

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO**

**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO SOB UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO:  
UM ESTUDO SOBRE AS VIVÊNCIAS E PERCEPÇÕES DAS MOTORISTAS  
DE APLICATIVOS**

**ESTEPHANY CAROLYNE DA SILVA GONÇALO**

**Rio de Janeiro**

**2023**

**ESTEPHANY CAROLYNE DA SILVA GONÇALO**

**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO SOB UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO:  
UM ESTUDO SOBRE AS VIVÊNCIAS E PERCEPÇÕES DAS MOTORISTAS  
DE APLICATIVOS**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Ms. Thiago Patrício Gondim.**

**Rio de Janeiro**

**2023**

## FICHA CATALOGRÁFICA

### CIP - Catalogação na Publicação

d635u

da Silva Gonçalo, Estephany Carolyne  
A uberização do trabalho sob uma perspectiva de gênero: um estudo sobre as vivências e percepções das motoristas de aplicativos / Estephany Carolyne da Silva Gonçalo. -- Rio de Janeiro, 2023.  
61 f.

Orientador: Thiago Patricio Gondim.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2023.

1. uberização do trabalho. 2. plataformas digitais. 3. divisão sexual do trabalho. 4. desigualdades de gênero. 5. mulheres motoristas. I. Gondim, Thiago Patricio, orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

ESTEPHANY CAROLYNE DA SILVA GONÇALO

**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO SOB UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO: UM  
ESTUDO SOBRE AS VIVÊNCIAS E PERCEPÇÕES DAS MOTORISTAS DE  
APLICATIVOS**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Ms. Thiago Patrício Gondim**

Data da Aprovação: 04 / 07/ 2023.

Banca Examinadora:

---

Orientador: Mestre Thiago Patrício Gondim

---

Membro da Banca: Doutora Juliana Benício Xavier

---

Membro da Banca: Doutora Renata Versiani Scott Varella

Rio de Janeiro

2023

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, a Deus por toda sua misericórdia, amor e cuidado comigo e com minha família; por ter me sustentado durante os dias de aflição e por ter me permitido chegar até aqui, pois sem ele nada disso seria possível.

Aos meus pais, Lúcia e Adriano, que foram minha força motriz durante todos os momentos e que sempre acreditaram e investiram nos meus projetos e sonhos, batalhando para que eu pudesse conquistá-los.

Ao meu noivo, André, por todo incentivo, suporte, cumplicidade e por sempre vibrar por todas as minhas conquistas.

Agradeço a todos os amigos e familiares, que torceram mesmo que indiretamente por mim. Reservo um agradecimento especial a minha amiga Karen Vieira, minha companheira de graduação, que sempre esteve torcendo por mim, me incentivando e me aconselhando e que foi um ombro amigo durante a caminhada da graduação.

Ao professor Thiago Gondim, por ter aceitado me orientar e por ter executado tal tarefa com maestria. Obrigada por toda ajuda e compreensão!

Por último, dedico esse trabalho a minha mãe: Mulher e Motorista de aplicativo e que foi minha fonte de inspiração.

## RESUMO

A presente monografia pretende compreender e analisar o fenômeno da uberização do trabalho, no âmbito das plataformas digitais, a partir de um recorte de gênero na temática. Busca-se, sobretudo, examinar como as mulheres são impactadas pelas novas formas de organização e controle do trabalho, e em que medida esse cenário reproduz uma lógica de divisão sexual do trabalho desigualitária, bem como reforça possíveis discriminações e desigualdades de gênero, impactando em um cenário laboral bem mais precarizante para as trabalhadoras do gênero feminino. Para isso, a pesquisa utilizou-se de abordagem metodológica sociojurídica empírica com levantamento bibliográfico sobre o tema e aplicação de formulário semiestruturado direcionado a mulheres motoristas de aplicativos de transporte, com o fim de extrair suas percepções acerca da atividade desempenhada por elas. Constatou-se que a uberização traduz um cenário de informalidade, ausência de direitos e precarização laboral e que esse cenário é muito mais danoso às mulheres, uma vez que estas além das situações típicas vivenciadas por todos obreiros uberizados (baixa remuneração; longas jornadas; responsabilização de todos os riscos e custos do negócio, entre outras.) são impactadas por questões específicas do seu gênero como assédios, discriminações e impossibilidade de conciliação da atividade com a esfera doméstico-familiar.

Palavras-chave: uberização do trabalho; plataformas digitais; divisão sexual do trabalho; desigualdades de gênero; mulheres motoristas.

## **ABSTRACT**

This monograph intends to understand and analyze the phenomenon of the uberization of work, within the scope of digital platforms, from a gender perspective on the theme. The aim is, above all, to examine how women are impacted by new forms of work organization and control, and to what extent this scenario reproduces a logic of unequal sexual division of labor, as well as reinforces possible discrimination and gender inequalities, impacting in a scenario much more precarious labor for female workers. For this, the research used an empirical socio-legal methodological approach with a bibliographical survey on the subject and the application of a semi-structured form directed at women drivers of transport applications, in order to extract their perceptions about the activity performed by them. It was found that uberization translates into a scenario of informality, lack of rights and precarious work and that this scenario is much more harmful to women, since they are beyond the typical situations experienced by all uberized workers (low pay; long hours; accountability of all business risks and costs, among others.) are impacted by specific issues of their kind, such as harassment, discrimination and the impossibility of reconciling the activity with the domestic-family sphere.

**Keywords:** uberization of work; digital platforms; sexual division of labor; gender inequalities; female drivers.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>CAPÍTULO 1: BREVES ANOTAÇÕES SOBRE A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO</b> .....	11
1.1 Panorama geral das formas de organização do trabalho .....	11
1.2 A economia de compartilhamento e a emergência das plataformas digitais .....	15
1.2.1 O trabalho na plataforma .....	19
1.3 A uberização do trabalho .....	21
1.3.1 Conceitos básicos: “uberização” vs. “plataformização” .....	23
<b>CAPÍTULO 2: RELAÇÕES ENTRE GÊNERO E TRABALHO EM TEMPOS DE UBERIZAÇÃO</b> .....	27
2.1 O trabalho feminino e a divisão sexual do trabalho.....	27
2.2 Mulheres e o trabalho nas plataformas: avanços ou continuidades? .....	31
<b>CAPÍTULO 3: “ELAS NA DIREÇÃO” - PERCEPÇÕES DE MULHERES MOTORISTAS DE APLICATIVOS</b> .....	38
3.1 Metodologia .....	38
3.2 Perfil sociodemográfico das entrevistadas .....	38
3.3 Características laborais .....	42
3.3.1 Resultados e comentários.....	44
3.4 Vivências e desigualdades como motorista e mulher .....	48
<b>CONCLUSÃO</b> .....	54
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	56

## INTRODUÇÃO

Os avanços tecnológicos vividos na contemporaneidade impactaram em uma série de transformações e inovações no mundo do trabalho. Com a indústria 4.0 e com a emergência das tecnologias de informação e comunicação (TIC) consolidaram-se novos padrões produtivos e econômicos na sociedade que permitiram falar em uma era “informacional-digital” marcada pela dataficação, automatização, robótica, incorporação de inteligência artificial nos mais diversos setores e pela *internet* como um grande instrumento de conectividade no mercado. De acordo com Gonsales todo esse contexto representa um “salto de qualidade na capacidade de organizar e controlar o trabalho”<sup>1</sup>, criando-se novas formas de organização, gestão e controle do trabalho e do próprio trabalhador.

Nessa tomada, ao falar sobre novas formas de gerir e controlar o trabalho, através da tecnologia, é preciso citar uma infraestrutura que ganhou especial destaque na atualidade e que permitiu um aprofundamento e uma universalização de processos de flexibilização e precarização do trabalho: a plataforma digital. A plataforma digital trata-se de uma infraestrutura digital, gerida a partir de comandos algorítmicos e que ostenta uma grande capacidade de controle e processamento de dados<sup>2</sup>. Essa infraestrutura ganhou grande relevância a partir da chamada *share economy* ou economia de compartilhamento, isto é, uma economia baseada na solidariedade social cujo objetivo era a realização de trocas de produtos e serviços entre pessoas.

Em que pese as plataformas digitais tenham ganhado destaque no contexto da “economia de compartilhamento” como ferramentas para expandir as trocas, diversas empresas viram nessas infraestruturas um grande locus de expansão dos seus negócios e de seus ganhos, ao passo que exploravam trabalhadores se aproveitando de lacunas legais e protecionistas. Isto porque os trabalhadores plataformizados são considerados sob um viés empreendedorista como trabalhadores “autônomos”, assumindo todos os riscos e custos do negócio ao passo que as

---

<sup>1</sup> GONSALES, Marcos. **Indústria 4.0**: empresas plataformas, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020, Formato Kindle, p. 194.

<sup>2</sup> *Ibidem*, p.197.

empresas-plataforma se auto classificam como meras mediadoras que possibilitam o encontro entre a prestação de um serviço e o consumidor.

