imóveis – e os monetizam a serviço das empresas responsáveis pelas plataformas.

Desta maneira, as empresas responsáveis pelas plataformas não se identificam como provedoras de serviço, mas sim como empresas tecnológicas, alegando que oferecem apenas a infraestrutura digital que conecta trabalhadores e solicitantes. No entanto, o monopólio dos dados das atividades mediadas pelas plataformas viabiliza o gerenciamento dos usuários pelas empresas. Sendo assim, para além da intermediação, elas regulam as atividades. Através do uso de algoritmos, as plataformas conectam oferta e demanda e, simultaneamente, mediam e gerenciam o trabalho realizado (Duggan *et al.*, 2022).

2.2.3. Especificidades do trabalho plataformizado

O termo “uberização” qualifica todas as novas formas de trabalho precário e refere-se a processos, expostos anteriormente, que não se iniciam nem se restringem à Uber. Abílio (2020) evidencia que as transformações no mundo do trabalho resultaram em uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho. A autora destaca que os aplicativos e suas ferramentas algorítmicas centralizam o processo de

trabalho, integrando em seus códigos de programação o conhecimento necessário para gerenciar de maneira contínua a interação entre motoristas e passageiros.

A uberização informalizou o trabalho e o processo de contratação do trabalhador (Abílio; Amorim; Grohmanm, 2021). O contrato de trabalho transformou-se em um contrato de adesão, em que não há processo seletivo e contratação. Isto posto, os autores salientam que não há determinações assentadas sobre o tempo de trabalho e a remuneração. As empresas determinam como deve ser executado o trabalho, como será distribuído e sua precificação, entretanto, os trabalhadores não são informados sobre a organização, os meios de gerenciamento e o controle do trabalho. Os trabalhadores estão totalmente periféricos à organização (Duggan *et al.*, 2022).

Dessa forma, ainda que o trabalho seja dispersado, a centralização do controle sobre ele se mantém (Abílio; Amorim; Grohmanm, 2021). Por meio do desenvolvimento de ferramentas digitais as empresas organizam as práticas que se dão no interior das plataformas. No que diz respeito aos motoristas, estes aparatos organizacionais encarregam-se do papel de efetivos gestores automatizados de seu trabalho através da administração de corridas, do estabelecimento de metas e rotas e do controle dos sistemas de admissão e avaliação.

Tal como Huws (2016), Abílio (2020) aponta a consolidação do trabalhador como trabalhador *just-in-time*. Ele está disponível para ser imediatamente utilizado, mas é remunerado unicamente pelo que produz (De Stefano, 2016; Abílio, 2020). O conceito de trabalho efetivo é definido unilateralmente pela empresa. No caso dos aplicativos de transporte, consiste no tempo de transporte do passageiro, o tempo de espera por uma corrida é um tempo invisibilizado e não pago (Maior; Vidigal, 2022).

Uma vez que os trabalhadores são remunerados somente pelo tempo de efetivo labor, eles trabalham o tempo que for preciso para atingirem maior remuneração. Além disso, a definição da jornada de trabalho não se dá a partir dos limites estabelecidos pelas leis trabalhistas. Nesse sentido, a gestão da própria sobrevivência resulta em jornadas extensas de trabalho, apesar da suposta autonomia (Abílio, 2020).

Maior e Vidigal (2022) concluem que o sentimento de liberdade é, na realidade, auto exploração. Os trabalhadores ainda estabelecem estratégias a fim de auferirem maior remuneração e fazem o uso de fóruns online em busca de truques e dicas para

o sucesso nas plataformas (Rosenblat; Stark, 2016). A gestão individualizada de sobrevivência, que aparece como um empreendedorismo de si, é vista por Abílio, Amorim e Grohmann (2021) como um autogerenciamento subordinado.

Além do controle automatizado, as empresas exercem um controle ideológico do trabalho (Amorim; Moda, 2020). Ao nomear os trabalhadores como “parceiros” mistifica-se a relação de exploração e cria-se um ideal de liberdade subentendendo que eles são os únicos responsáveis pelo trabalho. À vista disso, a particularidade da economia sob demanda é a ideia de liberdade e flexibilidade (Rosenblat; Stark, 2016). É propagandeado um trabalho flexível e de controle total por parte do trabalhador, o qual é colocado como o único responsável pela organização do seu tempo e local de trabalho.

Da mesma forma, as empresas controlam a qualidade do trabalho por meio de um sistema de avaliação (Amorim; Moda, 2020). O trabalhador está em constante avaliação pelos usuários do serviço através das métricas de desempenho, o que garante o controle das empresas sobre a forma que o trabalho deve ser executado (Van Doorn, 2017). Após a finalização da corrida, o motorista é avaliado pelo passageiro que foi transportado por meio da atribuição de uma nota que varia de uma a cinco estrelas e pode conter comentários sobre a execução do trabalho. A utilidade da avaliação consiste em dar retorno às plataformas sobre a performance e o desempenho dos motoristas e permitir o gerenciamento da força de trabalho dispersa e individualizada (Abílio, 2020).

Figura 1 - Especificidades do trabalho por aplicativo

Flexibilidade de horário
Autonomia no gerenciamento do trabalho
Ausência de vínculo trabalhista
Jornadas extensas de trabalho
Plataforma como intermediária
Trabalhadores assumem os riscos e os custos da atividade
Trabalhador integralmente disponível para o trabalho

Fonte: Elaboração própria

2.2.4. Mulheres no trabalho por aplicativo

A principal razão de os trabalhadores entrarem nesta atividade é a flexibilidade de horário. Para os homens, flexibilidade está associada à ideia de liberdade, para as mulheres, à possibilidade de combinar trabalho remunerado e responsabilidades de cuidado (Micha; Poggi; Pereyra, 2022). De acordo com as autoras, a independência tem da mesma forma significados diferentes para homens e mulheres. Para eles, trabalhar por aplicativo é uma experiência diferente da relação de subordinação do trabalho formal, enquanto para elas é uma ferramenta que facilita a articulação entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo. A autonomia de encerrar o trabalho a qualquer momento traz a sensação de tranquilidade, pois podem estar perto dos filhos se necessário; inclusive, mulheres que dirigem por aplicativos organizam o dia de trabalho de acordo com as demandas das pessoas que requerem cuidado em casa, como crianças ou idosos (Garcia, 2022).

Segundo Churcill e Craig (2019), alguns grupos demográficos têm maior probabilidade de se inserirem na economia sob demanda do que outros. Na Austrália, por exemplo, os entregadores de comida são, em sua grande maioria, imigrantes. Da mesma forma, as mulheres são mais prováveis de trabalharem por plataformas digitais por vivenciarem restrições para a plena participação no mercado de trabalho.

Como foi visto, as empresas responsáveis pelas plataformas colocam o trabalhador – remunerado somente pelo tempo de efetivo labor – como o único responsável pela sua remuneração. A gestão da própria sobrevivência sucede de maneira diferente para homens e mulheres, posto que a dupla jornada feminina implica restrições à dedicação de maior carga horária ao trabalho remunerado. Sendo assim, mulheres têm mais dificuldade, em comparação aos homens, em impulsionar o trabalho por aplicativo para níveis de ganhos adequados (Churcill; Craig, 2019).

Micha, Poggi e Pereyra (2022) expõem, a partir de um estudo do trabalho por aplicativo de transporte na Argentina, que grande parte das mulheres motoristas não conseguem trabalhar tanto quanto gostariam, pois os horários mais lucrativos coincidem com o horário de entrada e saída dos filhos da escola, além de evitarem trabalhar à noite por questões de segurança. Para além das atividades de cuidado rotineiras, imprevistos, como filhos doentes, escolas fechadas ou consultas médicas

infantis, têm consequências sobre o trabalho remunerado. Com base no mesmo estudo, Garcia (2022) revela que as mulheres dirigem em média 6 horas a menos do que os homens, por essa razão seu rendimento mensal é 11% menor. Segundo a autora, as motoristas realizam malabarismos ao longo do dia alternando entre trabalho remunerado e trabalho de cuidado não remunerado.

Com base em dados de motoristas dos Estados Unidos, Cook *et al.* (2018) atestam que motoristas do sexo masculino ganham em média cerca de 7% a mais por hora do que as motoristas do sexo feminino na plataforma Uber. De acordo com os autores, três determinantes explicam a disparidade salarial entre homens e mulheres na plataforma. O primeiro fator é relativo ao local de trabalho. De maneira geral, homens possuem um diferencial compensatório por conduzirem em áreas com maior criminalidade e mais próximos a estabelecimentos de consumo de bebidas alcoólicas. O segundo diz respeito à experiência adquirida por dirigir mais tempo. Homens trabalham mais horas semanalmente e, conseqüentemente, aprendem mais. Assim, motoristas mais experientes se concentram em locais mais rentáveis e conhecem melhor a plataforma, de modo que sabem como cancelar e aceitar viagens estrategicamente. Neste caso, as mulheres são prejudicadas, pois o tempo não dedicado ao trabalho remunerado é determinante para o acúmulo de experiência. O último refere-se à velocidade média de condução. Em comparação às mulheres, motoristas do sexo masculino dirigem mais rápido, o que torna possível completar uma viagem rapidamente e logo iniciar outra, acumulando mais pagamento.

Nesse sentido, Vidigal (2021) destaca que o trabalho plataformizado está associado ao trabalhador integralmente disponível para o trabalho, entretanto este aspecto desperta uma questão de gênero relativa à divisão sexual do trabalho. Sendo assim, a autora expõe que o trabalho por aplicativo não pode ser e não é performado em iguais condições por homens e mulheres. A disponibilidade total para o trabalho remunerado não é uma realidade para muitas mulheres, principalmente mulheres com filhos pequenos, às quais são constantemente interrompidas pelas demandas de cuidado. Deste modo, a produtividade do trabalho de motoristas mulheres não se equipara à produtividade de motoristas homens (*ibidem*).

Do mesmo modo, Gregory (2016) afirma que a despadronização do tempo de trabalho tem efeitos sobre o equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal. A autora

evidencia que mulheres com responsabilidades de cuidado são maioria no trabalho de meio período. Contudo, ainda que permita melhor conciliação entre as esferas pessoal e profissional, o predomínio de mulheres no setor desperta questões de desigualdade de gênero relativas à insegurança devido à ausência de proteção trabalhista, para além da permanência dos papéis tradicionais de gênero (*ibidem*). Huws (2016) argumenta que tais formas flexíveis de trabalho prosperaram graças a uma adaptação mútua. De acordo com a autora, os empregadores criaram formas de trabalho que se ajustam à disponibilidade de pessoas que procuram por atividades remuneradas que facilitam a articulação com as demandas pessoais, em especial às mulheres com responsabilidades de cuidado.

Como foi exposto anteriormente, as plataformas mediam e gerenciam o trabalho por meio dos algoritmos. Nessa perspectiva, Vidigal (2021) destaca que não existe algoritmo neutro, pois “todo algoritmo carrega em si os valores e as opiniões de quem o construiu, num processo de reprodução de certos comportamentos, dentre eles, o sexismo”. Assim sendo, o gerenciamento algorítmico reproduz e acentua as desigualdades de gênero presentes no mundo do trabalho. Dado que o algoritmo aprende e apreende dados existentes, a autora sugere que o sistema de ferramentas digitais poderia conectar mais passageiras com motoristas mulheres de modo a aumentar a segurança de ambas e, conseqüentemente, aliviar o estresse causado por medo de violências sexuais. Segundo a autora, mulheres motoristas compartilham um sentimento de vulnerabilidade devido a episódios de assédio sexual e moral e por isso adotam estratégias como se “vestir mal” e fazer coque no cabelo. Assim, apagam gênero por meio da corporeidade para não serem vistas como mulheres e evitarem o assédio.

No que concerne às avaliações, Srnicek (2017) alerta que os sistemas de reputação podem transmitir preconceitos raciais e de gênero da sociedade. Assim sendo, Vidigal (2021) declara que o trabalho plataformizado é um espaço privilegiado para se pensar a interseccionalidade dos marcadores sociais da diferença, pois na relação trabalhador(a) – consumidor(a) há interação entre classes e grupos desiguais. Dado que tal atividade consiste na prestação de um serviço e que as trabalhadoras estão sob avaliação dos usuários, suas vivências na ocupação são condicionadas pela interação entre os eixos de opressão de gênero, de raça e de classe. Portanto, é

imprescindível levar em conta tais aspectos na compreensão do trabalho plataformizado desempenhado por mulheres.

2.3. Marco conceitual

A divisão sexual do trabalho enquanto um processo, está em movimento, ou seja, as situações variam no tempo e no espaço. Apesar das transformações sociais e econômicas, as mulheres, em comparação aos homens, ainda possuem menos autonomia de decisão sobre o processo de alocação de tempo para reprodução social e reprodução econômica devido à responsabilidade pelos trabalhos doméstico e de cuidado não remunerados.

Considerando que papéis, comportamentos e funções socialmente definidos para homens e mulheres realizam-se primeiramente no espaço doméstico é importante analisar a alocação do tempo de homens e mulheres a partir de suas organizações familiares. Sendo assim, a extensão das atividades de reprodução social se diferencia conforme a estrutura familiar. Mulheres e homens em famílias unipessoais possuem jornadas de trabalho total praticamente iguais. No entanto, no caso de homens e mulheres dividindo o espaço doméstico como cônjuges, com ou sem filhos, a dedicação masculina ao trabalho doméstico reduz de modo considerável ao passo que a feminina se eleva de maneira intensiva.

Dessa maneira, embora homens tenham dedicado cada vez mais tempo ao trabalho reprodutivo, muitas mulheres ainda são penalizadas na alocação do tempo, principalmente aquelas de classes mais baixas que não conseguem delegar os trabalhos doméstico e de cuidado. Conseqüentemente, elas têm sua inserção no mercado de trabalho afetada. A respeito da inserção no mercado de trabalho, a responsabilidade pelo cuidado da casa e dos filhos é um obstáculo para muitas mulheres à dedicação de maior carga horária ao trabalho remunerado. Portanto, mulheres e homens não estão em iguais condições para a entrada e a permanência no mercado de trabalho.

A despeito do aumento expressivo e constante no número de mulheres no mercado de trabalho, a precariedade laboral abarca parte significativa das mulheres, sobretudo as mulheres negras. Elas apresentam menor inserção laboral e são maioria

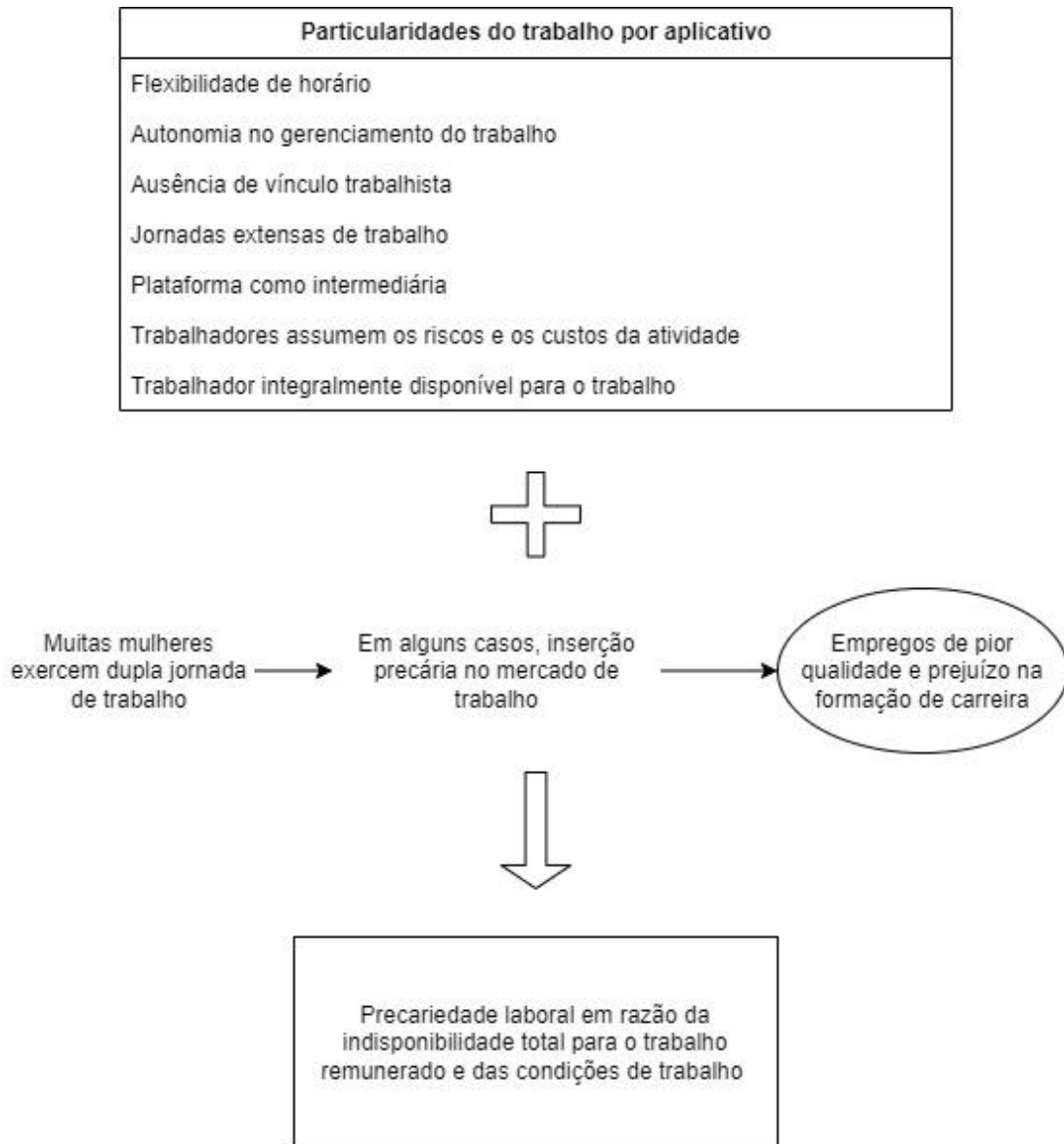
empregos de pior qualidade, ou seja, não tem acesso a direitos trabalhistas, como equiparação salarial e licença-maternidade.

A participação de muitas mulheres no mercado de trabalho é afetada por características pessoais, como escolaridade, raça e idade e pela estrutura familiar na qual estão inseridas. A estrutura familiar interfere na alocação do tempo de homens e mulheres para reprodução econômica e reprodução social, bem como na inserção no mercado de trabalho. Dentre os fatores que afetam a atuação laboral das mulheres, a presença de filhos pequenos tem maior efeito. A maior taxa de desemprego provém de mulheres com filhos pequenos, além da presença de filhos pequenos aumentar a probabilidade de as mães situarem-se em trabalhos precários, cumprirem jornada parcial e trabalharem de forma autônoma.

No cenário em que muitas mulheres requerem jornadas flexíveis de trabalho remunerado devido ao trabalho de cuidado, o trabalho por aplicativo mostra-se como uma oportunidade que permite o gerenciamento da rotina de trabalho de acordo com as necessidades dos trabalhadores. Sendo assim, os ideais de autonomia e flexibilidade dessa nova modalidade de trabalho são importantes atrativos para mulheres que necessitam trabalhar sem comprometer a alocação do tempo para reprodução social. Porém o encontro trabalho por aplicativo e trabalho feminino suscita questões importantes.

O trabalho por aplicativo é uma nova modalidade de trabalho precário, pois não é regulamentado por leis trabalhistas. Assim, além de os trabalhadores não possuírem acesso a benefícios, a inexistência de limite da jornada de trabalho e a remuneração em função do tempo de efetivo labor resultam em longas jornadas de trabalho. Ademais, o trabalho plataformizado é pautado no trabalhador integralmente disponível, e a maioria das mulheres não possui disponibilidade total para o trabalho remunerado. O tempo disponível para o trabalho remunerado é comprometido pelas demandas do trabalho de cuidado e o medo de assédio faz com que a maioria das motoristas não trabalhem à noite. Isto posto, a gestão da própria sobrevivência sucede de modo diferentes para homens e mulheres. Nesse contexto, o cenário de precarização do trabalho por aplicativo torna-se ainda mais intenso no caso das trabalhadoras, pois elas não conseguem performar o trabalho em iguais condições que os homens.

Figura 2 - Mulheres no trabalho por aplicativo



Fonte: Elaboração própria

3. MATERIAIS E METODOLOGIA

Este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos usados durante o trabalho. A metodologia adequada ao objetivo de compreender, a partir das experiências e percepções das motoristas, a vivência das mulheres inseridas nas plataformas de transporte privado individual é a metodologia de pesquisa qualitativa. Tal escolha se deu em razão da busca pela subjetividade para a compreensão do fenômeno descrito acima, ou seja, investiga-se o sentido que as pessoas conferem à realidade (Denzin; Lincoln, 2017).

Toda pesquisa é interpretativa, ou seja, é orientada por um conjunto de crenças sobre o mundo e a forma como ele deve ser estudado. Portanto, é essencial que seja definido o paradigma adotado, o qual orienta como os pesquisadores formulam as perguntas, coletam os dados, analisam as informações e interpretam os resultados. Esta pesquisa é fundamentada no paradigma construtivista de modo que se objetiva produzir compreensões reconstruídas do mundo social com ênfase na interação social, na interpretação e na reflexão dos indivíduos (Denzin; Lincoln, 2017).

O paradigma construtivista pressupõe uma ontologia relativista, o que significa que diferentes grupos sociais têm diferentes interpretações e construções da realidade. As pessoas desenvolvem significados subjetivos para suas experiências, os quais por essa razão são variados e múltiplos. Isso leva o pesquisador a buscar uma complexidade de visões, em vez de restringir os significados a poucas categorias (Creswell, 2010). Destaca-se ainda que os significados são formados por meio de interações sociais e por normas, valores, crenças e contextos culturais em que vivemos. O objetivo da pesquisa é, portanto, investigar a participação das mulheres no trabalho por aplicativo a partir das perspectivas das motoristas.

Primeiramente serão descritas as decisões tomadas durante o trabalho de campo até a realização das entrevistas. Em seguida, apresenta-se o modo que foi guiada a análise dos dados.

A coleta dos dados deu-se por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas entre agosto e dezembro de 2023 de maneira remota por plataformas de videoconferência. Tal comunicação não possibilita a mesma interação como em entrevistas presenciais pela maior dificuldade em estabelecer uma conexão pessoal entre a pesquisadora e a entrevistada. Contudo, não foi possível o contato presencial devido à distância e à dificuldade de agendamento das entrevistas com antecedência, de modo que foram realizadas nos raros momentos de disponibilidade das entrevistadas.

A entrevista semiestruturada possibilita a comparação de informações específicas obtidas em todas as entrevistas e preserva a flexibilidade caso apareçam outras informações importantes (Dawson, 2002).

As entrevistas foram gravadas, mediante o consentimento das entrevistadas, e posteriormente transcritas de maneira a garantir maior fidelidade possível aos relatos e a imersão da pesquisadora durante a entrevista.

3.1. Acesso ao público-alvo e coleta dos dados

O primeiro contato com as mulheres motoristas de aplicativo ocorreu em maio de 2023 em um encontro das “Guerreiras do Asfalto”, um grupo de mulheres motoristas de aplicativo que atuam na Região Metropolitana de Belo Horizonte. Criado em 2019 por iniciativa de uma motorista, o grupo atualmente reúne aproximadamente 120 mulheres motoristas na faixa etária de 20 a 65 anos. Elas se reúnem mensalmente, nas noites de terça ou quarta-feira (pois são dias com menor movimento nos aplicativos de transporte) e ali trocam experiências, contam histórias da rotina de trabalho como motoristas e se divertem. No primeiro momento, estabeleci contato com a fundadora do grupo, e, durante os quatro meses que participei dos encontros, me aproximei de outras motoristas.

Inicialmente, a pesquisa se desenvolveria a partir de um estudo de caso do grupo. Entretanto a rotatividade de motoristas nos encontros é alta, e não foi possível manter o contato com a maioria das mulheres que conheci nos encontros. Muitas delas concordaram em colaborar com a pesquisa, porém, quando contatadas, não obtive resposta.

Diante dos obstáculos, recorri a amigos e a familiares e pedi que apresentassem brevemente a pesquisa e solicitassem o contato das trabalhadoras quando corridas de aplicativos com motoristas mulheres. Também procurei por motoristas em um grupo de *Facebook* que reúne estudantes da Universidade Federal de São Carlos – SP e a comunidade são-carlense. O grupo é um espaço em que estudantes recrutam com certa facilidade participantes para pesquisas acadêmicas, por isso recorri a esta alternativa. Ao todo, consegui o contato de 12 motoristas, no entanto não obtive resposta da maioria.

O decurso do primeiro contato até a execução das entrevistas foi longo e dificultoso devido à escassez de tempo das motoristas. As entrevistas foram desmarcadas inúmeras vezes e tiveram como justificativas imprevistos com os filhos ou demandas

dos trabalhos. Elas cumprem longas jornadas de trabalho, dado que permanecem nas ruas à espera de corridas, algumas exercem outras atividades remuneradas além do trabalho por aplicativo e, ainda, possuem responsabilidades domésticas e familiares.

Ao final, foram realizadas 6 entrevistas semiestruturadas com mulheres que desempenham a função de motoristas de plataformas de transporte privado individual em Belo Horizonte – MG, Pouso Alegre – MG e São Carlos – SP. A definição das cidades se deu em razão de serem locais nos quais residem amigos e familiares responsáveis pelo primeiro contato com as motoristas.

No tocante à amostra qualitativa, é importante frisar que ela não busca representatividade populacional. Ao contrário da pesquisa quantitativa, a pesquisa qualitativa não tem a intenção de generalizar os resultados para uma população maior (Gobo, 2007). Portanto, os resultados encontrados não dizem respeito às experiências de todas as mulheres motoristas de aplicativo. Em vez disso, o foco está em compreender o fenômeno dentro de contextos particulares, ou seja, a uberização sob a ótica dessas trabalhadoras. Nesse sentido, a pesquisa é de natureza exploratória e busca, através de uma primeira incursão ao campo, extrair aspectos essenciais do fenômeno sob o ponto de vista destas motoristas. Estudos futuros poderão dizer se esses aspectos estão presentes em outros contextos.

As entrevistas foram realizadas de maneira remota por plataformas de videoconferência entre agosto e dezembro de 2023 e duraram em média 40 minutos. Previamente ao início de cada entrevista, as participantes foram esclarecidas sobre o objetivo da pesquisa e seu direito de desistir da entrevista a qualquer momento.

Em seguida, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi lido pela pesquisadora e acordado pelas participantes. Logo depois, solicitou-se permissão para a gravação da entrevista e o uso do conteúdo gravado na redação da dissertação e comunicou-se que os conteúdos gravados seriam tão somente para fins acadêmicos.

3.2. Análise dos dados

Após a concretização da fase de coleta de dados, as entrevistas foram transcritas. Além das transcrições, foi feito um caderno de campo com registro das informações,

observações, inquietações, assim como as reflexões surgidas durante o processo. Tal instrumento trouxe as primeiras impressões sobre o fenômeno as quais foram essenciais no processo de análise.

A análise dos dados realizou-se por meio da análise temática. De acordo com Braun e Clarke (2006), a análise temática é um método de análise qualitativa que envolve a identificação, análise e interpretação de temas dentro de um conjunto de dados. Os temas capturam aspectos significativos dos dados em relação à questão de pesquisa e representam algum nível de resposta padronizada ou significado dos dados. Assim sendo, são fundamentais para a análise temática, pois ajudam a organizar e dar sentido aos dados qualitativos, proporcionando uma estrutura para a interpretação e discussão dos resultados.