Entretanto, essas novas formas de trabalho controladas e organizadas a partir de plataformas digitais são geridas a partir de uma antiga lógica já conhecida no mundo do trabalho: a uberização do trabalho, cujas consequências são alvo de intensas discussões, principalmente, no que concerne aos direitos e garantias trabalhistas. Destaca-se que apesar do fenômeno da uberização do trabalho ter ganhado intenso destaque a partir da atuação da empresa Uber, os processos que envolvem a uberização não se resumem a organização dessa empresa, na verdade, segundo Abílio, constituem uma tendência em curso, em níveis globais, de precarização e informalização das relações laborais que atinge diversas atividades e que transforma o trabalhador em um trabalhador “sob demanda” e “auto gerente de si mesmo” permanentemente disponível ao trabalho e que, no entanto, não possui direitos e garantias trabalhistas básicas<sup>3</sup>.

Todavia, apesar da uberização do trabalho estar no centro das discussões da sociedade, atualmente, poucas são as produções que trazem um recorte de gênero no âmbito dos debates sobre o fenômeno, mesmo sabendo-se que como qualquer outro fenômeno social o processo de uberização atravessa diferentes grupos de formas distintas, como é o caso das trabalhadoras mulheres que possuem especificidades laborais como a questão da acumulação de esferas produtivas e reprodutivas, em razão da desigual divisão sexual do trabalho.

A ausência de um recorte de gênero nos principais estudos sobre a uberização é uma das motivações que move o presente trabalho de conclusão de curso, buscando-se aqui preencher uma lacuna ainda existente nos estudos sobre o tema, dar visibilidade às questões que perpassam o trabalho feminino e compreender como as mulheres estão inseridas dentro da lógica do trabalho uberizado em plataformas digitais, bem como suas vivências e percepções.

Destaca-se ainda que o interesse pelo estudo do fenômeno da uberização do trabalho, a partir de um recorte de gênero, nasceu, sobretudo, em decorrência da observação do trabalho desempenhado por uma motorista de plataformas: minha mãe. Foi ela que despertou em mim,

---

<sup>3</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização**: a era do trabalhador just-in-time?. Estudos avançados, v. 34, p. 114, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzOLzMyHbgcGMNNwv/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 20 junho 2023.

através da sua rotina laboral, um interesse investigativo por como mulheres se inserem e se organizam na atividade em questão e, principalmente, sobre como elas resistem e os porquês que estão por trás dessa resistência.

Pontua-se que segundo dados de um estudo produzido pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP)<sup>4</sup> as mulheres representam um grupo minoritário no trabalho em plataformas tanto de transporte como de entregas. Considerando que as mulheres ainda são minoria nessas atividades, há uma forte propaganda por parte das empresas-plataformas por maior adesão de mulheres como “colaboradoras” defendendo que a atividade melhor se enquadraria na vida feminina, uma vez que, em razão da sua natureza “flexível” permitiria conciliar o tempo “produtivo” e o tempo “reprodutivo”. Ademais, muitas empresas-plataformas difundem a narrativa de que o trabalho como “colaboradora” seria uma forma de conquistar o empoderamento feminino e a independência financeira, como é o caso da empresa-plataforma Uber com o programa “Elas na direção”<sup>5</sup>. A empresa veicula ainda que preza pela igualdade entre homens e mulheres no mercado<sup>6</sup>, o que suscita discussões se no interior desses tipos de atividades as discriminações de gênero ainda são percebidas pelas obreiras.

Posto isso, o trabalho é norteado pela seguinte questão: O trabalho em plataformas digitais, no contexto da uberização, conserva e aprofunda as desigualdades de gênero de modo a conferir às mulheres inseridas nesse tipo de atividade uma maior precarização das relações laborais ou de fato trata-se de uma atividade que melhor se adapta a realidade feminina em determinadas situações, sendo assim, menos lesiva à realidade social-laboral da mulher?

Para responder tal questão, a pesquisa utilizou-se de um levantamento bibliográfico inicial, buscando compreender o que determinados autores apontam sobre o processo de uberização, bem como quais as relações entre tal processo e as questões de gênero, investigando-se, portanto, as particularidades que circundam mulheres que laboram em plataformas. Vale salientar que a pesquisa deu especial enfoque as plataformas de transporte

---

<sup>4</sup> CENTRO BRASILEIRO DE ANÁLISE E PLANEJAMENTO (CEBRAP); ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MOBILIDADE E TECNOLOGIA (AMOBITEC). **Mobilidade urbana e logística de entregas: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos.** São Paulo, n. 1, 2023, p. 22. Disponível em: <<https://cebrap.org.br/pesquisas/mobilidade-urbana-e-logistica-de-entregas-um-panorama-sobre-o-trabalho-de-motoristas-e-entregadores-com-aplicativos-caderno-quantitativo/>>. Acesso em: 20 junho 2023.

<sup>5</sup> UBER. **Uber lança "Elas na Direção" para incentivar a participação de mulheres como motoristas.** Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-lanca-elas-na-direcao/>>. Acesso em: 20 junho 2023.

<sup>6</sup> *Ibidem.*

urbano, como a empresa-plataforma Uber, e usou como referencial teórico mulheres motoristas. Desse modo, buscando-se um aprofundamento no mapeamento de possíveis precarizações, desigualdades e discriminações, como também, entender a percepção das próprias trabalhadoras a pesquisa colheu relatos de mulheres motoristas de aplicativos de transporte a partir de um formulário semiestruturado aplicado em grupos de WhatsApp da categoria.

Destaca-se ainda que a pesquisa se estrutura a partir de 3 capítulos principais. O primeiro denominado de “Breves anotações sobre a uberização do trabalho” aborda os processos históricos, econômicos, sociais que culminaram e possibilitaram o desenvolvimento das novas relações de trabalho desempenhadas no contexto das plataformas digitais. Além disso, o capítulo elucida como as novas formas de trabalho traduzem um processo já conhecido no mundo do trabalho, qual seja, o de uberização.

No segundo capítulo, denominado “Relações entre gênero e trabalho em tempos de uberização” foi abordado de maneira introdutória acerca do fenômeno da divisão sexual do trabalho que culmina na separação entre trabalhos destinados a homens e trabalhos destinados a mulheres, evidenciando-se que as mulheres tendem a ser direcionadas a trabalhos mais precários e com menor valor associado, além de serem as mais responsabilizadas pelas atividades doméstico-familiares. O capítulo segue, posteriormente, propondo uma reflexão sobre a presença feminina nos trabalhos em plataformas; as narrativas veiculadas pelas empresas-plataformas para atrair trabalhadoras mulheres; a realidade fática e as inconsistências dessas narrativas.

Por fim, o último capítulo “Elas na direção - percepções de mulheres motoristas de aplicativos” apresenta a pesquisa empírica realizada com mulheres motoristas e a respectiva análise dos dados obtidos a partir dos relatos das condutoras.

## CAPÍTULO 1: BREVES ANOTAÇÕES SOBRE A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

### 1.1 Panorama geral das formas de organização do trabalho

Para compreendermos o fenômeno de Uberização do trabalho, principalmente no contexto das plataformas digitais, é necessário antes entender as estruturas e processos que serviram de base objetiva para a construção do capitalismo de plataforma e das relações de trabalho na contemporaneidade. Importante ressaltar que trata-se aqui, sobretudo, de analisar as rupturas e continuidades desses processos históricos envoltos nas transformações do mundo do trabalho que impactaram diretamente na forma que os trabalhadores são compreendidos e exercem suas atividades, sem o objetivo de esgotá-los, visto que esse não é o alvo da pesquisa.

Nessa tomada, denota-se que o séc. XX foi marcado por intensas transformações no âmbito da produção industrial, já que foi nesse momento que surgiram novas padronizações de organização das fábricas, de modo a otimizar a produtividade e o lucro, qual seja, os modelos taylorista, fordista e toyotista. O primeiro modelo, idealizado por Frederick Winslow Taylor, revolucionou a estrutura produtiva das fábricas. Tal modelo se estruturava fragmentando o trabalho, criando uma espécie de “racionalização do processo produtivo”<sup>7</sup> que eliminaria tarefas supérfluas e, por consequência, aumentaria a produtividade em uma escala de tempo menor. Desse modo, os operários atuavam de forma especializada em uma tarefa, com o tempo controlado, recebendo conforme sua produção e com a promessa que o aumento da produtividade e do lucro teriam como consequência o aumento de seus salários.

Henry Ford, utilizando-se do modelo taylorista e aperfeiçoando-o, desenvolveu o modelo denominado de “fordismo” ou “taylorista-fordista” que reproduzia a mesma lógica de organização do trabalho do modelo de Taylor, porém incorporava as chamadas “esteiras rolantes” na linha de montagem de modo a aumentar cada vez mais a eficiência da produção em massa, já que agora a velocidade de produção não dependeria mais do operário, mas sim da máquina. Nesse modelo, o operário realizava tarefas especializadas de modo repetitivo numa espécie de alienação da produção.

---

<sup>7</sup> RESENDE, Debora Penido. **Organização do trabalho na sociedade contemporânea**. Revista do Tribunal Regional do trabalho. Belo Horizonte, v.66, n.102, item 01, 2020, p.283. Disponível em: < <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/70650> >. Acesso em: 10 abril 2023.

(...) as peças eram levadas até o trabalhador, sem que este precisasse se deslocar do seu posto de trabalho, de modo que, durante todo o período que estivesse na indústria, estaria efetivamente trabalhando, incorporando-se a repetição contínua da linha de montagem, que instigava uma completa alienação das outras etapas da produção e do próprio produto final.<sup>8</sup>

Ressalta-se que o modelo taylorista-fordista foi dominante durante um longo período, entretanto, em dado momento, mais especificamente na década de 1970, diante das crises econômicas a produção passou a não ser suportada pelo mercado, uma vez que ela era muito mais veloz que o consumo.

É nesse contexto que emergiu o Toyotismo como ideologia produtiva que associando-se ao grande avanço da ciência e tecnologia, operadas no contexto da Terceira Revolução Industrial, trouxe intensas mudanças para lógica produtiva e no processo de acumulação do capital. Denota-se que o modelo idealizado por Eiji Toyota, incorporava uma lógica de produção por demanda (o chamado “*just in time*”) consolidando um sistema de “produção flexível” em que somente era necessário produzir o produto quando havia a necessidade de sua entrega, ou seja, conforme a demanda<sup>9</sup>.

Importante destacar que, de acordo com Debora Penido Resende, o modelo toyotista introduziu uma externalização da produção uma vez que possibilitou que parte do contingente a ser produzido passasse a ser produzido por outras empresas em outros locais, diferentemente dos modelos anteriores em que toda etapa produtiva se concentrava em apenas uma empresa. Desse modo, eram estruturadas redes de subcontratação, onde as atividades periféricas de produção eram direcionadas para empresas especializadas enquanto a indústria se ocupava de sua atividade principal<sup>10</sup>. Diante desse contexto, pode-se afirmar, inclusive, que a ideia operada neste momento se assemelha com o que conhecemos sobre “terceirização do trabalho”. Ana Carolina Reis Paes Leme destaca que esse sistema, inclusive, introduz uma lógica de pensar o trabalhador como “colaborador” através de uma valorização do indivíduo que aparentemente se afastaria da subordinação tradicional reproduzida pelos antigos modelos<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup> *Ibidem*, p.284.

<sup>9</sup> *Ibidem*.

<sup>10</sup> *Ibidem*.

<sup>11</sup> LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr Editora, 2019, p.69.

Vale ressaltar que a partir de tais transformações ocorridas com o advento da terceira revolução industrial e diante da emergência do toyotismo, novas ferramentas passam a compor as engrenagens que fazem o capitalismo girar e aumentar sua eficiência. É importante destacar, nesse ponto, que o capitalismo não é um sistema inerte, na verdade, trata-se de um sistema em constante movimento que adapta-se a depender do contexto, sempre buscando ao longo da história novas formas de superar contextos de crises para o capital. Nesse sentido, os próprios modelos de produção desenvolvidos ao longo dos séculos representaram “etapas de superação da crise de acumulação do capital”<sup>12</sup>.

Nesse contexto, as tecnologias passaram a constituir importantes ferramentas na lógica produtiva e econômica e a partir da incorporação das mesmas em diversos setores da sociedade que se observa rupturas significativas nos “modos de organização das atividades” e nas “relações sociais” estabelecidas<sup>13</sup>. Para descrever essas rupturas ocasionadas pela evolução tecnológica, Clayton Christensen, desenvolveu o termo “inovações disruptivas”<sup>14</sup> segundo o qual determinadas transformações no mundo interrompem uma lógica antes hegemônica, revelando seu aspecto obsoleto e produzindo padrões inovadores tanto de consumo como de funcionamento do próprio mundo.

Nesse cenário, as chamadas tecnologias de informação e comunicação (TIC) passam a ganhar destaque globalmente e contribuir, de forma intensa para o modelo produtivo vigente na época, qual seja o modelo toyotista, uma vez que a partir delas foi possível um fluxo de informações mais célere, impactando na aceleração da própria produção e circulação de produtos e serviços. A partir da evolução das TIC, consolidam-se novos padrões produtivos, econômicos e sociais, sendo possível conceber as bases para a chamada “Quarta revolução industrial” ou “Indústria 4.0”.

Marcos Gonsales (2020) define a Indústria 4.0 como:

(...) um conjunto de tecnologias inovadoras, como a nanotecnologia, as plataformas digitais, a inteligência artificial (IA), a robótica, a internet das coisas, entre outras, que

---

<sup>12</sup> GONSALES, Marcos. **Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência**. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020, Formato Kindle, p. 194

<sup>13</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **O Direito do Trabalho (des) conectado nas plataformas digitais**. *Teoria Jurídica Contemporânea*, v. 4, n. 1, p. 249, 2019. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24367>>. Acesso em: 10 abril 2023.

<sup>14</sup> *Ibidem*, p. 248.

representam um salto de qualidade na capacidade de organizar e de controlar o trabalho.<sup>15</sup>

Frisa-se o termo “Indústria 4.0” surgiu na Alemanha em 2011 e foi a partir do advento da mesma que se consolidou a chamada era informacional-digital<sup>16</sup>. Nesse contexto, passa-se a incorporar a conectividade, a inteligência artificial, a informatização dos processos e o processamento de uma ampla gama de dados no processo produtivo, culminando em aumento da eficiência de toda cadeia produtiva em termos de lucratividade. Nesse mesmo sentido, Ricardo Antunes (2020) pondera sobre a Indústria 4.0:

(...) concebida para gerar um novo e profundo salto tecnológico no mundo produtivo (em sentido amplo), estruturada a partir das novas tecnologias da informação e comunicação (TIC), que se desenvolvem de modo célere. Sua expansão significará a ampliação dos processos produtivos ainda mais automatizados e robotizados em toda a cadeia de valor, de modo que a logística empresarial será toda controlada digitalmente.<sup>17</sup>

Logo, é nesse momento que a inteligência artificial (IA) começou a ganhar destaque no mundo produtivo, atuando em quase todos os processos e controlando uma ampla gama de dados. Passa-se a discutir cada vez mais acerca de elementos como a internet das coisas (*Internet of things*), a dataficação, base de dados em “nuvens”, a criação de fábricas inteligentes, o uso da robótica e acerca da automação flexível. Tais elementos contribuem para criação de redes produtivas cada vez mais hiperconectadas e auto reguláveis e para a coleta, organização e análise de uma ampla gama de dados que ampliam as possibilidades de controle, tanto do processo produtivo como dos próprios trabalhadores.

Nesse viés, à medida que as TIC passaram a ser incorporadas nos mais diversos âmbitos da sociedade (ganhando especial destaque na Indústria 4.0), a organização do que conhecemos por “trabalho” foi intensamente modificada. Expande-se a figura do trabalhador cada vez mais precarizado, sub empregado e carente de direitos trabalhistas, isso porque tais mudanças tecnológicas são acompanhadas de um movimento do sistema capitalista no sentido de enfraquecer a legislação trabalhista e promover a desregulação do trabalho, consolidando-se

---

<sup>15</sup> GONSALES, Marcos. **Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência**. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020, Formato Kindle, p. 194.

<sup>16</sup> ANTUNES, Ricardo. **Trabalho Intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0**. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020, Formato Kindle, p.16.

<sup>17</sup> *Ibidem*.

uma espécie de “subsunção do trabalho ao capital”<sup>18</sup> de forma que as contratações sejam desempenhadas de modo cada vez mais precário.

Tal aspecto é evidenciado por Murilo Carvalho:

Desde meados dos anos de 1970, pós exaustão do modelo fordista, foram impostos novos padrões para reestruturação do sistema capitalista resultante da crescente inovação tecnológica. Atrelado a esse fenômeno tecnológico, alavancou-se desenfreadamente a desregulamentação do Direito do Trabalho e também a contratação precária.<sup>19</sup>

Fica claro, portanto, que se a tecnologia é encarada de um modo geral como uma evidência de prosperidade social, para além disso ela é uma importante ferramenta de adaptação, sustentação e difusão do próprio capital, não sendo, portanto, uma ferramenta de todo neutra.

Destaca-se que, toda essa conjuntura forneceu as bases estruturais e ideológicas para o desenvolvimento do que conhecemos hoje como “plataformas digitais” e “empresas-plataforma”, como também, para as atuais formas de controle do trabalho mediadas pelas mesmas plataformas digitais, dando amplitude global aos processos de flexibilização e precarização do trabalho.

## 1.2 A economia de compartilhamento e a emergência das plataformas digitais

As plataformas digitais, segundo Marcos Gonsales, são estruturas eletrônicas que conjugam hardwares e softwares e que coletam uma gama de dados, organizando-os e processando-os através de algoritmos que funcionam como uma espécie de “receita de bolo”<sup>20</sup>, isto é, dão as instruções ou as regras sobre o que deve ser feito. Nesse mesmo sentido, assevera Carelli que as plataformas digitais representam, na sociedade atual, infraestruturas eletrônicas

<sup>18</sup> ANTUNES, Ricardo. **Trabalho Intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0**. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020, Formato Kindle, p.17.

<sup>19</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **O Direito do Trabalho (des) conectado nas plataformas digitais**. *Teoria Jurídica Contemporânea*, v. 4, n. 1, p. 249, 2019. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24367>>. Acesso em: 10 abril 2023.

<sup>20</sup> GONSALES, Marcos. **Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência**. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020, Formato Kindle, p. 194.

“para processamento, coleta e mineração de dados para tomada de decisões necessárias para a realização de atividade empresarial nos mais diversos setores da economia”<sup>21</sup>.