Conduziu-se, de forma consistente e rigorosa, a análise temática de acordo com as recomendações de Braun e Clarke (2006). A figura 3 apresenta as seis etapas a serem seguidas para concretização da análise em conformidade com as autoras. Os parágrafos que se seguem contém a descrição do que foi realizado em cada uma delas.

No primeiro momento as entrevistas foram transcritas e lidas cuidadosamente com objetivo de familiarizar com o conteúdo e começar a identificar padrões, ideias ou questões importantes. Logo após, deu-se início à codificação. As transcrições foram codificadas manualmente com suporte do *software* de análise de dados qualitativos *Atlas.ti*, o que facilitou a observação e comparação dos dados e das categorias criadas ao longo da análise. A codificação trata-se de um processo sistemático, subjetivo e transparente de redução de dados a conceitos significativos que representam de forma apropriada os dados e abordam o objetivo da pesquisa (Adu, 2019). Conforme Saldaña (2009), codificar não consiste em apenas rotular, além disso, é um ato interpretativo no qual uma palavra ou frase curta é responsável por capturar o conteúdo e a essência do dado. Dessa forma, 45 códigos foram gerados a partir de passagens de texto.

Após a codificação, os códigos foram agrupados, de acordo com suas semelhanças, para a formulação de categorias que sintetizam os pontos encontrados nas respostas das motoristas. A fase de construção de categorias consiste em

procurar padrões nos dados codificados e imputar significados (Saldaña, 2009). Segundo Braun e Clarke (2006), esta etapa corresponde à busca por temas. Os temas surgem da análise dos padrões emergentes nos códigos e a análise interpretativa ocorre a partir dos temas, em relação aos quais são feitos os argumentos sobre o fenômeno investigado. Posteriormente, os temas foram revisados de modo a certificar que capturaram adequadamente os significados dos dados e abordaram as questões de pesquisa. Alguns temas foram redefinidos, pois não havia distinções claras e identificáveis entre eles.

A seguir, os temas foram definidos e nomeados. Identificou-se a essência de cada tema e quais aspectos dos dados cada um capturou. Esta etapa envolve explicar o conteúdo e o significado de cada tema, fornecendo citações dos dados para ilustrar sua natureza (Braun; Clarke, 2006). As autoras enfatizam a importância de considerar como cada tema se enquadra na história geral que está sendo contada sobre os dados em relação à questão de pesquisa.

Por fim, foi produzido o relatório composto por uma narrativa analítica na qual os temas foram discutidos em detalhes, apoiados por citações e integrados a uma discussão mais ampla sobre os resultados da pesquisa. Durante este processo, foi elaborado um livro de códigos (ANEXO I) e um memorando. No livro de códigos foram compilados os códigos e suas definições. O memorando contém anotações de padrões que apareceram ao longo da leitura e da codificação dos dados, o que auxiliou o processo de análise.

Figura 3 - Etapas da análise temática

1	Familiarização com os dados
2	Codificação inicial
3	Busca por temas
4	Revisão dos temas
5	Definição e nomeação dos temas
6	Produção do relatório

Fonte: Elaboração própria

3.3. Perfil das entrevistadas

Antes da exposição dos resultados, nesta seção apresento brevemente as entrevistadas. A entrevistada 1 tem 29 anos, é branca, casada e não possui filhos. É formada em economia e exerceu a profissão por um curto período. Residente de Pouso Alegre – MG, mudou-se há pouco tempo para a cidade em razão do trabalho do marido e relata ter sua trajetória profissional associada à do marido. No momento da entrevista, estava há 1 mês no trabalho por aplicativo e afirmou estar em período de teste para saber se compensava ou não, já que estava alugando carro para executar o trabalho. Em relação à estrutura familiar, ela reside somente com o marido.

A entrevistada 2, residente de Belo Horizonte – MG, tem 43 anos, é negra, solteira e mãe de uma menina de 11 anos. No seu domicílio residem as duas. Possui o ensino médio completo e trabalhou terceirizada por 23 anos em uma escola como monitora. Está no trabalho por aplicativo desde 2020 e trabalha como decoradora de festas aos finais de semana. Possui carro próprio e se inseriu no trabalho por aplicativo para quitar o financiamento do veículo.

A entrevistada 3, residente de Pouso Alegre – MG, tem 46 anos, é branca, casada e mãe de um menino de 11 anos. Reside com o filho e o marido. É formada em engenharia química, exerceu a profissão desde que se formou e afirma ter sido demitida recentemente em razão da sua idade. Após a demissão, trabalha como revendedora de domésticos e, no momento da entrevista, estava no trabalho há aplicativo há 15 dias.

A entrevistada 4, residente de Pouso Alegre – MG, tem 31 anos, é branca, solteira e não possui filhos. Está cursando faculdade de arquitetura e trabalha para pagar seu estudo. Está há 4 anos no trabalho por aplicativo e planeja sair da ocupação depois de formada para seguir a profissão de formação. No que concerne à sua estrutura familiar, mora com a mãe e não exerce trabalho de cuidado nem outra atividade remunerada.

A entrevistada 5, residente de Belo Horizonte – MG, tem 35 anos, é branca, solteira e não possui filhos. Possui ensino médio completo, realizou curso técnico em redes de computadores e não tem pretensão de trabalhar na área após frustrações no estágio. Está no trabalho por aplicativo há 4 anos e trabalha como entregadora de

mercadorias. Mora sozinha no fundo da casa dos pais e, além do trabalho de cuidado, ajuda-os financeiramente.

A entrevistada 6, residente de São Carlos – SP, tem 55 anos, é branca, casada e possui 3 filhos adultos. Atualmente reside somente com o marido, os filhos moram em outras cidades. Possui ensino médio completo e trabalhou como mototaxista e instrutora de autoescola desde que entrou no mercado de trabalho. Não conseguiu outra vaga de emprego – o que julga ser pela sua idade – após pedir demissão e se inseriu no trabalho por aplicativo há 4 anos por ter experiência em dirigir. Preocupada com a sua segurança durante o trabalho, trocou de carro e permanece no trabalho por aplicativo para pagar o financiamento do veículo.

Quadro 1 - Perfil das entrevistadas

Nome	Idade	Raça/Cor	Estado Civil	Número de filhos/as	Idade dos filhos/as	Escolaridade	Exerce outra atividade remunerada
Entrevistada 1	29	Branca	Casada	0	-	Ensino Superior Completo	Não
Entrevistada 2	43	Preta	Solteira	1	11	Ensino Médio Completo	Sim
Entrevistada 3	46	Branca	Casada	1	11	Ensino Superior Completo	Sim
Entrevistada 4	31	Branca	Solteira	0	-	Ensino Superior em andamento	Não
Entrevistada 5	35	Branca	Solteira	0	-	Ensino Médio Completo	Sim
Entrevistada 6	55	Branca	Casada	3	35, 30, 27	Ensino Médio Completo	Não

Fonte: Elaboração própria

4. RESULTADOS

Este capítulo contém os resultados encontrados após a análise temática das entrevistas. A partir da codificação dos dados e do agrupamento dos códigos semelhantes foram gerados quatro temas:

- I. Inserção e permanência no trabalho por aplicativo;
- II. Aspectos positivos do trabalho por aplicativo;
- III. Aspectos negativos do trabalho por aplicativo;
- IV. Organização da rotina de trabalho.

4.1. Análise dos temas

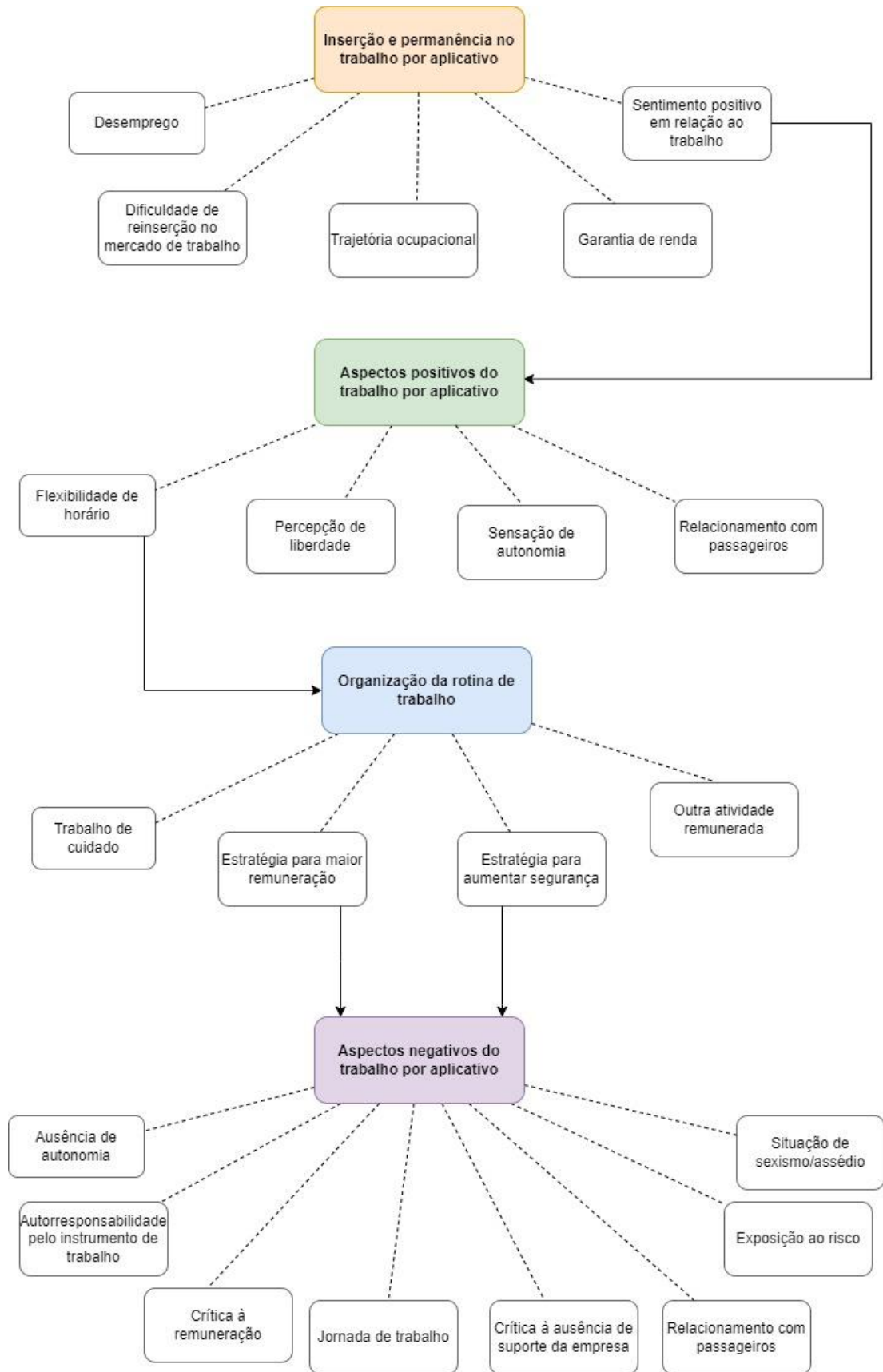
O tema **inserção e permanência** trata das questões relacionadas às razões pelas quais as motoristas optaram pelo trabalho por aplicativo, dentre as opções disponíveis no mercado de trabalho, e nele permaneceram.

O tema **aspectos positivos do trabalho por aplicativo** aborda os pontos positivos apontados pelas motoristas a respeito do trabalho plataformizado. De modo geral, tais aspectos estão associados ao autogerenciamento do trabalho. O tema **aspectos negativos do trabalho por aplicativo** expõe os pontos negativos desta modalidade de trabalho, os quais revelam um cenário de precarização, preconceito e assédio.

Visto que essa nova modalidade de trabalho delega ao trabalhador o gerenciamento do trabalho por meio da flexibilidade de horário, o tema **organização da rotina de trabalho** refere-se aos aspectos ponderados pelas motoristas durante o planejamento da rotina de trabalho.

O diagrama 2 evidencia a organização do sistema de códigos e temas. Ao longo da exposição dos temas são expostos trechos das entrevistas que ilustram os aspectos. No início da subseção de cada tema é exibido um quadro contendo a lista de códigos que compõem o tema assim como suas descrições.

Diagrama 2 - Organização dos temas e códigos



Fonte: Elaboração própria

4.1.1. Inserção e permanência

Quadro 2 - Inserção e permanência no trabalho por aplicativo

Tema	Códigos	Descrição	Frequência
Razões da inserção e permanência no trabalho por aplicativo	Desemprego	Situação de desemprego antes da inserção no trabalho por aplicativo	5
	Dificuldade de reinserção no mercado de trabalho formal	Exposição de barreiras para a reinserção no mercado de trabalho formal	11
	Garantia de renda	Trabalho por aplicativo assegura renda das trabalhadoras	16
	Trajectoria ocupacional	Empregos anteriores ao trabalho por aplicativo	18
	Sentimento positivo em relação ao trabalho	Percepção positiva em relação ao trabalho de motorista de aplicativo	12

Fonte: Elaboração própria

Este tema expõe os motivos que conduziram essas mulheres ao trabalho por aplicativo e as razões que fizeram-nas permanecer na ocupação. Assim, serão examinados aspectos como desemprego, trajetória ocupacional, garantia de renda, dificuldade de reinserção no mercado de trabalho e sentimento positivo em relação ao trabalho.

O primeiro aspecto refere-se à situação de desemprego na qual todas as motoristas se encontravam antes da inserção no trabalho por aplicativo. Após a demissão de seus postos de trabalho no mercado de trabalho formal, elas se viram diante de uma situação que comprometeu suas rendas e colocou em risco suas subsistências e de seus dependentes. Nesse sentido, o trabalho plataformizado mostrou-se como alternativa ao desemprego conforme relataram as entrevistadas:

Na verdade, foi uma motivação forçada, né? Não tinha muita opção. (...) Aí empresa me desligou, falei o que eu vou fazer agora? E aí, tipo assim, eu tive que virar nos 30, né, para poder conseguir (Entrevistada 5)

O meu marido já faz corrida de aplicativo, né? Ele tem o trabalho dele aqui na loja durante o dia, fim de semana e à noite às vezes ele faz para complementar a renda. E aí, quando eu fiquei desempregada agora, foi no começo de dezembro, ele falou “por que você não faz também?” (Entrevistada 3)

Sendo assim, elas submeteram-se à lógica da plataformização em resposta à necessidade de renda para suprir suas demandas financeiras e de seus dependentes.