Tais estruturas eletrônicas ganharam especial destaque a partir da chamada “Economia de compartilhamento” ou “Economia colaborativa” que é definida por Slee como uma “onda de negócios” que conecta consumidores a serviços por meio da internet e, assim, permite que trocas sejam realizadas<sup>22</sup>. Urge asseverar que a economia compartilhada se originou a partir das relações de vizinhanças estabelecidas em pequenas comunidades e baseadas na solidariedade social, não é à toa que a economia de compartilhamento carrega a máxima “*what is mine is yours*” que significa em português “o que é seu, é meu”<sup>23</sup>. Entretanto, se antes as trocas eram realizadas de modo informal, como por exemplo, a oferta de uma carona e o empréstimo de utensílios entre vizinhos para ganhar uma “grana extra”, se vislumbra na internet e na tecnologia uma forma de ampliar o alcance dessas trocas dando maior efetividade a elas<sup>24</sup>.

Nesse ideário, a plataforma digital seria uma ferramenta basilar e essencial para ampliar a eficiência da economia de compartilhamento, uma vez que a partir dela um contingente maior de pessoas seria alcançado, comparando-se com o meio físico, e mais bens, serviços, produtos e objetos poderiam ser compartilhados. De forma semelhante, dispõe Murilo Carvalho ao afirmar que:

As plataformas digitais são a condição prévia e o mecanismo de instrumentalização da economia de compartilhamento. Esses aplicativos permitem que as pessoas dividam “qualquer coisa”, e em qualquer lugar, com desconhecidos ou não, inclusive sua força de trabalho.<sup>25</sup>

Nessa mesma acepção, Slee aponta como a economia de compartilhamento utilizando-se das plataformas digitais poderia tornar os indivíduos cada vez menos dependentes das grandes

---

<sup>21</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O enviesamento de conceitos básicos sobre a uberização**. Jornal GGN, v. 4, 2021. Disponível em: <<https://jornalggn.com.br/destaque-secundario/o-enviesamento-de-conceitos-basicos-sobre-a-uberizacao-por-rodrigo-de-lacerda-carelli/>>. Acesso em: 19 abril 2023.

<sup>22</sup> SLEE, Tom. **Uberização: A nova onda do trabalho precarizado**. Tradução: João Peres. São Paulo: Elefante, p.33, 2017.

<sup>23</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **O Direito do Trabalho (des) conectado nas plataformas digitais**. Teoria Jurídica Contemporânea, v. 4, n. 1, p. 251, 2019. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24367>>. Acesso em: 19 abril 2023.

<sup>24</sup> SLEE, Tom. **Uberização: A nova onda do trabalho precarizado**. Tradução: João Peres. São Paulo: Elefante, p.34, 2017.

<sup>25</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **O Direito do Trabalho (des) conectado nas plataformas digitais**. Teoria Jurídica Contemporânea, v. 4, n. 1, p. 251, 2019. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24367>>. Acesso em: 19 abril 2023.

corporações, possibilitando que esses indivíduos criassem seu próprio negócio autogerenciável e a partir da internet e das plataformas realizassem trocas de “igual para igual”.

A Economia do Compartilhamento promete ajudar prioritariamente indivíduos vulneráveis a tomar controle de suas vidas tornando-os microempresários. Podemos nos autogerenciar, entrando e saindo deste novo modelo flexível de trabalho, montando nosso negócio na internet; podemos nos tornar anfitriões do Airbnb, motoristas do Lyft, um trabalhador manual para o Handy ou um investidor altruísta emprestando dinheiro no Lending Club. O movimento parece ameaçar aqueles que detêm o poder, como grandes cadeias de hotel, redes de fast-food e bancos. É uma visão igualitária construída mais em relações de troca de igual-para-igual do que em organizações hierárquicas, e garantida pela habilidade virtual que a internet tem de conectar pessoas (...)<sup>26</sup>

Nesse cenário de economia compartilhada, diversas empresas com a “roupagem” de plataformas começaram a surgir sustentando-se na ideia de promoção desse tipo de lógica econômica e, dessa forma, o meio digital vem sendo utilizado por essas corporações com o fim de possibilitar a oferta de um serviço e contratação de mão de obra para realizar o mesmo<sup>27</sup>. Entretanto, muito distante das pretensões comunitárias expostas anteriormente, essas empresas enxergaram na economia compartilhada um “terreno fértil” para expandir seus negócios e seus ganhos ao mesmo tempo em que as relações de trabalho são precarizadas e a mão de obra explorada, dado que a dinâmica dessas conexões se dá em um ambiente marcado pela desregulação normativa, como bem salienta Murilo Carvalho:

Ao contrário do discurso romântico que permeia a economia do compartilhamento atualmente, diversas empresas plataformas são baseadas no mecanismo de conexão entre pessoas, por meio do típico padrão de mercado, com único diferencial, qual seja, o de não sujeição às normas regulatórias.<sup>28</sup>

Murilo Carvalho prossegue destacando que há uma apropriação do discurso colaborativo por parte do padrão capitalista da economia, dando novas nuances às plataformas da economia compartilhada e transformando a dinâmica dessas plataformas em uma dinâmica tipicamente capitalista<sup>29</sup>. De outro giro, Slee aponta que há duas visões que recaem sobre a economia de compartilhamento: a primeira visão está pautada em um ideal comunitário e cooperativo, que

<sup>26</sup> SLEE, Tom. **Uberização: A nova onda do trabalho precarizado**. Tradução: João Peres. São Paulo: Elefante, p.34, 2017.

<sup>27</sup> ALVES, Eliete Tavelli. **A parassubordinação e a utilização de plataformas digitais na captação de mão de obra**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 10, n. 95, p. 83, 2021. Disponível em: < <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/182324>>. Acesso em: 19 abril 2023.

<sup>28</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **O Direito do Trabalho (des) conectado nas plataformas digitais**. Teoria Jurídica Contemporânea, v. 4, n. 1, p. 253, 2019. Disponível em: < <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/2436>>. Acesso em: 20 abril 2023.

<sup>29</sup> *Ibidem*, p.252.

se aproxima mais da visão originária focada em trocas pessoais (de pessoa para pessoa) e com abrangência local. A segunda visão, por sua vez, é regida pelo capital e pelas grandes corporações, que se valem do discurso colaborativo para alcançar alta lucratividade e expandir seus negócios no mercado, ao mesmo tempo que podem se isentar de responsabilidades legais ante a ausência de regulação normativa sobre as plataformas digitais. Nesse sentido, Slee complementa afirmando que “enquanto a primeira noção recebe o apelido de “o que é seu é meu”, eu penso que é apropriado resumir a segunda no mote “o que é seu é meu””<sup>30</sup>.

Eliete Tavelli assevera que as plataformas digitais que operam conforme a segunda visão supracitada, possuem como ponto central a oferta de um contingente de prestadores de serviços, que ficam aguardando a solicitação de um consumidor interessado no serviço oferecido<sup>31</sup>. Ademais, esses trabalhadores que estão prestando um serviço são caracterizados como autônomos o que, segundo a autora, possibilita um maior êxito no negócio para empresas controladoras das plataformas, tendo em vista que recai sobre esses trabalhadores uma legislação menos protecionista.

Acerca desse ponto Slee é enfático em destacar que o trabalho em plataformas digitais não recebe o mesmo tratamento dos “trabalhos tradicionais”, uma vez que não é visto como “trabalho de verdade” e sim apenas como um trabalho esporádico para obtenção de uma renda extra, assim como antigamente o trabalho feminino era visto quando comparado com o trabalho masculino<sup>32</sup>.

Todo esse contexto acaba por impactar em uma condição de intensa precarização em termos laborais e sociais dos trabalhadores envolvidos nessa nova dinâmica de trabalho regida por empresas controladoras das plataformas digitais. Isto porque, conforme será elucidado no próximo tópico, o interesse na lucratividade e não mais nos já mencionados princípios básicos da economia compartilhada, somado a ausência de proteção legal a esses trabalhadores, culmina em um contexto de transferência quase que total dos riscos e custos do negócio para apenas uma parte (o trabalhador) enquanto que a outra parte (a empresa) fica isenta de uma série de

---

<sup>30</sup> SLEE, Tom. **Uberização: A nova onda do trabalho precarizado**. Tradução: João Peres. São Paulo: Elefante, p.37, 2017.

<sup>31</sup> ALVES, Eliete Tavelli. **A parassubordinação e a utilização de plataformas digitais na captação de mão de obra**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 10, n. 95, p. 83, 2021. Disponível em: < <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/182324>>. Acesso em: 20 abril 2023.

<sup>32</sup> SLEE, Tom. **Uberização: A nova onda do trabalho precarizado**. Tradução: João Peres. São Paulo: Elefante, p.35, 2017.

responsabilidades, utilizando, inclusive, um conjunto vasto de estratégias para se manter em uma posição que elas próprias denominam de intermediária.

### 1.2.1 O trabalho na plataforma

Quando se pensa em plataformas digitais logo vem à mente grandes gigantes como a Uber, Uber Eats, Ifood, 99car, Rappi etc. Vale ressaltar que, apesar de existirem empresas atuando em diversos ramos do mercado a partir de suas plataformas, o artigo irá se ater, nesse ponto, ao funcionamento daquelas que atuam no setor de transporte e, principalmente, a empresa Uber por pertinência temática e também em razão da sua intensa atuação na exploração dessa atividade econômica. Entretanto, diversas características que irão ser citadas também se encontram presentes em plataformas de outros ramos, já que é através da construção desse discurso que empresas conseguem se isentar de uma série de responsabilidades em âmbito trabalhista, civil, tributário entre outros e perpetuar a exploração de mão de obra.