Assim como a inserção, as entrevistadas revelaram que a permanência neste trabalho se deve a fatores relacionados a questões financeiras, como financiamento do veículo e despesas de manutenção familiar:

Filho direto tá pedindo dinheiro, né? Misericórdia. Direto esse negócio de pix. Olha, mãe, me ajuda aqui, preciso disso aqui. E eu pago meu carro ainda, né? Por isso que eu ainda insisto. Eu preciso pagar o carro (Entrevistada 6).

É, na verdade, eu preciso, né? Eu tenho que trabalhar. Para trabalhar em fábrica, que eu te falei, aqui eu tenho essa dificuldade, eu tenho conta para pagar, eu tenho aluguel pesado, tenho meu filho de 11 anos, né? O pai dele ajuda com a pensão. Só que eu preciso sobreviver, né? (Entrevistada 3).

Ainda que mal remunerado, segundo as motoristas, o trabalho por aplicativo é uma forma de ganhar dinheiro. Portanto, o aspecto “garantia de renda” refere-se à proteção de uma renda de subsistência. Em alguns momentos, a insatisfação com a remuneração foi revelada com certo receio, pois o trabalho garante a renda que atende às suas necessidades e de seus dependentes:

Hoje estou na luta aí trabalhando. Graças a Deus estou conseguindo me sustentar, sustentar minha filha, não posso reclamar não (Entrevistada 2).

Por mais que tenha suas dificuldades, é o que está me ajudando, né? Se não fosse ele também, eu estaria fazendo o que agora, nada, né? Daí seria pior ainda (Entrevistada 6).

O descontentamento com a remuneração, as condições de trabalho e a ausência dos benefícios garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) provoca em algumas trabalhadoras o desejo de recolocação no mercado de trabalho formal. Dessa maneira, o aspecto “dificuldade de reinserção no mercado de trabalho” refere-se a esta adversidade como um motivo para a permanência no trabalho plataformizado. De acordo com duas entrevistadas, a dificuldade de reinserção se deve à idade, assim, o mercado de trabalho informal é o que resta para mulheres desempregadas com mais de 40 anos:

Tipo, eu faço um bico porque eu estou desempregada já faz uns 3 anos, desde a pandemia (...) E é o que tem também, porque depois que você passou dos 40, eu acho que é muito difícil conseguir emprego, né? (Entrevistada 6)

Eu estou de motorista de aplicativo, faz 15 dias, faz pouquinho tempo, né? Mas eu tive que me tornar. O que acontece? Eu já estou idosa, vamos falar assim, na minha carreira, né? Infelizmente é esse termo que eles usam na indústria, né? Então chega uma época que um profissional mais velho, ele já

não é tão reconhecido, ele já não é tão é, como eu vou te explicar, eles preferem pegar gente nova, pagar menos, ensinar, enfim (Entrevistada 3).

Nestes casos, elas permanecem no trabalho por aplicativo enquanto procuram por oportunidades em outras áreas profissionais. Portanto, a execução da atividade consiste em um trabalho temporário como é o caso desta entrevistada:

Eventualmente eu estou trabalhando de Uber, porque assim para quem quer seguir uma área de faculdade, ele tem que continuar estudando. Na minha cidade, tem que ter muitas coisas para você conseguir uma vaga, entendeu? Aqui paga bem mal e às vezes a gente nem consegue a vaga (Entrevistada 1).

Os aspectos expostos anteriormente, a saber, desemprego, dificuldade de reinserção no mercado de trabalho e garantia de renda referem-se a questões financeiras. Contudo, a análise dos dados revelou que a inserção e a permanência no trabalho plataformizado envolvem outros aspectos além daqueles relativos a finanças e dinheiro.

Há, no mercado de trabalho formal e informal, outras opções disponíveis de auferir remuneração. Ainda assim, as trabalhadoras se inseriram e permaneceram no trabalho por aplicativo, e tal escolha está associada às suas trajetórias ocupacionais, conforme relatam as motoristas:

Eu trabalhava de secretária numa clínica, então ficava muito fechada, aí você ficava olhando lá fora, o dia está passando e você está preso (Entrevistada 4)

Eu estou achando bom, você acredita? Porque, assim, eu não via meu filho, né? Eu trabalhava em fábrica. Trabalhar em fábrica você não vê a luz do dia, você fica trancada na fábrica o dia inteiro (Entrevistada 3).

Nesse sentido, o aspecto “trajetória ocupacional” refere-se às experiências profissionais como algo avaliado pelas motoristas na escolha de uma atividade remunerada. Tendo em conta suas experiências profissionais, elas se sentiram interessadas no novo formato de trabalho que se apresenta como adequado em função da flexibilidade de horário. Trabalhadoras que conciliam trabalho remunerado com trabalho de cuidado e/ou outra atividade remunerada confessaram que a flexibilidade é o principal atrativo dessa modalidade de trabalho. Segundo a entrevistada 2, em comparação com seus trabalhos anteriores e diante das opções

disponíveis no mercado de trabalho, o trabalho por aplicativo é a melhor opção por permitir o autogerenciamento de trabalho:

Mas ainda é a melhor opção do que o fichado, sabe? Porque aquela carteira assinada, aquela segurança que eles te dão é uma falsa segurança, porque você fica preso num determinado lugar por muito tempo e não tem flexibilidade para mais nada, sabe? E você consegue hoje, por exemplo, que eu recebia na escola, eu consigo, se eu quiser, eu tiro ele em 10 dias e fico 20 dias parada, sabe? Então o aplicativo ainda é a melhor opção. (Entrevistada 2)

Assim, em comparação com suas trajetórias profissionais, elas relatam contentamento pela oportunidade de organizar a rotina de trabalho de acordo com suas necessidades. Como observa-se nos relatos, os discursos positivos em relação ao trabalho expressam satisfação na execução do trabalho:

Eu comecei a rodar e gostei, sabe? Me senti mais solta, mais independente, sabe, sem aquela carga fixa de horário, aí eu gostei (Entrevistada 2).

É muito bom. Eu penso por que que eu não comecei desde o primeiro dia, hoje eu penso. É uma experiência muito rica, muito popular, sabe muito, muito bacana, sabe? (Entrevistada 4)

Portanto, o aspecto “sentimento positivo em relação ao trabalho” revela que a permanência no trabalho por aplicativo deve-se também aos sentimentos positivos que decorrem da percepção de liberdade, da sensação de autonomia, da satisfação em dirigir e estar em contato com pessoas.

4.1.2. Aspectos positivos

Quadro 3 - Aspectos positivos do trabalho por aplicativo

Tema	Códigos	Descrição	Frequência
Aspectos positivos	Flexibilidade de horário	Referência à flexibilidade de horário oferecida pelo trabalho por aplicativo	17
	Percepção de liberdade	Manifestação de sentir-se livre, seja em relação a um chefe ou à jornada de trabalho predeterminada, no trabalho por aplicativo	23
	Relacionamento com passageiros	Relato de situações envolvendo passageiros e/ou sentimento em relação aos usuários do serviço de transporte	52
	Sensação de autonomia	Sentimento de autonomia em relação ao trabalho por aplicativo, principalmente no que diz respeito ao autogerenciamento da rotina de trabalho	17

Fonte: Elaboração própria

Como foi visto, os discursos positivos em relação ao trabalho expõem a maneira que as motoristas percebem o trabalho por aplicativo. Sendo assim, este tema expõe os aspectos mencionados pelas motoristas no que diz respeito aos pontos positivos do trabalho por aplicativo. São contemplados os aspectos decorrentes do autogerenciamento do trabalho: flexibilidade de horário, percepção de liberdade, relacionamento com passageiros e sensação de autonomia.

Tais aspectos permitem a compreensão da satisfação, em certa medida, em relação ao trabalho apesar da precariedade laboral. Assim, nota-se que a questão do gerenciamento do tempo, ou seja, a relativa liberdade para a organização da rotina de trabalho, exerce papel preponderante sobre as percepções a respeito do trabalho.

O primeiro aspecto refere-se à flexibilidade de horário, o principal atrativo do trabalho por aplicativo por delegar ao trabalhador o gerenciamento da rotina e da jornada de trabalho. A ausência de subordinação a uma rotina inflexível de horário permite às motoristas conciliar trabalho remunerado, trabalho de cuidado e/ou outras atividades remuneradas. Assim, duas motoristas que exercem trabalho de cuidado mencionam a flexibilidade de horário como algo indispensável diante das suas demandas familiares:

É mais tranquilo para mim, porque é mais flexível, né? Tem essa questão também dos meus pais, então, na parte da manhã geralmente eu estou em casa, ajudo o que for preciso, né? E, assim, ficou mais tranquilo para mim, entendeu? Por isso eu estou aí até hoje (Entrevistada 5).

Mas sempre no horário flexível, né? Que eu preciso, porque eu sou mãe solteira também, né? Tenho uma filha que eu crio sozinha, sou mãe e pai dela, então eu preciso desse horário flexível que o aplicativo me propõe, sabe? (Entrevistada 6)

O fato de serem responsáveis pelo gerenciamento de suas rotinas de trabalho e a possibilidade de trabalhar quando, onde e quanto quiserem despertam nas motoristas o sentimento de autonomia. O aspecto “sentimento de autonomia” é recorrentemente percebido nas falas das motoristas:

E eu sou dona, eu sou uma mini empresária, porque eu sou dona do meu horário, eu sou dona do meu negócio, se eu quero esse mês bater um recorde, se eu sair hoje, falar assim, ó, eu só volto para casa com 500 reais na mão, com 600 reais, eu vou fazer esse objetivo e vou trabalhar até eu conseguir esse valor, coisa que numa empresa você não consegue fazer,

entendeu? Você não vai falar assim, eu vou trabalhar hoje para ganhar 2, 3.000 reais, você não vai conseguir fazer isso, entendeu? Agora, se você tem um objetivo no aplicativo, você vai, você quer, você trabalha até o tempo que você quiser para você fazer o dinheiro que você quiser, entendeu? Isso é muito positivo, sabe? (Entrevistada 2).

Eu consigo fazer meu horário, eu consigo fazer as outras coisas que eu preciso, consigo manter minha casa. Tem a minha presença (Entrevistada 3).

Olha o ponto positivo principal é que você é a sua própria patroa (Entrevistada 4).

A gente trabalha no nosso tempo e faz o dinheiro que a gente quer, né? A gente vai correndo e a gente faz as nossas metas (Entrevistada 1).

Para além do sentimento de autonomia devido ao poder de gerenciamento da rotina de trabalho, nota-se um sentimento de liberdade resultante da ausência de subordinação a um superior. A inexistência de uma jornada fixa de trabalho e de uma chefia dando ordens e controlando horários causa a percepção de liberdade, principalmente em comparação às experiências profissionais anteriores. Nessa perspectiva, os discursos das motoristas evidenciam a satisfação em deterem, de certa forma, o poder de decisão sobre o trabalho:

Eu falo que eu não quero ser presa, não quero ficar presa a um serviço. Eu vou a hora que eu quero, paro a hora que eu quero, né? Você não fica preso em nada (Entrevistada 6).

Nada contra com o que eu trabalhava, que eu amava fazer também, adoro trabalhar com criança e tudo, mas a liberdade que você tem é muito boa, isso não te impede de você ser voluntário numa creche, ser voluntário em um outro lugar, sabe? Mas aqui é a liberdade de viver, essa flexibilidade que o aplicativo te dá é muito boa, com certeza (Entrevistada 2).

Então foi meio que isso, estar livre, ter a minha renda sem ter um chefe, alguma coisa assim, né? Só depender do aplicativo. Foi meio que isso, ter o dinheiro próprio e estar livre. Para mim, acho que é mais a questão de estar livre do que a de ter um chefe (Entrevistada 4).

Da mesma forma, estar em contato com os consumidores do serviço foi considerado pelas motoristas como um aspecto positivo do trabalho por aplicativo. O aspecto “relacionamento com passageiros” foi mencionado, da mesma maneira, como um aspecto negativo do trabalho por aplicativo. Neste momento, todas afirmaram “gostar de pessoas” e consideram o contato com os passageiros como uma experiência enriquecedora pela oportunidade de conhecer novas pessoas todos os dias, conforme relatado:

Eu gosto de entrar em contato com gente. Toda hora entra um, você conversa, depois vem outro, uma pessoa desabafa, eu escuto. É legal, sabe, essa troca. Você acaba tendo mais relação com as pessoas do que você ficar ali, né, fechado. Eu gosto disso (Entrevistada 4).

Às vezes entra aquele passageiro que gosta de conversar, então é legal. Você ouve história, você ouve 'ah me dá um conselho, o que você acha?' Vira uma psicóloga ali dentro do carro. Mas muito legal, tipo assim, a gente tem lições de vida (Entrevistada 5).

É muita gente bacana que a gente encontra, que a gente bate papo (Entrevistada 2).

4.1.3. Aspectos negativos

Quadro 4 - Aspectos negativos do trabalho por aplicativo

Tema	Códigos	Descrição	Frequência
Aspectos negativos	Ausência de autonomia	Situações de submissão aos algoritmos e às regras da empresa, sem qualquer possibilidade de ação/intervenção das trabalhadoras, restando apenas o cumprimento do que foi determinado	40
	Autorresponsabilidade pelo instrumento de trabalho	Responsabilidade da motorista pelo carro - manutenção, reparo e combustível.	20
	Crítica à ausência de suporte da empresa	Insatisfação com a ausência de suporte presencial e/ou com atendimento online precário	14
	Crítica à remuneração	Desaprovação do valor repassado das corridas às motoristas	25
	Exposição ao risco	Situações em que as motoristas estão expostas ao risco de acidente de trânsito, roubo, assédio	35
	Jornada de trabalho	Tempo dedicado ao trabalho por aplicativo	21
	Relacionamento com passageiros	Relato de situações envolvendo passageiros e/ou sentimento em relação aos usuários do serviço de transporte	52
	Situação de sexismo/assédio	Relato de situação de sexismo e/ou assédio no trabalho	25

Fonte: Elaboração própria

Apesar dos discursos transparecerem contentamento com o trabalho plataformizado, do mesmo modo nota-se uma insatisfação no tocante às condições de trabalho. Dessa forma, este tema expõe os aspectos mencionados pelas motoristas no que diz respeito aos aspectos negativos do trabalho por aplicativo. São contemplados os aspectos relativos às condições de trabalho: ausência de autonomia, autorresponsabilidade pelo instrumento de trabalho, crítica à ausência de suporte da empresa, crítica à remuneração, exposição ao risco, jornada de trabalho, relacionamento com passageiros e situação de sexismo e/ou assédio.

Tais aspectos permitem melhor compreensão desta modalidade de trabalho a partir de diferentes experiências que evidenciam insatisfação com as condições de trabalho. Assim, revela-se um cenário de exploração, insegurança e vulnerabilidade que alude a um contexto de precarização, preconceito e assédio.

As empresas, que se dizem responsáveis somente pela intermediação entre motoristas e passageiros, também gerem a execução do trabalho através da administração de corridas, precificação do serviço, estabelecimento de metas e rotas e controle rigoroso dos sistemas de admissão e avaliação. Desse modo, estabeleceu-se uma relação de subordinação entre as trabalhadoras e as plataformas. O aspecto “ausência de autonomia” refere-se à relação trabalhador e plataforma.

As motoristas julgam essas determinações, definidas unilateralmente pelas plataformas, como algo negativo, pois limitam sua margem de ação e invalidam seu poder de decisão. Há uma preocupação constante com as punições, como bloqueio ou suspensão da conta. Por essa razão executam o trabalho de acordo com as condições impostas a fim de permanecerem nas plataformas e conseguirem as melhores corridas. Alguns trechos das entrevistas elucidam melhor a relação de subordinação e a ausência de autonomia das trabalhadoras diante das determinações impostas pelas empresas:

Tem hora que a 99 mesmo, assim, você fica recusando muita corrida, daí ela deixa você de castigo tantas horas, não te dá chamada. Eles fazem isso, tem vezes que você recusa bastante corrida, de repente você fica lá esperando aquele aplicativo tocar horas e horas e ele não toca, tipo eles te põem na geladeira. E é meio complicado por isso (Entrevistada 6)

Você pode não querer ir, porque a gente tem taxa de aceitação e taxa de desempenho, então é através dessas taxas que eu vou receber umas corridas boas ou não. Então, se eu estiver com uma taxa muito baixa, então eles não me dão corridas, aí demora para poder correr, entendeu? E quanto mais eu correr, melhor. (...) A gente avalia lá o preço da quilometragem, né? Para gente poder aceitar ou não a corrida. E às vezes você acaba indo, não tem outra opção (Entrevistada 3).

Apesar da existência da relação de subordinação, as empresas se identificam somente como intermediárias do serviço e colocam os trabalhadores como “parceiros”. Assim, se isentam de quaisquer responsabilidades em relação a eles de forma que as motoristas assumem os riscos da atividade tanto no que diz respeito aos

custos da operacionalização do trabalho quanto à proteção da sua segurança pessoal e do veículo.

Nesse sentido, o aspecto “autorresponsabilidade pelo instrumento de trabalho” refere-se ao encargo das trabalhadoras de arcar por conta própria com as despesas de manutenção e reparo do veículo e com o combustível. Esta nova modalidade de trabalho projeta os custos da operacionalização do trabalho para o trabalhador. Constata-se uma desaprovação das motoristas, pois elas retiram de seus ganhos o custeio do instrumento de trabalho que está sendo utilizado a serviço das plataformas:

Mas ainda tem muita coisinha que eu acho que deve melhorar, sabe, as taxas acho que deveriam aumentar mais, melhorar mais para o motorista, porque o motorista que fica com 90% do prejuízo, né? É carro que estraga, tudo é do motorista, então a plataforma só tem a ganhar (Entrevistada 2).

Do mesmo jeito que você ganha dinheiro, você gasta porque desgasta seu carro, né? (Entrevistada 6).

O aluguel do carro no final das contas dá 2000 e pouco por mês. E mais, a gente em que encher o tanque toda semana (Entrevistada 1).

Além dos gastos com combustível, manutenção e reparo do veículo, as motoristas reclamam a baixa porcentagem do valor das corridas repassada a elas. O aspecto “crítica à remuneração” refere-se à insatisfação com a precificação do serviço e o valor repassado às trabalhadoras. Como pode ser constatado nos trechos abaixo, todas as entrevistadas avaliaram como injusto o percentual retido pelas empresas sobre o valor das corridas, principalmente porque elas arcam com custos da operacionalização do serviço:

Ah, a tarifa que eles tiram, acho que eles ganham muito na corrida da gente assim. Porque antes chegava a dar 30% para a plataforma, agora é 19,99, 20 por cento é deles, mas ainda assim eu acho alto pelo custo que está a gasolina (Entrevistada 4).

Mas eu acho que a taxa deles de 25% que eles cobram muito alta, entendeu? Porque eles não têm gasto nenhum, eles não têm despesa nenhuma, eles não têm nada, entendeu? Eu acho que o mínimo que eles tinham que ter era 10%, eu sou a favor disso, sabe? Mas... (Entrevistada 2)

Eu acho que é um serviço deles também, a plataforma é deles, eles têm esse direito de reter, mas só que daí eu acho que eles tinham que pagar um pouco mais pra gente, né? Por quilômetro rodado, né? Tipo você vai rodar 1 km pra ganhar 1 real, é muito pouco (Entrevistada 6).

Você ganha por corrida, tem dia que a corrida tá 5, 6 reais, e, por exemplo, para quem tem carro alugado, tem que ser de 1,90 o quilômetro para cima. Só pode pagar corrida assim, entendeu? 2,15 reais/km. Então assim a gente

tem que fazer muito essa conta para a gente não sair perdendo, né?
(Entrevistada 1)

A remuneração precária devido ao percentual de retenção do valor das corridas pelas plataformas, às despesas do veículo e a inexistência de um salário-mínimo culminam em jornadas extensas de trabalho. Isto posto, o aspecto “jornada de trabalho” refere-se à carga horária, considerada pelas motoristas como um aspecto negativo, dedicada ao trabalho por aplicativo. As motoristas dedicam o máximo de tempo possível ao trabalho de modo a elevar seus ganhos, como é o caso dessa motorista:

Depende, depende da demanda, né? Quando está chamando bastante o aplicativo, daí eu vou ficando tipo, se tiver chamando, eu vou ficando, se não me der sono, vou ficando até amanhecer (Entrevistada 6).

Enquanto as motoristas mais recentes no trabalho por aplicativo trabalham em razão da demanda e não impõem limites sobre a jornada de trabalho, aquelas há mais tempo na ocupação relatam terem reduzido a jornada de trabalho após sentirem efeitos sobre a saúde física e mental conforme relata uma delas, destacando a preocupação com sua vitalidade para realizar o trabalho de cuidado:

E já aconteceu várias vezes, tipo assim, de eu cochilar no volante, acordar quase batendo em mureta ou subindo em meio fio. Então entendi que tenho que ter meu tempo de descanso. Apesar de que minha rotina ainda é muito corrida, mas hoje eu prezo muito mais pelo meu descanso, saúde e tal, entendeu? Aí, se fosse falar assim financeiramente, precisava de mais de umas 12 horas, além das 12 que já tem. Mas a gente tem que cuidar da saúde, ainda mais tipo assim, eu sou solteira, não tenho filhos, mas tenho meus pais que eu cuido, então eu penso muito nisso, entendeu? Tem que estar bem para eles (Entrevistada 5).

O desgaste físico e mental das trabalhadoras é consequência das jornadas extenuantes de trabalho e do medo constante de roubo e, principalmente, assédio sexual. Como foi visto, no trabalho plataformizado os trabalhadores assumem os riscos da atividade. Portanto, o aspecto “exposição ao risco” refere-se à condição de trabalho associada à exposição constante ao risco de acidente de trânsito, roubo e assédio. Existe uma naturalização do medo como requisito para seguir a profissão, dado que a exposição aos riscos é inerente à ocupação:

Já fui assaltada, né? Mas eu não tenho medo. Uber ou você tem medo ou você trabalha (Entrevistada 6).

Às vezes acontece algumas coisas, igual essa semana eu quase bati numa moto. Esse tipo de coisa a gente fica um pouco preocupado, porque se aumenta o tempo de andar de carro, você aumenta o seu risco é normal, né? Aí é um pouquinho desagradável assim, a gente fica um pouco de medo, mas nada assim... (Entrevistada 3).

Você nunca sabe quem está entrando dentro do seu carro. A plataforma sabe quem está te enviando, mas você que está recebendo, a gente não sabe, então quem está ali nas suas costas é qualquer pessoa, pode estar ali o evangélico, um assassino, uma pessoa de bem, uma pessoa do mal, entendeu? A gente nunca sabe quem está entrando nas nossas costas, entendeu? Essa é uma certa insegurança e que eu acredito que é um pouco complicado até de saber de lidar, com quem que você está lidando ali atrás, de resolver assim, sabe, mas é uma insegurança, porque da mesma forma que podemos estar carregando um trabalhador, nós também podemos estar carregando um assassino, entendeu? Então, a gente fica vulnerável nesse aspecto, nesse sentido, entendeu? (Entrevistada 2).

Às vezes a pessoa não está conseguindo um trabalho no mercado e vai para essa profissão achando que vai ser mil maravilhas, né? Então assim, às vezes não dá. Então a pessoa desenvolve estresse às vezes, né? E a pessoa já é estressada, passa por um momento ali de insegurança, né? Eu já tive casos de amigos que enfiaram no porta-malas, entendeu? Foi sequestrado etc. A pessoa além do estresse do dia a dia, desenvolve um transtorno. Pode desenvolver ali um pânico também, então tem toda essa questão do lado negativo do aplicativo.

Sendo assim, as motoristas adotam estratégias a fim de reduzirem as vulnerabilidades e executarem a atividade com um pouco mais de segurança e com menos medo. Neste caso, grupos de Whatsapp de mulheres motoristas desempenham um papel crucial como rede de apoio e cuidado umas com as outras:

No grupo, quando uma pega uma corrida que ela está com medo, está com insegurança, aí joga lá no grupo e acende a lanterna que é para a gente acompanhar a corrida dela ao vivo, sabe? Então a gente está ali, a gente acompanha aquela colega nossa que está indo na corrida, quando ela termina, se deu tudo certo, ela manda “gente, está tudo bem, já entreguei o passageiro, é só suspeita mesmo” ou se ela não aparece, a gente corre atrás já, já aciona, já liga a polícia, já vamos junto (Entrevistada 2).

Em razão da exposição constante aos riscos mencionados acima, o aspecto “situação de sexismo/assédio” refere-se às situações em que as motoristas foram vítimas de sexismo e/ou assédio de passageiros do sexo masculino. Elas afirmam que estão diariamente expostas a situações de sexismo e/ou assédio por exercerem uma profissão predominantemente masculina e por estarem em contato direto com homens durante as viagens.

Essas atitudes discriminatórias advêm não somente de passageiros como também de outros homens no trânsito. Assim, estão constantemente preocupadas e em estado de alerta. Por essa razão adotam estratégias para se protegerem, como dizer que é casada, evitar determinadas roupas e contar inverdades sobre a vida pessoal. Os trechos abaixo ilustram precisamente o que foi exposto:

Uma vez eu peguei um passageiro e acho que ele não viu que era mulher, daí a hora que ele entrou, ele pegou e falou assim: “nossa, ainda tenho que andar com uma mulher?” (Entrevistada 6)

Sempre tem aquele que pergunta “e aí, moça”, começa a conversar, você não pode sorrir muito que eles já acham que você está sendo simpática demais, entendeu? Infelizmente tem isso para a mulher. Existe mesmo. Quantas vezes já me perguntaram você é solteira ou é casada. Para mulher é assim. Tem, por exemplo, roupa também, né? Eu nesse calor eu gosto de trabalhar de bermuda, blusa, mas tem gente, homem que olha assim, você vê que está olhando assim, entendeu? (Entrevistada 1)

Eu sinto na questão de trânsito de outros motoristas. Você sente que às vezes você leva um xingo ali porque você é mulher, eu acho que é porque você não deveria estar ali. Tem, tem isso, sabe. Aí quando o passageiro é homem, às vezes ele quer mostrar a rota, ah, vai por aqui, vai por ali, tem muito isso. (...) Teve um senhor uma vez que ele foi bem assim, desrespeitoso. Até não sou casada, eu falei para ele que era casada, contei um tanto de coisa ali para ver se ele parava e, assim, torcendo para corrida acabar. Bem desrespeitoso. Teve um outro também, que ele estava até hospedado num hotel, aí fui levar, daí ele falou “ah, você não quer subir?” assim, bem... “Não quer subir, tomar uma cerveja?” Falei não. E aí você fica meio travada porque você não está esperando aquela pergunta, aquilo. Você acaba falando uma coisa que nem é por conta do medo mesmo, dá medo (Entrevistada 4).

Além das situações de assédio, o contato direto com os consumidores do serviço provoca desgaste físico e mental em virtude da avaliação do trabalho. Embora “relacionamento com passageiros” tenha sido considerado como um aspecto positivo do trabalho por aplicativo, neste caso, refere-se ao contato com os consumidores do serviço como um aspecto negativo do trabalho por aplicativo, pois a relação com os passageiros nem sempre é harmoniosa.