Em relação a Uber, a empresa se autodefine como "(...) uma plataforma que conecta usuários a motoristas parceiros, uma opção de mobilidade a preços acessíveis que funciona em uma plataforma prática"<sup>33</sup>. Outras empresas do ramo, reproduzem o mesmo discurso de ser uma “plataforma” que atua “intermediando” a “conexão” entre usuários e motoristas chamados de “parceiros”. Entretanto, é importante pontuar que o uso desses termos não se dá de forma despreziosa, e sim constitui uma importante ferramenta para respaldar o não-vínculo entre a empresa e o trabalhador. A figura do “motorista parceiro”, por exemplo, coloca o trabalhador como um auto gerente de si mesmo e afasta as responsabilidades e os encargos dessas empresas sob esse trabalhador. Não é à toa que para reforçar tal interpretação a Uber, por exemplo, utiliza slogans como “seja seu próprio chefe” e “seja dono do seu próprio destino”, reforçando o controle do motorista com o seu próprio trabalho<sup>34</sup>.

Ademais, a empresa nem mesmo se classifica como uma empresa do ramo de transporte e sim como uma empresa do ramo de tecnologia, pois segundo ela sua atividade está ligada ao

---

<sup>33</sup> UBER. **O que é Uber?** [S.l.], 2022. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/o-que-e-uber/>>. Acesso em: 20 abril 2023

<sup>34</sup> UBER. **Uber Drive**. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>>. Acesso em: 20 abril 2023.

uso da plataforma em smartphones<sup>35</sup>. Nesse sentido, fica claro um conjunto de estratégias para que a empresa seja enxergada apenas como uma empresa que fornece o aporte necessário, qual seja a própria plataforma, para que motoristas de forma autônoma possam oferecer seus serviços aos passageiros que necessitam de uma corrida. Sob esse mesmo viés Viviane Vidigal pontua:

As plataformas se consideram parceiras dos(as) trabalhadores(as) ao auxiliar a relação de oferta e demanda entre aquele(a) e o usuário. Contratam com a mensagem: “Você não trabalha para gente, você trabalha com a gente”<sup>14</sup>. Chamando seus(suas) trabalhadores(as) por epítetos como artista (Singu) e parceiro (Uber), para afastá-los(as) de serem reconhecidos não só como sendo empregados(as), mas também como sendo trabalhadores(as).<sup>36</sup>

Cabe elucidar que para chamar atenção dos trabalhadores é utilizado frequentemente a ideia de flexibilidade e autonomia no que tange aos horários de trabalho e possibilidade de conexão e desconexão da plataforma. Como exemplo dessa estratégia a Uber em seu site afirma que os motoristas podem dirigir quando quiser e de acordo com suas necessidades<sup>37</sup>. A empresa promete ainda ganhos expressivos aos motoristas pelo desempenho da atividade, o que poderia gerar uma renda extra ou até mesmo superior a renda de trabalhos tradicionais.

No entanto, apesar das diversas promessas difundidas pelas empresas que controlam as plataformas, o que se revela na verdade é uma transferência quase integral dos riscos e custos do negócio ao trabalhador, uma vez que é o próprio trabalhador que arcará com as despesas materiais (gastos com o veículo, combustível, seguros, impostos e taxas) e com os riscos sociais (doenças, acidentes)<sup>38</sup>. Ademais, Murilo Carvalho destaca que os ganhos expressivos prometidos pelas plataformas digitais, na verdade, são falaciosos à medida que com o passar do tempo esses trabalhadores têm seus rendimentos cada vez mais reduzidos, diante do custo baixo das corridas, o que os obriga a ter jornadas de trabalho extensivas para ganhar o necessário<sup>39</sup>.

Sob a mesma perspectiva ponderam Antunes e Filgueiras:

<sup>35</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O caso Uber e o controle por programação**: de carona para o século XIX. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 178, 2021. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/188682>> Acesso em: 20 abril 2023.

<sup>36</sup> VIDIGAL, Viviane. **Fazendo Gênero no Trabalho Plataformizado**. In: 20º Congresso Brasileiro de Sociologia, GT 01 – A era do trabalho virtual, 2021, p.6. Disponível em: <[file:///C:/Users/55219/Downloads/fazendogeneroplataformas\\_vidigal%20\(7\).pdf](file:///C:/Users/55219/Downloads/fazendogeneroplataformas_vidigal%20(7).pdf)> . Acesso em: 20 abril 2023.

<sup>37</sup> UBER. **Uber Drive**. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>>. Acesso em: 20 de abril 2023.

<sup>38</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **O Direito do Trabalho (des) conectado nas plataformas digitais**. Teoria Jurídica Contemporânea, v. 4, n. 1, p. 256, 2019. Disponível em: <<https://revistas.ufjf.br/index.php/rjur/article/view/24367>> Acesso em: 21 abril 2023.

<sup>39</sup> *Ibidem*.

Essa baixa remuneração converte-se em importante mecanismo para a imposição de longas jornadas, uma vez que para sobreviverem, são obrigados a arcar com o conjunto dos custos de manutenção, comprando ou alugando carros e motos e assim contraindo dívidas que dependem dos salários percebidos para serem quitadas. De fato, quanto menor a tarifa paga, mais horas de trabalho serão necessárias para garantir a sobrevivência do indivíduo.<sup>40</sup>

Ainda sobre esse ponto, vale salientar que apesar de empresas como a Uber defenderem a tese de que motoristas operam como “autônomos” essa autonomia não é plena, dado que é a própria empresa que precifica o serviço de forma unilateral, que escolhe as formas de pagamento, direciona os motoristas para lugares de interesse (através do preço dinâmico), dentre outros diversos aspectos que envolvem a atividade. Há, portanto, um controle quase que integral, para não dizer integral, de toda atividade, submetendo inclusive, os motoristas à avaliações que servem de controle e fiscalização do serviço prestado, uma vez que a partir dessas avaliações o motorista pode ser excluído da plataforma.

Certo é que, enquanto esse contingente de trabalhadores assumem todos os riscos e custos da atividade, há pelas empresas a apropriação da “mais valia”<sup>41</sup> gerada por esses trabalhadores, permitindo um cenário no qual as empresas na era das plataformas acumulem cada vez mais capital enquanto que os trabalhadores se tornam cada vez mais explorados sob o véu da “autonomia” e “liberdade”. Diante disso, Antunes e Filgueiras pontuam que não é por acaso, que a partir do advento das TIC observa-se uma expansão da precarização do trabalho em níveis globais, o que vai permitir falarmos em uma universalização da chamada uberização do trabalho<sup>42</sup>.

### 1.3 A uberização do trabalho

Como bem elucidado ao longo do texto, se antes o trabalho era desenvolvido predominantemente em ambientes fabris, com o advento das novas tecnologias e da revolução digital escancara-se uma nova realidade: a emergência de novas formas de organização do trabalho operadas e organizadas por meio de plataformas digitais. No entanto, como bem salienta Murilo Carvalho as novas formas de trabalho reproduzem antigos problemas que

---

<sup>40</sup> ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo**. Revista Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p.34, 2020. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>>. Acesso em: 21 abril 2023.

<sup>41</sup> *Ibidem*, p. 32

<sup>42</sup> *Ibidem*.

estavam presentes nos ambientes fabris, tais como “(...) baixos salários, jornadas exaustivas, inexistência de cobertura por acidentes e sujeição aos riscos do negócio (...)”<sup>43</sup>. Antunes denomina tal fenômeno como uma espécie de simbiose entre o capitalismo de plataforma com o capitalismo praticado na protoforma do capitalismo<sup>44</sup>, ou seja, na atualidade vemos a reprodução da superexploração trabalhista do período industrial.

Todavia esse fenômeno, não se dá à toa uma vez que apesar de estarmos diante de novas configurações de trabalho marcadas pela presença de plataformas digitais, as peculiaridades dessa atividade apontam para o destaque de um fenômeno já conhecido no mundo do trabalho: O processo de uberização do trabalho. Nesse sentido, a emergência das plataformas dá “nova roupagem” ao trabalho uberizado, mantendo, todavia, todas as problemáticas envoltas nesse processo.

A uberização do trabalho trata-se de um processo de flexibilização do trabalho, no qual o trabalhador assume a figura de "prestador de serviços" ou "empreendedor" realizando tarefas por demanda de forma individualizada. Dentro desse contexto, o trabalhador seria um chefe de si mesmo revestido de autonomia para decidir quando trabalhar e não vinculado a um empregador. Entretanto, conforme sustenta Abílio essa suposta liberdade da qual gozam os trabalhadores uberizados na verdade carrega traços de eliminação de direitos e garantias, uma vez que elimina qualquer proteção sob esse trabalhador quanto a um limite de jornada, remuneração mínima e sobre os riscos e custos inerentes ao exercício da atividade<sup>45</sup>.

É importante destacar que o fenômeno de uberização do trabalho apesar de ter ganhado certo destaque com o início das operações da empresa de transporte “Uber”, não se inicia com a entrada da empresa no mercado, pelo contrário, a uberização do trabalho remonta períodos muito anteriores ao advento de plataformas digitais como a Uber. Como bem sustenta Abílio e como já elucidado ao longo do capítulo trata-se de uma “tendência em curso” marcada por uma lógica neoliberal de precarização, flexibilização e informalização do trabalho que acaba por

---

<sup>43</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **O Direito do Trabalho (des) conectado nas plataformas digitais.** Teoria Jurídica Contemporânea, v. 4, n. 1, p. 257, 2019. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24367>>. Acesso em: 21 abril 2023.