A avaliação constante do trabalho com caráter punitivo está sob controle dos passageiros. Sendo assim, conforme declaram as motoristas, muitas vezes elas relevam desconfortos a fim de não terem a avaliação prejudicada e, conseqüentemente, serem punidas pelas plataformas:

Tem as avaliações ainda. Então, assim, se eu tiver estressada eu nem vou trabalhar porque estressa muito mais. Por isso você tem que ser muito flexível, muito paciente, você tem que ser uma pessoa muito de boa, sorridente, porque se não põe lá pouca estrela lá para você, fala que é mal-

humorado. (...) Você tem que rir e levar numa boa, porque, nossa, se não é estressante, entendeu? Gente que não gosta de trabalhar com pessoas não pode trabalhar de Uber (Entrevistada 1).

Até agora nas minhas avaliações eu ganhei acho que foi quatorze 5 estrelas, então eu também, tipo não tive nenhum problema, né? Às vezes entra a gente comendo, aí dá vontade de matar a pessoa, depois você vai e limpa. Então, assim, eu sou bem flexível (Entrevistada 3).

Entrou no meu carro e criticou alguma coisa ou outra, por mais que eu seja contra ao que pessoa pensa, aham, tudo bem, o que eu menos faço é entrar em atrito. Tem que levar de boa (Entrevistada 5).

Além de as punições resultantes das avaliações dos passageiros não serem esclarecidas pelas plataformas, as trabalhadoras relatam dificuldades operacionais no manuseio do aplicativo. Nessa perspectiva, a relação de trabalho entre motoristas e plataformas é evidentemente insatisfatória devido ao desamparo e à ineficiência de suporte por parte das empresas:

Não tem ninguém que responda pela empresa. Pelo celular também é difícil falar com eles, né? Complicado. É uma máquina ruim de conversa ainda porque não resolve seus assuntos, é complicado (Entrevistada 6).

Bastante motorista que eu conheço já perdeu, não consegue entrar mais na plataforma porque foi denunciado por passageiro, né? E a Uber não fala para você, ó, foi por isso, por isso e por isso. Você nunca fica sabendo (Entrevistada 1).

O aspecto “crítica à ausência de suporte” refere-se à desaprovação da ausência de auxílio e proteção das plataformas em relação às trabalhadoras. Para além do que foi mencionado acima no que concerne à ausência de suporte, as motoristas denunciam a omissão das plataformas em relação à segurança pessoal e do veículo:

A gente fica vulnerável nessa questão, a gente não tem um apoio assertivo, né? Eu acho que falta segurança para a gente, né? E em caso de assalto, sequestro, que a gente vê muito acontecer, as plataformas falam que tem quesito segurança, mas a gente acaba não vendo isso acontecer na prática (Entrevistada 5).

Daí ele não conseguiu me roubar, porque eu prendi ele, tipo, no vidro do carro assim, né? E os outros falaram, ah, você é louca. Ele podia ter me pegado pela garganta feito alguma coisa, né? Porque ele estava muito drogado, mas na hora nem pensei, eu prendi ele, daí eu não soltava, isso já era uma meia-noite e pouco e não tinha ninguém na rua. Daí eu falei o que eu vou fazer? Vou buzinar para chamar atenção, daí eu comecei a buzinar para ver se acordava alguém, né, que eu estava no centro. Aí eu tive sorte que o carro que ele tinha roubado era de um policial que estava dormindo. Aí ele tinha roubado o carro, só que o carro era velho, sem freio e acho que ele nem sabia dirigir, ele veio e eu estava na minha mão, ele veio, tacou em mim, mas daí

ficou que eu tive que pagar o negócio do seguro, graças a Deus eu tinha seguro, mas eu que tive que arcar com tudo, né? (Entrevistada 6).

4.1.4. Organização da rotina de trabalho

Quadro 5 - Organização da rotina de trabalho

Tema	Códigos	Descrição	Frequência
Organização da rotina de trabalho	Estratégia para aumentar segurança	Estratégia adotada para aumentar a segurança pessoal e do veículo durante o trabalho	27
	Estratégia para maior remuneração	Estratégia adotada para auferir maior remuneração no trabalho por aplicativo	46
	Outra atividade remunerada	Desempenho de outra atividade remunerada além do trabalho por aplicativo	15
	Trabalho de cuidado	Trabalho de cuidado realizado em serviço de terceiros - filhos ou pais	43

Fonte: Elaboração própria

Conforme foi exposto, as plataformas se isentam de quaisquer responsabilidades em relação às trabalhadoras e elas assumem os riscos do trabalho. Assim, as motoristas devem dar conta da sua sobrevivência em um contexto de desigualdades e adversidades postas pela divisão sexual do trabalho e pelas condições de trabalho. A partir disso, as motoristas desenvolvem estratégias e organizam sua rotina de trabalho para alcançarem suas metas em segurança e dentro do tempo disponível.

Dito isso, este tema expõe os aspectos ponderados pelas motoristas durante a organização da rotina de trabalho. São contemplados os seguintes aspectos: estratégia para aumentar segurança, estratégia para maior remuneração, trabalho de cuidado e outra atividade remunerada. Na maioria das vezes eles se sobrepõem e impõem limites sobre a disponibilidade de tempo para o trabalho. Cabe a elas traçarem estratégias para que obtenham resultados financeiramente satisfatórios.

Algumas motoristas desempenham uma dupla jornada de trabalho por serem as responsáveis pelos trabalhos doméstico e de cuidado. Nesses casos, o gerenciamento do trabalho por aplicativo ocorre em detrimento do trabalho de cuidado. Assim, o aspecto “trabalho de cuidado” refere-se à articulação das demandas do trabalho de cuidado com o trabalho por aplicativo. Conflitos de tempo entre as

demandas familiares e as exigências do mercado de trabalho são característicos principalmente na rotina de trabalho das mães de crianças, como é caso destas entrevistadas:

Eu deixo ela às 7:30 na escola, então ela chega aqui quase 6 horas da tarde. Aí é o período que eu estou rodando o aplicativo, entendeu? (...) Mas assim tudo que é brecha que eu tenho que ela está com alguém, na casa da prima, na casa das tias, vou para a rua trabalhar (Entrevistada 2).

Agora que o meu filho voltou da casa do pai dele, que daí agora eu estou ficando um pouco mais com ele em casa, mas aí quando ele tá, eu tenho que pegar mais os horários de pico. Não consigo correr o dia todo (Entrevistada 3).

As condições de trabalho, como exposição ao risco de roubo e/ou assédio e ausência de suporte das empresas, e o trabalho de cuidado impõem limites sobre a rotina de trabalho das motoristas. Portanto, aspecto “estratégias para maior remuneração” refere-se às decisões tomadas pelas motoristas, na organização da rotina de trabalho, com o objetivo de auferirem maior remuneração possível dentro do tempo disponível para o trabalho. Assim, por meio da definição dos horários rentáveis gerencia-se a rotina de trabalho para alcance de eficiência. Para tanto é necessário conhecimento da precificação do serviço a depender da demanda.

Existe preocupação em tomar decisão compensatória porque não há remuneração mínima garantida. A remuneração advém do tempo de efetivo labor, que consiste no tempo de transporte do passageiro, o tempo de espera por uma corrida não é contabilizado. Sendo assim, motoristas com tempo limitado para o trabalho se organizam para trabalharem em horários de alta demanda. Em outras palavras, optam por horários em que há maiores chances de pegarem maior número de corridas possível, como narram as motoristas:

Tipo quinta, sexta, sábado, domingo, dá para tirar um dinheirinho. Então é nesses dias que tem que focar, né? Tem que trabalhar. Domingo todo mundo passeando e eu lá trabalhando (Entrevistada 6).

Se meu filho, por exemplo, ele não estiver em casa o dia todo, aí eu consigo correr o dia todo, aí não tem problema nenhum. Aí quando ele está em casa, eu prefiro correr em horário de pico, porque daí eu vou correr menos, mas vou ganhar mais. Então é um ganha-ganha aí. (...) Eu cada dia limpo um cômodo, cada dia eu faço uma coisa. Agora como está em época de férias, ele não suja tanta roupa, né? Não tem uniforme. E, assim, eu sou bem organizada com a minha rotina, né? Hoje eu fiz almoço, deixei tudo arrumadinho para a semana. Lavei salada, fiz feijão, fiz o arroz. Daí, durante a semana, só esquentar, não precisa fazer de novo. Agora, daqui a pouco eu

vou passar no mercado, fazer a compra de fruta, que daí deixar tudo certinho para a semana, porque daí dá o dinâmico eu saio correndo (Entrevistada 3).

Olha, geralmente dia de semana eu fico até ali uma ou 2 da manhã, né? E aí, no fim de semana que é sexta para sábado e sábado para domingo eu já viro a noite toda (Entrevistada 5).

Além da preocupação com a remuneração, o ônus dos riscos da atividade faz com que as motoristas ponderem alguns aspectos relacionados à segurança durante a organização da rotina de trabalho. Sendo assim, o aspecto “estratégia para aumentar segurança” refere-se às decisões tomadas pelas motoristas com o intuito de aumentarem a segurança pessoal e a proteção do veículo. As trabalhadoras estão diariamente expostas ao risco de assédio, roubo e acidente de trânsito e queixam-se da ausência de suporte das plataformas e da ineficiência do sistema de segurança pública. Visto que são as únicas responsáveis pela sua segurança, a maioria delas se organiza para cumprir a jornada de trabalho planejada durante o dia:

Trabalho até no máximo às 8 da noite, 8 e meia, eu tenho medo. Por questão de segurança, de assédio. (...) Às vezes eu sinto medo, principalmente quando é mais de um no carro. Tipo assim, quando são vários, aí eu fico meio... Até por isso eu prefiro correr só durante o dia, que eu acho que à noite facilitaria alguma coisa, não sei, fico com medo (Entrevistada 4).

Não, de madrugada eu nunca rodei, mas de noite já, de noite eu já fui até onze e meia. Na época que teve show, sabe? De madrugada é meio complicado, você pega uma pessoa bêbada, muita gente quer ir para motel. Eu estava trabalhando até 11 e meia, já começou isso, entendeu? Por isso não rodo mais (Entrevistada 1).

Uma vez eu peguei uma corrida ali no bairro Caiçara e fui levar lá em Contagem. Aí a passageira, eu não sei se foi combinado, se não foi, na hora que ela desceu, abriu a porta para descer do meu carro, aí 3 elementos entraram. 2 atrás, um na frente, aí eles entraram, só pediram para acelerar. Aí eu só acelerei, acelerei, acelerei. Aí, me mandaram para Neves, foi uma rua muito estreita, aí eles falaram desse jeito, ficava o tempo inteiro perguntando “tem dinheiro? Tem dinheiro?” Como eu não trabalho com dinheiro, eu não tinha dinheiro, né? Mas aí, na época, eles levaram o celular, me deixaram no lugar, falaram que ia levar o carro, aí eu peguei e desci do carro. Eles mandaram e falaram “Não olha para trás e vai, não olha para trás, vai” Eu larguei o carro no lugar, fui embora, entrei no condomínio, pedi ajuda, né? Pedi socorro e tudo e fui embora, mas como que meu carro era automático eu deixei no neutro, acho que eles não sabiam ligar aí no outro dia a polícia até encontrou o carro, aí me ligaram que o carro estava no mesmo lugar que me deixaram. Eu não sabia, porque eu não rodo nessa região e esse é um dos motivos que eu não rodo mais à noite, isso foi meia-noite, entendeu? Aconteceu a noite.

A indisponibilidade de tempo para o trabalho plataformizado, devido às condições de trabalho e/ou trabalho de cuidado, e a remuneração insuficiente dos postos de

trabalho informal leva algumas trabalhadoras a exercerem mais de uma atividade remunerada. Assim sendo, o aspecto “outra atividade remunerada” refere-se à articulação de outro trabalho com a ocupação de motorista. Dessa forma, como mostram os trechos, as demandas profissionais de atividades informais paralelas devem ser consideradas durante o planejamento da dedicação ao trabalho plataformizado:

Organizo a rotina de trabalho em função das entregas. Aí começa segunda, quarta e sexta, tem dia que tem mais entregas, tem dia que tem, sei lá, cerca de 70 – 80 entregas, acaba mais tarde, lá pelas 6:30, 7 horas eu acabo. Aí depois desse horário, só chego em casa, tomo um banho e saio de novo (Entrevistada 5).

É, então estou fazendo os treinamentos para poder começar a vender tábua de frios, aí eu vejo os treinamentos um pouco, faço 1 hora de Mary Kay e o resto vou correr (Entrevistada 3).

4.2. Discussão

Apesar das mudanças sociais e econômicas, muitas mulheres ainda são as principais responsáveis pelos trabalhos doméstico e de cuidado. Sendo assim, cabe a elas a conciliação entre trabalho reprodutivo e trabalho produtivo. A divisão desigual das atividades domésticas e, em especial, do cuidado de dependentes tem efeitos sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Há uma penalidade pelo casamento e, principalmente, pela maternidade de modo que mulheres e homens não estão em iguais condições para entrada e permanência no mercado de trabalho no Brasil. A inserção no mercado de trabalho informal muitas vezes se dá em razão da indisponibilidade das mulheres para os empregos com jornada integral devido às demandas de cuidado.

Para muitas trabalhadoras, em especial aquelas que exercem trabalho de cuidado, o trabalho plataformizado surge como forma de obtenção de renda em meio à escassez de empregos formais. O trabalho por aplicativo é pautado no trabalhador integralmente disponível para atender às demandas do serviço a ser realizado. No entanto, a disponibilidade total para o mercado de trabalho não é realidade para muitas mulheres. Sendo assim, não é performado em iguais condições por homens e mulheres. Dado que os trabalhadores assumem os riscos e os custos da operacionalização do serviço, as motoristas devem dar conta da sua sobrevivência

num contexto de desigualdades e adversidades postas pela divisão sexual do trabalho e pelas condições de trabalho.

Os temas que surgiram da análise atingem o objetivo da pesquisa de compreender a vivência das mulheres no trabalho por aplicativo de transporte individual privado. As produções acadêmicas sobre o tema ainda são escassas e a revisão de literatura dá ênfase à diferença de remuneração entre homens e mulheres no trabalho por aplicativo. Além disso, a literatura sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho aponta um contexto de precarização daquelas que estão inseridas no mercado de trabalho informal (Passos; Machado, 2022). Deste modo, buscou-se a investigar os dilemas enfrentados pelas mulheres, para além da remuneração precária, no gerenciamento e na execução do trabalho, ou seja, na vivência da ocupação.

Srnicek (2017) aponta que, no contexto de surgimento do trabalho plataformizado, as plataformas apareceram como uma solução para os trabalhadores que buscavam oportunidades de geração de renda diante do desemprego. Nesse sentido, a análise dos dados revelou que o desemprego é o maior causador da busca por alternativas para obtenção de renda uma vez que se estabelece um desequilíbrio financeiro. Assim, as mulheres desempregadas buscaram por um trabalho capaz de assegurar uma renda mensal capaz de suprir suas necessidades financeiras e de seus dependentes. No entanto, não é novidade a presença da mulher no mercado de trabalho informal no Brasil. Há décadas as mulheres são maioria nos postos de trabalho informal e em empregos de pior qualidade, isto é, empregos sem garantias trabalhistas (Araújo; Lombardi, 2013; Bruschini, 2007; Passos; Machado, 2022). Sendo assim, entre as alternativas ao desemprego disponíveis no mercado de trabalho informal, é importante abordar sobre as razões que fizeram-nas inserir e permanecer no trabalho por aplicativo.

A revisão de literatura apontou que a flexibilidade de horário é o principal atrativo da nova modalidade de trabalho (Micha; Poggi; Pereyra, 2022), contudo há uma lacuna no que diz respeito às razões da predileção por um trabalho com jornada de trabalho flexível. Dessa forma, os resultados revelaram que a inserção e permanência estão associadas à trajetória profissional das motoristas de modo que suas

experiências profissionais têm efeitos sobre suas percepções a respeito do trabalho plataformizado.

A flexibilidade de horário é almejada não somente por mulheres com responsabilidades de cuidado. De fato, as mães de crianças necessitam de mais autonomia no planejamento da rotina de trabalho. Todavia as experiências profissionais de todas as entrevistadas mostraram-se essenciais para a compreensão da inserção, da permanência e do julgamento sobre o trabalho. O apontamento da percepção de liberdade e da sensação de autonomia como aspectos positivos do trabalho por aplicativo foram feitos sempre em comparação aos trabalhos anteriores. Atualmente, se sentem mais livres e com mais poder de decisão sobre o planejamento e execução do trabalho, ainda que se queixem da ausência de autonomia devido o controle das plataformas sobre o trabalho. Assim, a aceitação, de certa forma, da precariedade e os sentimentos positivos em relação ao trabalho provêm da flexibilidade de horário, da situação de desemprego e das percepções das experiências profissionais. Além disso, o julgamento positivo do trabalho, o qual exprime sentimento de satisfação, mostra uma interiorização dos discursos das plataformas sobre liberdade, flexibilidade e autonomia no gerenciamento do trabalho.

Apesar disso, existe uma contradição na percepção de liberdade e no sentimento de autonomia, pois demonstram descontentamento com o gerenciamento automatizado das plataformas. Ainda que satisfeitas com o trabalho devido à liberdade de planejar sua rotina de trabalho de acordo com as demandas profissionais, pessoais e/ou familiares, foram identificados sentimentos conflitantes nas falas das motoristas que revelam insatisfação com outros aspectos do trabalho.

No que concerne ao contexto do trabalho, as condições de trabalho revelaram-se como aspectos negativos do trabalho por aplicativo, as quais denunciam a precarização e desproteção das trabalhadoras. Na realidade, não há tanta autonomia no gerenciamento da rotina de trabalho. Além de servirem como espaço para as interações entre motoristas e passageiros, as plataformas organizam e gerenciam o trabalho através de ferramentas digitais (Duggan *et al.*, 2022). As ferramentas desempenham o papel de gestores automatizados por meio da administração de corridas, do estabelecimento de metas e rotas, além do controle dos sistemas de admissão e avaliação, e, assim, organizam o cotidiano de trabalho dos motoristas.

De acordo com Vidigal (2021), o trabalho por aplicativo está associado ao trabalhador integralmente disponível para o trabalho. Segundo a autora, essa particularidade desperta uma questão de gênero, pois a atividade não pode ser e não é performada em iguais condições por homens e mulheres. Aquelas que são mães de crianças tem seu tempo disponível para o mercado de trabalho limitado pelo trabalho de cuidado (Micha; Poggi; Pereyra, 2022, Sorj; Fontes; Machado, 2007, Vidigal, 2021). Para além das demandas familiares, a exposição ao risco de roubo e/ou assédio e a ausência de proteção das plataformas no quesito segurança são considerados por todas as motoristas no planejamento da rotina de trabalho. Dessa forma, assim como Micha, Poggi e Pereyra (2022) evidenciaram, a maioria não trabalha à noite e se organiza para cumprir a jornada de trabalho, planejada de acordo com suas necessidades financeiras, durante o dia. Algumas das motoristas executam outra atividade remunerada além do trabalho por aplicativo, o que é levado em conta na organização da rotina de trabalho. Assim, observa-se um conflito entre as diversas demandas, pessoais, familiares e/ou, profissionais, as quais se sobrepõem e impõem limites no tempo disponível para o trabalho plataformizado.

Dessa forma, elas desenvolvem estratégias para aumentar a remuneração como trabalhar em horários e locais mais rentáveis. No entanto, nem sempre é possível auferir a remuneração desejada nos horários disponíveis para o trabalho, pois a demanda e o preço são flutuantes. As trabalhadoras dedicam-se à aprendizagem do funcionamento da plataforma por meio de vídeos no *YouTube* ou em grupos de *WhatsApp* para entenderem o preço dinâmico, as taxas de aceitação e cancelamento e seus efeitos sobre o trabalho. Há preocupação em alcançar eficiência, pois além do valor insatisfatório repassado das corridas às motoristas, elas arcam com os custos de manutenção e reparo do veículo e combustível. Contudo, a busca incessante para aumento da remuneração coloca-as numa situação de estresse causado pelo trabalho. Enquanto as motoristas há mais tempo no trabalho por aplicativo relatam terem reduzido a jornada de trabalho após sentirem efeitos sobre a saúde física e mental, as motoristas mais recentes trabalham em razão da demanda e não impõem limites sobre a jornada de trabalho.

Ainda tratando sobre a remuneração, é pertinente ponderar sobre os baixos salários que permeiam o universo das trabalhadoras informais. Nota-se que três motoristas, as quais possuem dependentes financeiros, exercem outra atividade

remunerada além do trabalho por aplicativo de transporte. A inserção em dois ou mais trabalhos informais se faz necessária pois somente um emprego não provém a renda capaz de atender às suas demandas financeiras. Essas mesmas trabalhadoras desempenham trabalho de cuidado; assim, além da precariedade do mercado de trabalho informal, longas jornadas de trabalho total têm forte efeito sobre a saúde física e mental das trabalhadoras. Em consonância com Passos e Machado (2016) e Wajnman (2016), observa-se que a atuação econômica de algumas mulheres é ditada pela configuração familiar na qual estão inseridas.

Com relação à estrutura familiar das trabalhadoras, aquelas que não possuem responsabilidades de cuidado com filhos ou pais têm mais liberdade na alocação do tempo para reprodução econômica. No caso das motoristas solteiras, o trabalho doméstico não é algo que limita o tempo para o trabalho remunerado, elas relatam ter liberdade para realizarem as atividades domésticas no tempo que julgam conveniente. Ao passo que as casadas, mesmo inseridas no mercado de trabalho assim como seus cônjuges, são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e a participação deles consiste em “ajuda”. Este não é um estudo comparativo, portanto, não é possível afirmar que o tempo de trabalho total das participantes é maior do que o de seus cônjuges. No entanto, elas alegam estarem sempre trabalhando, seja na rua ou em casa, raras vezes foi mencionado tempo de descanso. Mais uma vez, esta observação da alocação do tempo levanta questões sobre os impactos das jornadas extensas de trabalho total, a depender da estrutura familiar, sobre a qualidade de vida das trabalhadoras.

Para além dos efeitos das longas jornadas de trabalho, as trabalhadoras estão expostas a doenças laborais devido à exposição ao risco de assédio sexual e/ou moral. Vidigal (2021) sugere que os algoritmos poderiam conectar mais passageiras com motoristas mulheres de modo a aumentar a segurança de ambas e, conseqüentemente, aliviar o estresse causado por medo de violências sexuais. No entanto, observou-se a partir dos relatos das motoristas que os algoritmos atendem aos anseios do capital em detrimento da segurança das trabalhadoras. Uma das motoristas declarou sentir que “a plataforma segura um pouco das corridas” quando ela optou por receber viagens apenas de passageiras mulheres.

A relação de subordinação se intensifica ainda mais quando se refere à avaliação da performance das trabalhadoras. De certa forma, a avaliação garante o controle das empresas sobre a maneira que o trabalho deve ser executado (Van Doorn, 2017). Nesse processo articulado, o aplicativo, que tem maior poder e controle, confia aos passageiros a avaliação em detrimento das informações e reclamações reportadas pelas motoristas. Todas as motoristas relataram insatisfação e sentimento de injustiça quando punidas pelas plataformas. Além do desgaste físico pelas condições de trabalho, há um desgaste mental pelo relacionamento com passageiros. A avaliação constante do trabalho com caráter punitivo cria um impasse nas motoristas que relevam atitudes e falas para não terem seu trabalho afetado.

Srnicek (2017) destaca que as avaliações podem transmitir preconceitos de classe, de gênero e de raça da sociedade. Não é possível afirmar que isso de fato ocorre, no entanto, as motoristas relataram inúmeras situações envolvendo passageiros do sexo masculino que dão indícios de que as avaliações carregam discriminação de gênero. As falas e os comportamentos dos passageiros, principalmente do sexo masculino, evidenciam padrões sociais que denunciam a discriminação que as trabalhadoras sofrem num espaço majoritariamente masculino, assim como auxiliam na compreensão das desigualdades de classe e de gênero na ocupação. A respeito do preconceito racial, somente uma das motoristas se declara preta e na entrevista não relatou situações de racismo envolvendo passageiros. Portanto, com base nas informações obtidas nesta pesquisa, não é possível afirmar que motoristas negras experienciam a opressão decorrente da articulação entre gênero, raça e classe.

Conclui-se que os aspectos negativos do trabalho por aplicativo são estruturantes desta nova modalidade de trabalho. Haja vista o recorte de gênero da pesquisa, é preciso destacar que homens e mulheres não experienciam o trabalho plataformizado da mesma maneira. A interação entre a divisão sexual do trabalho e a uberização perpetuam e potencializam as desigualdades de gênero presentes no mercado de trabalho. O gerenciamento automatizado do trabalho, mascarado pelo discurso de empreendedorismo, acentua a precarização no caso das trabalhadoras.

Usfrui-se da flexibilidade de horário à custa de uma remuneração estável e de direitos trabalhistas garantidos. Além da ausência de contrato de trabalho e benefícios

sociais, a dependência das avaliações dos passageiros para continuidade do trabalho resulta em maior insegurança e instabilidade econômica. Muitas vezes as motoristas trabalham em horários incomuns, como finais de semana e madrugadas, e prolongam a jornada de trabalho de modo a compensar o tempo dedicado aos trabalhos doméstico e de cuidado em detrimento do trabalho remunerado. Nesse sentido, o trabalho plataformizado exacerba a jornada dupla ou tripla de trabalho de mulheres que desempenham trabalho reprodutivo e/ou outra atividade remunerada. As empresas ocultam as condições desiguais em que muitas mulheres operam e reforçam a invisibilidade do trabalho feminino não remunerado ao frisarem o ideal de empreendedorismo e a natureza autônoma dos trabalhadores.

Os algoritmos são instrumentos de controle que podem reforçar relações de poder desiguais, por isso é de suma importância tratar do letramento digital, em outras palavras, da compreensão e capacidade de navegação nas tecnologias digitais no que diz respeito ao funcionamento dos algoritmos que gerenciam a execução do trabalho. Os algoritmos que regem as plataformas são opacos e dificultam a compreensão de como as decisões, como recebimento de corridas, precificação do serviço, avaliação de desempenho, são tomadas.

No Brasil, além do acesso desigual à tecnologia, nem todos possuem as mesmas competências digitais, ou seja, a capacidade de usar a tecnologia de maneira eficaz. Mulheres mais velhas e aquelas que enfrentam barreiras educacionais e/ou socioeconômicas têm oportunidades desiguais de desenvolver tais competências. Sendo assim, essa desigualdade impacta o letramento digital das trabalhadoras e dificulta sua capacidade de compreender e interagir com os algoritmos. Mulheres com letramento digital robusto usam seu conhecimento para resistir ao gerenciamento automatizado e otimizar o trabalho dentro das limitações impostas pelos algoritmos. A presença de redes de apoio entre motoristas facilita o compartilhamento de conhecimento sobre como os algoritmos operam, fortalecendo o letramento digital coletivo.

Tratar do trabalho por aplicativo sem recorte de gênero e de raça invisibiliza os desafios enfrentados pelos trabalhadores em sua totalidade e restringe a discussão em torno das desigualdades. Foi visto que a presença majoritária de trabalhadores, homens ou mulheres, de cor/raça preta ou parda em ocupações informais é uma

característica estrutural do mercado de trabalho brasileiro. Entretanto, a carência de estudos responsáveis por mapear o perfil dos trabalhadores por aplicativo de transporte individual privado não possibilita fazer afirmações sobre o recorte de raça nesta ocupação. O presente estudo teve por objetivo compreender a vivência das mulheres na ocupação, contudo, há limitação no que se refere às experiências de motoristas negras. Para além disso, é válido lembrar que inúmeras entrevistas foram desmarcadas sob justificativa de demandas familiares, por isso não foi possível estender-se sobre a rotina de trabalho de mães no trabalho plataformizado. É necessário cada vez mais tornar visíveis as experiências de todas as mulheres, visto que essa modalidade de trabalho é relativamente recente e ainda são escassos os estudos que consideram o recorte de gênero e raça no trabalho plataformizado.