<sup>44</sup> **Trabalho uberizado e capitalismo virótico:** entrevista com Ricardo Antunes. Digilabour, 2020. Disponível em: <<https://www.ihu.unisinos.br/categorias/599970-trabalho-uberizado-e-capitalismo-virotico-entrevista-com-ricardo-antunes>>. Acesso em: 21 abril 2023.

<sup>45</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização:** a era do trabalhador just-in-time?. Estudos avançados, v. 34, p. 115, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzOLzMyHbgcGMNNwv/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 24 abril 2023.

impactar uma ampla gama de ocupações para além daquelas desempenhadas por meio de plataformas digitais<sup>46</sup>. No mesmo sentido sustenta Rodrigo de Lacerda Carelli, acerca da uberização:

Apesar de levar o nome da empresa que detém a plataforma digital símbolo do trabalho atual, ela é um processo que ultrapassa e até antecede a entrada das plataformas no mercado. De fato, a uberização do trabalho pode ser encontrada já há um par de décadas em áreas como saúde, tecnologia da informação, jornalismo, advocacia, vendas diretas a consumidores e várias outras atividades, sendo caracterizadas pela contratação de trabalhadores por formas precárias de trabalho com ficta ou limitada autonomia, geralmente por meio de pessoas jurídicas (CNPJ ou MEI) ou figuras correlatas criadas para esconder a relação pessoal e subordinada trabalhista existente.<sup>47</sup>

De acordo com Abílio é preciso esclarecer também que apesar de se estar diante, atualmente, de “(...) uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, que está amplamente relacionado ao trabalho mediado por plataformas digitais (...)”<sup>48</sup> a questão central não reside nas plataformas digitais e sim em uma “tendência global” já conhecida: a uberização. Desse modo, é a uberização que dá destaque em níveis globais às novas formas de organização laboral mediadas por plataformas, uma vez que é a partir desse fenômeno que se escancara as facetas de um capitalismo que reduz o trabalhador cada vez mais a uma situação de exploração e precarização no trabalho<sup>49</sup>.

### 1.3.1 Conceitos básicos: “uberização” vs. “plataformização”

É importante abrir um parêntese, nesse ponto, para estabelecer a diferença conceitual entre uberização e plataformização já que muito se discute acerca do conceito de “uberização” e sua aplicabilidade no âmbito do trabalho desempenhado em plataformas digitais. Nessa perspectiva, alguns autores defendem que seria mais adequado utilizar-se da terminologia “plataformização” ao invés de “uberização”, como é o caso de Rafael Grohmann (2020), uma

<sup>46</sup> *Ibidem*, p.112.

<sup>47</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Conceitos básicos sobre a uberização**: a necessidade de maior rigor para a compreensão dos fenômenos do século XXI, DMT – Democracia e Mundo do Trabalho em Debate, 2022. Disponível em: <[<sup>48</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. \*\*Uberização\*\*: a era do trabalhador just-in-time?. Estudos avançados, v. 34, p. 111, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 24 abril 2023.](https://direitosfundamentais.org.br/conceitos-basicos-sobre-a-uberizacao-a-necessidade-de-maior-rigor-para-a-compreensao-dos-phenomenos-do-seculo-xxi/#:~:text=%C3%89%20um%20processo%20cont%C3%ADnuo%20que,de%20um%20setor%20da%20economia.></a>>. Acesso em: 24 abril 2023.</p>
</div>
<div data-bbox=)

<sup>49</sup> *Ibidem*, p.113.

vez que o termo uberização não abarcaria a totalidade do trabalho em plataformas digitais, tendo em vista que a uberização estaria de certa forma ligada a estrutura organizacional da empresa Uber. Dessa forma, para Grohmann o termo “plataformização” seria mais adequado levando em consideração o contexto do trabalho digital atual que é desempenhado a partir de plataformas<sup>50</sup>. No entanto, antes de se optar pela aplicabilidade de um termo ou outro é necessário compreender de fato a conceituação desses termos.

No que concerne à uberização, Abílio conceitua tal fenômeno como uma tendência global em curso de consolidação da figura do trabalhador como trabalhador sob demanda, o que ela denomina de trabalhador *just in time*, ou seja, um trabalhador permanentemente disponível, que suporta os riscos e custos do trabalho (auto gerente) e que, entretanto, labora sob subordinação<sup>51</sup>. Ademais, conforme a autora, a uberização do trabalho resulta de um conjunto de transformações políticas no mundo do trabalho que concretizam um conjunto de novas formas de controle, organização e gerenciamento do trabalho, refletindo assim uma “marcha” contemporânea de informalização do trabalho o que antecede até mesmo o advento das plataformas digitais<sup>52</sup>.

Já conforme a aceção de Ricardo Antunes uberização trata-se conceitualmente de “(...) um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e inviabilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho”<sup>53</sup>. Sob a mesma perspectiva, Carelli assevera que o fenômeno da uberização conceitua-se, sobretudo, como um fenômeno marcado pela “contratação precária e sob demanda” do trabalhador ao mesmo tempo que o rotula como autônomo. Além disso, o trabalhador é pago de forma individualizada, o que Carelli denomina de “pagamento por peça ou tarefa”, ou seja, o trabalhador ganha apenas pelo serviço desempenhado<sup>54</sup>.

---

<sup>50</sup> GROHMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho: características e alternativas**. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020, Formato Kindle, p. 151.

<sup>51</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?**. *Estudos avançados*, v. 34, p. 114, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 24 abril 2023.

<sup>52</sup> *Ibidem*, p.111.

<sup>53</sup> ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020, p.8.

<sup>54</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O enviesamento de conceitos básicos sobre a uberização**. *Jornal GGN*, v. 4, 2021. Disponível em: <<https://jornalggn.com.br/destaque-secundario/o-enviesamento-de-conceitos-basicos-sobre-a-uberizacao-por-rodri-go-de-lacerda-carelli/>>. Acesso em: 25 abril 2023.

Diante do exposto, é importante salientar que a uberização trata-se um fenômeno que ultrapassa a estrutura organizacional da empresa Uber, ou seja, é um fenômeno que vai muito além e que opera sob um contexto de flexibilização e informalização do trabalho. Nesse sentido, a uberização trata-se de uma tendência que sob um pretexto empreendedorista, flexibiliza serviços, plataformiza-os, organiza e controla o trabalho e reduz o trabalhador a um auto-gerente capaz de suportar todos os riscos e custos do negócio ao passo que fulmina diversos de seus direitos baseando-se em um discurso de autonomia e ausência de subordinação.

Já quanto a "plataformização", segundo David Nieborg e Thomas Poell podemos defini-la em linhas gerais como “a penetração de extensões econômicas, governamentais e infraestruturais de plataformas digitais nos ecossistemas da web e de aplicativos”<sup>55</sup>. Ainda, Grohmann pontua que o mundo do trabalho também está sendo impactado pela chamada "plataformização do trabalho” que impacta, na sociedade atual, em uma espécie de “dependência” tanto dos trabalhadores como dos consumidores, a serviços mediados por essas plataformas digitais<sup>56</sup>.

Todavia, em contraponto Carelli sustenta que a “(...) plataformização pode ser entendida como o trabalho uberizado comandado e controlado por meio de plataformas digitais”<sup>57</sup>. Nesse sentido, não haveria uma criação de uma nova forma de “organização do trabalho”, na verdade, as plataformas digitais serviriam apenas como uma forma mais eficiente de difusão em larga escala das estruturas que permeiam o trabalho uberizado. Diante do exposto, fica claro que as plataformas são ferramentas que possibilitam a ampliação da “capacidade de organização e controle sobre o trabalho”<sup>58</sup> expandindo assim as velhas formas de exploração da mão de obra trabalhadora sob o véu de funcionarem como mediadoras de serviço e ponte entre o trabalhador e consumidor.

---

<sup>55</sup>NIEBORG, David; POELL, Thomas. **The Plataformization of Cultural Production: Theorizing the Contingent Cultural Commodity**, 2018 apud GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020, Formato Kindle, p. 151.

<sup>56</sup>GROHMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho: características e alternativas**. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020, Formato Kindle, p. 151.

<sup>57</sup>CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O enviesamento de conceitos básicos sobre a uberização**. *Jornal GGN*, v. 4, 2021. Disponível em: <<https://jornalggn.com.br/destaque-secundario/o-enviesamento-de-conceitos-basicos-sobre-a-uberizacao-por-rodrigo-de-lacerda-carelli/>>. Acesso em: 25 abril 2023.

<sup>58</sup>GONSALES, Marcos. **Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência**. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020, Formato Kindle, p. 195.

Nessa tomada, é importante frisar que a presente pesquisa utilizará, portanto, da terminologia “uberização” para compreender as questões que perpassam o trabalho desempenhado por meio de aplicativos/ plataformas digitais, uma vez que converge com o posicionamento de Carelli segundo o qual a plataformização constitui nada mais que um trabalho uberizado, porém, operado por meio de plataformas a fim de dar maior eficiência a esse processo já conhecido. Ademais, o uso do termo “uberização” se torna mais apropriado no vocabulário do público em geral, quanto a estudos sobre a temática, tendo em vista como já evidenciado por Abílio<sup>59</sup> foi a uberização que deu visibilidade em nível global às estruturas e características que compõem a organização laboral na era digital.

Considera-se, portanto, que foi também através da empresa Uber que a discussão sobre o trabalho desempenhado em plataformas digitais e suas implicações no mundo do trabalho passou a integrar o seio social e compor as mais diversas parcelas da sociedade, o que justifica em termos de compreensão da temática a adoção da terminologia “uberização”.

---

<sup>59</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?**. Estudos avançados, v. 34, p. 113, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 25 abril 2023.

## CAPÍTULO 2: RELAÇÕES ENTRE GÊNERO E TRABALHO EM TEMPOS DE UBERIZAÇÃO

O capítulo anterior buscou apresentar, sobretudo, as bases políticas, sociais e econômicas que contribuíram e possibilitaram o desenvolvimento das novas relações de trabalho desempenhadas no contexto das plataformas digitais. O capítulo seguiu correlacionando essas novas relações laborais com um processo já conhecido no mundo do trabalho, qual seja, o processo de “uberização” que impacta diretamente no como o trabalho em plataformas opera e é organizado. Revelou-se que a uberização do trabalho mascara através de discursos empreendedoristas baseados na “autonomia” e “liberdade” um contexto de intensa precarização e flexibilização das atuais relações de trabalho mediadas por plataformas digitais.

Contudo, é importante frisar que assim como qualquer outro fenômeno social a uberização do trabalho não atravessa a todos da mesma forma e daí surge a importância de um recorte de gênero dentro da temática buscando compreender as particularidades que circundam um gênero e outro. Logo, expostas tais questões, avançaremos à análise das relações entre gênero e o processo de uberização do trabalho buscando compreender, neste capítulo, quais os moldes a divisão sexual do trabalho assume na conjuntura atual e se os paradigmas tradicionais que recaem sobre as mulheres, nesse contexto, são reforçados ou minimizados pelas novas formas de trabalho uberizadas.

### 2.1 O trabalho feminino e a divisão sexual do trabalho

De acordo com Hirata e Kergoat, as relações que se estabelecem no mundo do trabalho são marcadas por uma assimetria entre sexos<sup>60</sup>, é isso que as autoras pretendem expressar quando sustentam que “a classe operária tem dois sexos”, revelando, portanto, que as representações, condições e práticas no ambiente de trabalho são desiguais entre homens e mulheres. Essa assimetria é definida a partir do termo “divisão sexual do trabalho” que, segundo Hirata e Kergoat, indica uma divisão do trabalho social que tem por fundamento as relações

---

<sup>60</sup> HIRATA, H.; KERGOAT, D. **A classe operária tem dois sexos**. Revista de Estudos Feministas, Ano 2, 1º semestre, 1994, p.95. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16291>> Acesso em: 16 maio 2023.

sociais entre sexos<sup>61</sup>. Vale salientar que dentro dessa repartição a esfera produtiva é destinada prioritariamente aos homens enquanto a esfera reprodutiva fica a cargo da mulher. Além disso, as autoras destacam que as funções ocupadas por homens costumam ter maior prestígio social<sup>62</sup>.

Ainda, pontua-se que a divisão sexual do trabalho se estrutura a partir de dois princípios organizadores: O princípio da separação e o princípio hierárquico. Enquanto o primeiro diz respeito a divisão do trabalho entre trabalhos que são para homens e trabalhos que são para mulheres, o segundo se refere à maior valoração do trabalho masculino em detrimento do trabalho feminino<sup>63</sup>. Frisa-se que, segundo Hirata e Kergoat, esses princípios estão presentes em todas as sociedades e são aplicados com base em uma ideologia naturalista que “reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados que remetem o destino natural da espécie”<sup>64</sup>.

Denota-se que tal desigualdade entre homens e mulheres não está restrita às relações de trabalho e sim, na verdade, trata-se de uma expressão das próprias relações sociais e de sexo que se estruturam em uma sociedade marcada pelo capitalismo patriarcal, ou seja, àquele cujo poder está concentrado nas mãos de homens e a dominação masculina é intrínseca<sup>65</sup> fazendo com que mulheres sejam compreendidas sob um parâmetro de sujeição. Tal contexto, impacta diretamente sobre como a figura da mulher é compreendida no seio social e explica uma série de estereótipos que recaem sobre as mulheres, como a compressão que mulheres são mais frágeis que homens ou que são mais aptas às atividades de cuidado do lar e dos filhos. Desse modo, a divisão sexual do trabalho, atualmente, nada mais é que a reprodução, no contexto laboral, de uma estrutura de dominação masculina.

Todavia é necessário pontuar que nos últimos anos, diante das transformações sociais, têm se observado intensas mudanças também no que diz respeito aos papéis assumidos por mulheres no mercado de trabalho. Dentro desse contexto, nota-se no Brasil um movimento de aumento progressivo de mulheres inseridas no mercado de trabalho, uma vez que segundo

---

<sup>61</sup> HIRATA, H; KERGOAT, D. **Novas configurações da Divisão Sexual do Trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v.37, n.132, set. 2007, p. 599. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005> > Acesso em: 16 maio 2023.

<sup>62</sup> *Ibidem*.

<sup>63</sup> *Ibidem*.

<sup>64</sup> *Ibidem*.

<sup>65</sup> HIRATA, Helena. **Gênero, patriarcado, trabalho e classe**. Revista Trabalho Necessário, v.16, n. 29, 2018, p. 16. Disponível em: < <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/4552> >. Acesso em: 16 maio 2023.

dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de participação feminina em atividades laborais chegou a 54,5% em 2019 <sup>66</sup>.

No mesmo estudo, constatou-se ainda que a porcentagem de mulheres com 25 anos ou mais de idade que possuía ensino superior completo era de 19,4%, enquanto que a de homens era de 15,1% <sup>67</sup>. Por último, no que tange a “taxa ajustada de frequência escolar líquida” em diferentes níveis de ensino, verificou-se também uma maior instrução das mulheres, uma vez que nos níveis iniciais (anos iniciais do ensino fundamental) a taxa era igual entre homens e mulheres, entretanto nos demais anos de ensino as mulheres possuem taxas superiores aos homens.

Sob esse viés, Hirata ressalta que apesar das mulheres atualmente estarem cada vez mais ativas no mercado de trabalho e serem mais escolarizadas, as desigualdades entre sexos se mantêm intactas no âmbito laboral. Isso fica claro quando constata-se que mulheres são minorias em posições de liderança ou chefia dentro das instituições, pois há barreiras invisíveis (*glass ceiling*) que impedem o acesso de mulheres às mesmas profissões e lugares ocupados por homens, operalizando-se o já citado princípio da separação <sup>68</sup>. Desse modo, se de um lado a participação feminina no mercado de trabalho vêm sendo ampliada, de outro constata-se que essa inserção se dá majoritariamente em trabalhos precários e informais <sup>69</sup>, carentes portanto de proteção social, direitos e garantias ou em atividades marcadas por estereótipos de gênero como é o caso das atividades domésticas e de cuidado.

Ainda, acerca desse aspecto, é preciso pontuar que mulheres tendem a receber remunerações inferiores a homens por seu trabalho mesmo no exercício das mesmas funções e possuindo as mesmas qualificações. Consoante a essa afirmação o IBGE apontou que a diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil, no fim do ano de 2022, atingiu 22% <sup>70</sup>. Nesse sentido, uma mulher brasileira recebe em média cerca de 78% do que um homem recebe.

---

<sup>66</sup> IBGE. **Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2a edição. Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica. n.38, 2021, p.1. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf)>. Acesso em: 16 maio 2023.

<sup>67</sup> *Ibidem*, p. 5.

<sup>68</sup> HIRATA, Helena. **Gênero, patriarcado, trabalho e classe**. Revista Trabalho Necessário, v.16, n. 29, 2018, p. 17. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/4552>>. Acesso em: 16 maio 2023.

<sup>69</sup> *Ibidem*.

<sup>70</sup> CNN Brasil. **Diferença salarial entre homens e mulheres vai a 22%, diz IBGE**. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/>>. Acesso em: 16 maio 2023.

Apesar desses números, é sabido que mulheres tendem a acumular mais horas trabalhadas do que homens, quando consideradas as horas dedicadas às atividades “do lar”, ou seja, o denominado “trabalho não remunerado”. Isso porque, atualmente há uma acumulação pelas mulheres tanto da esfera produtiva como da reprodutiva, modelo que Hirata e Kergoat denominam de “modelo da conciliação”<sup>71</sup>. Tal modelo foi pensado objetivando uma suposta igualdade entre homens e mulheres, principalmente no que se refere à participação feminina na esfera profissional, já que mulheres e homens poderiam conciliar as atividades profissionais com as atividades familiares e domésticas, não restringindo assim a última esfera apenas às mulheres.