5. CONCLUSÕES

A divisão sexual do trabalho faz com muitas mulheres ainda sejam as principais responsáveis pelos trabalhos doméstico e de cuidado não remunerados desempenhados no espaço doméstico. A dedicação a estes trabalhos impõe limites sobre o tempo a ser alocado para a reprodução econômica. Nesse sentido, muitas mulheres, em especial aquelas com responsabilidades de cuidado e que não conseguem delegar a execução do trabalho reprodutivo, requerem por atividades remuneradas com jornadas flexíveis. Isto posto, o trabalho por aplicativo mostra-se como uma oportunidade para muitas mulheres que buscam uma atividade remunerada que permite melhor conciliação entre trabalho reprodutivo e mercado de trabalho. No entanto, as condições de trabalho e a indisponibilidade total para o trabalho remunerado precarizam a participação das mulheres nesta modalidade de trabalho. Ainda que a informalidade seja algo recorrente na atuação laboral das mulheres brasileiras, as especificidades do trabalho plataformizado demandam estudos para análise das relações e das condições de trabalho das mulheres. Desta maneira, este trabalho torna visível as vivências das entrevistadas no trabalho por aplicativo de transporte individual privado e contribui para o conhecimento do fenômeno a partir das perspectivas destas mulheres.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Revista Estudos Avançados - IEA – USP*, v. 34, n. 97, p. 111-126, 2020.

ABÍLIO, L. C., AMORIM, H., GROHMANN, R. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p.26-56, mai./ ago. 2021.

ADU, P. Understanding the art of coding qualitative data. In: ADU, P. *A Step-by-Step Guide to Qualitative Data Coding*. New York: Routledge, 2019. p. 23-58.

ALBERDI, I. El significado del género en las ciencias sociales. *Universidad Complutense de Madrid. Política y Sociedade*, 32, p. 9-21, 1999.

AMORIM, H., MODA, F. B. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. *Revista Fronteiras – Estudos Midiáticos*. v. 22, n. 1, p. 59-71, jan./abr. 2020.

ARAÚJO, A. M. C.; LOMBARDI, M. R. Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI. *Cadernos de Pesquisa*, v. 43, n. 149, p. 452-477, maio/ago. 2013.

BARBOSA, A. L. N. H. Tendências na alocação do tempo no Brasil: trabalho e lazer. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 35, n. 1, Belo Horizonte, 2018.

BRAUN, V.; CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, v. 3, n. 2, p. 77-101, 2006.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.

CHURCHILL, B., CRAIG, L. Gender in the gig economy: Men and women using digital platforms to secure work in Australia. *Journal of Sociology*, v. 55, n. 4, p. 741-761, 2019.

CRENSHAW, K. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, p. 538–554, 1989.

DAWSON, C. How to Choose Your Research Methods. In: . Practical Research Methods A user-friendly guide to mastering research techniques and projects. Oxford, United Kingdom: How to Books. 2002. p. 27-38

DEDECCA, C. S. Tempo, trabalho e gênero. In: COSTA, A. A. et al (org.). Reconfiguração das relações de gênero no trabalho. 1. ed. São Paulo: CUT Brasil, 2004. p. 21-52

DEDECCA, C. S.; RIBEIRO, C. S. M. F.; ISHII, F. H. Gênero e jornada de trabalho: análise das relações entre mercado de trabalho e família. Trabalho, Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, p. 65-90, mar./jun. 2009.

DENZIN, N. K., & LINCOLN, Y. S. The Discipline and Practice of Qualitative Research. In: . The SAGE Handbook of Qualitative Research (5 Ed.) Thousand Oaks, CA: Sage. 2017. p. 30-76.

DE STEFANO, V. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Conditions of Work and Employment Series, Geneva, n.71, 2016.

DUGGAN, J.; MCDONNELL, A.; SHERMAN, U.; CARBERY, R. Technology, algorithms, and digital platform organisations. In: . New York: Routledge Focus, 2022, p. 44-65

GARCIA, M. L. Labour market trajectories and conciliation efforts among female Uber drivers. AFD Research Papers. n. 237, mar./2022.

GREGORY, A. Work-Life Balance. In: EDGELL, S.; GOTTFRIED, H.; GRANTER, E. (Ed.). The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment. 2016, p. 502-519.

GOBO, G. Sampling, Representativeness and Generalizability. In: SEALE, C.; GOBO, G.; GUBRIUM, J.F. SILVERMAN, D. Qualitative Research Practice. Sage, 2007. p. 405 - 426

GUIGINSKI, J.; WAJNMAN, S. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 36, p. 1-26, 2019.

HIRATA, H. O que mudou e o que permanece no panorama da desigualdade entre homens e mulheres? Divisão sexual do trabalho e relações de gênero numa perspectiva comparativa. In: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (org.). *Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade*. Campinas: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres/Unicamp. IE. Cesit, 2017, p. 143-173.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

HUWS, U. Logged labour: a new paradigm of work organisation? *Work Organisation, Labour & Globalisation*, v. 10, n. 1, p. 7-26, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil*. Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 48, Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

ITABORAÍ, N. R. Temporalidades plurais: desigualdades de gênero e classe nos usos do tempo das famílias brasileiras. In: FONTOURA, N.; ARAÚJO, C. (Org.). *Uso do tempo e gênero*. Rio de Janeiro: UERJ, 2016, p. 101-129.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? *Revista Estudos Feministas*, v. 18, n. 2, p. 547-566, 2010.

MAIOR, N. M. S. S.; VIDIGAL, V. Em modo de espera: a condição de trabalho e vida uberizada. *R. Katál.*, Florianópolis, v.25, n. 1, p. 62-73, jan./abr. 2022

MICHA, A., POGGI, C., PEREYRA, F. Gender inequalities in the platform economy: the cases of delivery and private passenger transport services in the Buenos Aires Metropolitan Area. *AFD Research Papers*, França, n. 236, 2022.

PASSOS, L.; MACHADO, D. Determinantes do trabalho produtivo no Brasil: as normas de gênero e a decisão intrafamiliar. *Economia e Sociedade*, Campinas, v. 31, n. 1 (74), p. 203-227, janeiro-abril 2022.

ROSENBLAT, A., STARK, L. Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of uber's drivers. *Internacional Journal of Communication*, v. 10, p. 3758-3784, 2016.

SALDAÑA, Johnny. An Introduction to Codes and Coding. In: SALDAÑA, Johnny. *The coding manual for qualitative researchers*. Sage Publications Ltd., 2009. p. 1-31.

SRNICEK, N. Platform Capitalism. In: *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press, 2017, p. 22-52

SOARES, Cristiane. A distribuição do tempo dedicado aos afazeres domésticos entre homens e mulheres no âmbito da família. *Revista Gênero*, v. 9, n. 1, p. 9-29, 2008.

SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D. C. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 573-594, set./dez. 2007.

VAN DOORN, Niels. Platform Labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy. *Information, Communication & Society*, v. 20, n. 6, p. 898–914, 2017.

VIDIGAL, Viviane. A classe plataformizada tem dois sexos: trabalho, algoritmização e resistência. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 4, p. 1-37, 2021.

WAJNMAN, S. (2013) "Gender roles in family and earning differences in Brazil". In: XXVII International Population Conference, 2013, Busan. *Anais XXVII IUSSP Conference*.

WAJNMAN, S. "Quantidade" e "qualidade" da participação das mulheres na força de trabalho brasileira. In: ITABORAÍ, N. R.; RICOLDI, A. M. (Org.). *Até onde caminhou a revolução de gênero no Brasil? Implicações demográficas e questões sociais*. Belo Horizonte, MG: ABEP, 2016, p. 45-58.

ANEXO I

Código	Definição
acidente de trabalho	Relato de acidente de trânsito ou roubo.
afazeres domésticos	Trabalho doméstico não remunerado exercido pela entrevistada: preparo de refeições, limpeza da casa, lavagem de roupas.
aprendizagem da plataforma	Processo de aprendizagem do funcionamento da plataforma; sobre como manejar a plataforma.
atuação do aplicativo	Situações em que o algoritmo determinou a configuração do trabalho: precificação da corrida, repasse do valor, bloqueio da conta, envio de corridas, etc.
ausência de autonomia	Situações de submissão aos algoritmos e às regras da empresa, sem qualquer possibilidade de ação/intervenção das trabalhadoras, restando apenas o cumprimento do que foi determinado.
ausência de rede de apoio	Inexistência de suporte e colaboração de pessoas na execução do trabalho.
autorresponsabilidade pelo instrumento de trabalho	Responsabilidade da motorista pelo carro - manutenção, reparo e combustível.
condições de trabalho	Elementos que se situam em torno da execução da atividade de motorista de aplicativo: jornada de x horas de trabalho para auferir lucro, subordinação aos algoritmos, espera por corridas, responsabilidade pelo carro, autogerenciamento etc.
configuração familiar	Pessoas que compõem o lar da entrevistada.
crítica à ausência de suporte da empresa	Insatisfação com a ausência de suporte presencial e/ou com atendimento online precário.
crítica à remuneração	Desaprovação do valor repassado das corridas às motoristas.
crítica ao trabalho	Posicionamento sobre o trabalho por aplicativo.
descanso	Pausa no trabalho para descanso.
desconfiança em relação à empresa	Suspeita em relação às práticas gerenciais da empresa como o envio de corridas, aceite de veículos para o trabalho, taxa retida sobre o valor da corrida.
desemprego	Situação de desemprego antes da inserção no trabalho por aplicativo.
determinante da jornada de trabalho	O que determina o tempo dedicado ao trabalho por aplicativo.
dificuldade de inserção no mercado de trabalho formal	Exposição de barreiras para a (re)inserção no mercado de trabalho formal.
divisão dos afazeres domésticos	Divisão do trabalho doméstico com as outras pessoas que moram na mesma casa.
estratégia para aumentar a segurança	Estratégia adotada para aumentar a segurança - integridade física e veículo - durante o trabalho.
estratégia para maior remuneração	Estratégia adotada para auferir maior remuneração no trabalho por aplicativo.
estudo	Dedicação aos estudos
exposição ao risco	Situações em que as motoristas estão expostas ao risco de acidente de trânsito, roubo, assédio.
flexibilidade de horário	Referência à flexibilidade de horário oferecida pelo trabalho por aplicativo.
garantia de renda	Trabalho por aplicativo assegura renda das trabalhadoras.
informações sobre o aplicativo	Explicação sobre práticas gerenciais dos algoritmos: tarifa dinâmica, informações sobre a corrida - destino, nota do passageiro.
jornada de trabalho	Tempo dedicado ao trabalho por aplicativo.
motivo da permanência	O porquê permaneceu no trabalho por aplicativo.
organização da rotina de trabalho	Como é organizada a rotina de trabalho - trabalho por aplicativo e outras atividades remuneradas.
outra atividade remunerada	Desempenho de outra atividade remunerada além do trabalho por aplicativo.

percepção de liberdade	Manifestação de sentir-se livre, seja em relação a um chefe ou à jornada de trabalho predeterminada, no trabalho por aplicativo.
percepção de ser mulher motorista	Sentimento sobre ser mulher em função de motorista.
presença de rede de apoio	Existência de suporte e colaboração de pessoas para a execução do trabalho. Ex.: grupos de whatsapp.
problemas de saúde relacionados ao trabalho	Problemas de saúde ocasionados pela função de motorista.
razão da inserção	Razão pela qual inseriu-se no trabalho por aplicativo.
recebimento de corridas	Como se dá o recebimento de corridas.
relacionamento com passageiros	Relato de situações envolvendo passageiros e/ou sentimento em relação aos usuários do serviço de transporte.
requisito para o trabalho	Condição necessária para o desempenho do trabalho.
rotina de trabalho	Aspectos relacionados ao cotidiano do trabalho por aplicativo.
sensação de autonomia	Sentimento de autonomia em relação ao trabalho por aplicativo, principalmente no que diz respeito ao autogerenciamento da jornada de trabalho.
sentimento positivo em relação ao trabalho	Discurso positivo sobre o trabalho de motorista de aplicativo.
situação de insegurança	Relato de situação de insegurança no trabalho.
situação de sexismo/assédio	Relato de situação de sexismo e/ou assédio no trabalho.
suporte financeiro de outras pessoas	Compromisso de assistir financeiramente outras pessoas - filhos ou pais.
trabalho de cuidado	Trabalho de cuidado realizado em serviço de terceiros - filhos ou pais.
trajetória ocupacional	Empregos anteriores ao trabalho por aplicativo.

ANEXO II

1. Fale um pouco sobre a sua trajetória ocupacional
2. Quais foram as motivações para se tornar motorista de aplicativo?
3. Fale um pouco sobre sua rotina de trabalho.
4. Como você organiza sua rotina de trabalho?
5. Quantas horas diárias/semanais você trabalha?
6. Você gostaria de dirigir mais horas? Se sim, o que te impede?
7. Como você se sente sendo mulher motorista?
8. Quais os pontos positivos e negativos do trabalho por aplicativo?
9. Com quem você mora?
10. Você tem filhos? Se sim, quantos e qual a idade?
11. Alguém na sua casa necessita de cuidados? Se sim, quem é o (a) principal responsável pelo cuidado dessa pessoa?
12. Como são divididas as tarefas domésticas e/ou de cuidado na sua casa?
13. Quais tarefas domésticas e/ou de cuidado você realiza na sua casa?
14. Quantas horas diárias/semanais você dedica a essas atividades?

Dados sociodemográficos

15. Nome completo
16. Idade
17. Gênero
18. Raça/cor
19. Escolaridade
20. Ocupação
21. Estado civil