Contudo, o que se vê na realidade social é que a esfera familiar e doméstica continua sendo atribuída quase que exclusivamente às mulheres gerando uma sobrecarga feminina. Logo, se antes a divisão sexual do trabalho operava a partir de um “modelo tradicional” em que homens ocupavam o papel social de “provedores” e mulheres de responsáveis pela esfera doméstica, na conjuntura atual mulheres acabam simultaneamente administrando a vida familiar e a profissional. No Brasil, em 2019, segundo dados fornecidos pelo IBGE, as mulheres dedicaram praticamente o dobro de horas a tarefas de cuidado e domésticas quando comparadas com as horas dedicadas por homens, enquanto as mulheres dedicaram 21,4 horas, os homens dedicaram apenas 11 horas<sup>72</sup>.

A consequência fática desse cenário é que mulheres acabam tendo menor participação no mercado de trabalho ou ocupando trabalhos em regime de tempo parcial para conciliar a “dupla jornada” sobre elas imposta. Conforme elucidam Pollyana Soares, Andréa de Araújo e Emília Pereira:

(...) as mulheres são sobrecarregadas com maiores responsabilidades domésticas, justificadas pelo papel social a elas impostos, e sofrem com a conciliação do trabalho externo ao lar sendo, para tanto, necessária a realização de serviços em tempo parcial, flexíveis e, conseqüentemente, com menores remunerações (MENESES; JACOB, 2016). Essa assimetria das relações de gênero reproduz o que a literatura sobre o tema denomina como dupla jornada de trabalho feminino, ou seja, o não esgotamento do

<sup>71</sup> HIRATA, H; KERGOAT, D. **Novas configurações da Divisão Sexual do Trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v.37, n.132, set. 2007, p. 604. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005> > Acesso em: 16 maio 2023.

<sup>72</sup> IBGE. **Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2a edição. Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica. n.38, 2021, p.3. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf)>. Acesso em: 16 maio 2023.

trabalho dessas mulheres na esfera pública, mas a extensão do seu período de trabalho no âmbito privado (SOUSA; GUEDES, 2020).<sup>73</sup>

Ainda, a despeito da responsabilização desigual das atividades com filhos e domésticas entre homens e mulheres, Biroli argumenta que é ela quem fornece as bases sob o qual o sistema patriarcal se fundamenta no capitalismo, uma vez que segundo a autora “o patriarcado, como sistema político, consistiria numa estrutura de exploração do trabalho das mulheres pelos homens”<sup>74</sup>. Isso porque, o trabalho fornecido por mulheres no lar trata-se de um trabalho fornecido de forma gratuita, mas que, no entanto, libera os homens para o trabalho remunerado<sup>75</sup>.

Frente a todo exposto, fica evidente que apesar de muito se ter avançado, atualmente, em termos de participação feminina no mercado de trabalho e também de instrução de mulheres, a parcela feminina da sociedade ainda sofre os efeitos da desigualdade de gênero que as impõe certos papéis sociais e limitações laborais. Dessa forma, o trabalho feminino não recebe o mesmo tratamento que o trabalho masculino, revelando um contexto de intensa precarização do trabalho feminino e consequente sujeição de mulheres a nichos específicos de trabalho, marcados pela precarização e flexibilidade. Por último, destaca-se que compreender como a divisão sexual do trabalho opera e quais os lugares ela destina a mulher é de suma importância para analisarmos quais os impactos, atualmente, da uberização do trabalho à parcela feminina de trabalhadores.

## 2.2 Mulheres e o trabalho nas plataformas: avanços ou continuidades?

Conforme exposto no capítulo I, o surgimento de novas tecnologias em conjunto com um ideal colaborativo (fruto da economia de compartilhamento) permitiu o desenvolvimento de novas formas de trabalho operadas, atualmente, a partir de plataformas digitais. Vimos também, no entanto, que a plataformização do trabalho e as novas formas de trabalho incluídas nesse

<sup>73</sup> SOARES, P. E. es; ARAÚJO, A. C. M. de; PEREIRA, E. de F. da S. F. **A invisibilidade das entregadoras de aplicativo:** a uberização como elemento de precarização da divisão sexual do trabalho / The invisibility of application delivery girls: uberization as an element of precariousness in the sexual division of labor. Brazilian Journal of Development, [S. l.], v. 7, n. 5, p. 51629, 2021. Disponível em: <<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/30272>>. Acesso em: 16 maio 2023.

<sup>74</sup> BIROLI, Flávia. **Divisão sexual do trabalho e democracia.** Dados, v. 59, p. 725, 2016. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/dados/a/kw4kSNvYvMYL6fGJ8KkLcOs/?lang=pt&format=html>> Acesso em: 16 maio 2023.

<sup>75</sup> *Ibidem*, p.726.

contexto, se estruturam nada mais nada menos a partir dos preceitos básicos que compõem a uberização do trabalho, reproduzindo assim traços de precarização; subcontratação e flexibilização das relações laborais.

Contudo, quando refletimos sobre a presença de mulheres nesses tipos de atividades, constata-se que a presença feminina é atravessada por uma série de discursos que reforçam que as atividades no âmbito das plataformas são vantajosas para as mulheres em termos de flexibilidade; de conquista da independência financeira e redução das desigualdades de gênero. Chega-se, inclusive, a veicular a ideia de “empoderamento feminino”; “feminização de atividades” e “reajustamento dos papéis de gênero”. Em decorrência disso, é necessário refletir sobre como mulheres estão inseridas em tais atividades, constando-se, por fim, em que medida a inclusão delas em trabalhos em plataformas, em tempos de uberização, representa mudanças significativas no que diz respeito à desigualdade de gênero em âmbito laboral.

De acordo com Sonia Nogueira e Joana Castelhana, é cediço que o mundo do trabalho é marcado por uma realidade heterogênea no que tange às ocupações laborais de homens e mulheres<sup>76</sup>. Nesse sentido, segundo as autoras, existem profissões ocupadas majoritariamente por homens e por essa ocupação quase que integral são pensadas culturalmente como “profissões masculinas”:

O mundo do trabalho não é uma realidade homogênea quanto à distribuição por género, na medida em que “homens e mulheres não exercem as mesmas profissões, não trabalham nos mesmos sectores de actividade e são colocados em situações de trabalho diferentes” (Grozelier, 1987, p. 266, tradução livre). De facto, apesar da já referida crescente entrada das mulheres no mundo do trabalho, existem ainda sectores onde a presença masculina é quase exclusiva ou, pelo menos, maioritária, e que justificam a denominação de “profissão tipicamente masculina”, ou seja, uma profissão em que as mulheres não atingem um terço do número total de trabalhadores (Portaria n.º 1212/ 2000 de 26 de Dezembro).<sup>77</sup>

Cabe destacar que essa realidade é fruto do que já se discutiu sobre a divisão sexual do trabalho que implica na destinação de papéis distintos para homens e para mulheres baseando-se em estereótipos de gênero. Tendo em vista esse aspecto, pontua-se que as novas formas de trabalho incluem atividades marcadas pelo estereótipo de serem tradicionalmente masculinas,

<sup>76</sup> NOGUEIRA, S; CASTELHANO, J. **Gestão dos tempos e do percurso profissional:** estratégias das mulheres em profissões definidas no masculino. *Laboreal*, 8(1), 2012, p.5. Disponível em: <<https://journals.openedition.org/laboreal/7082>> Acesso em: 17 maio 2023

<sup>77</sup> *Ibidem*.

uma vez que por muito tempo a atividade esteve destinada quase exclusivamente a homens, como é o caso das atividades de motorista e entregador de *apps*. Contudo, apesar de se tratarem de profissões ainda tidas como tipicamente masculinas, atualmente, observa-se uma integração (mesmo que tímida) de mulheres nessas categorias.

Em um recente estudo desenvolvido pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP) em parceria com a Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), sobre mobilidade urbana e logística de entregas no Brasil, constatou-se que mulheres representam cerca de 5% dos motoristas que trabalham com aplicativo, enquanto os homens representam 95%. Já nas entregas mulheres representam 3% enquanto homens 97%<sup>78</sup>. Apesar da porcentagem de participação feminina nessas atividades ser bem inferior se comparada com a participação masculina, ainda assim a presença feminina em atividades majoritariamente masculinas suscita discussões acerca de uma possível remodelação da divisão sexual do trabalho e dos papéis socialmente ajustados.

Conforme sustentam Colodetti e Melo, a profissão de motorista de aplicativos de transporte, por exemplo, tornou-se atrativa para algumas mulheres, na medida em que as empresas-plataformas possuem uma adesão facilitada, não submetendo os trabalhadores ou colaboradores (como as empresas costumam denominar) a processos seletivos e a extensos requisitos, o que contribuiria para o ingresso de mulheres na atividade, rompendo com a dificuldade de acesso da mulher ao mercado de trabalho<sup>79</sup>. Ademais, segundo as autoras, seria uma oportunidade de mulheres suprirem suas necessidades financeiras e até mesmo atingirem a independência<sup>80</sup>.

Por último, tais modelos de trabalho para muitas mulheres se revelaram como opções “flexíveis” de trabalho frente a dupla jornada que diversas mulheres desempenham em razão da conciliação de atividades produtivas com as atividades reprodutivas. Desse modo, como os

---

<sup>78</sup> CENTRO BRASILEIRO DE ANÁLISE E PLANEJAMENTO (CEBRAP); ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MOBILIDADE E TECNOLOGIA (AMOBITEC). **Mobilidade urbana e logística de entregas**: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos. São Paulo, n. 1, 2023, p. 22. Disponível em: <<https://cebrap.org.br/pesquisas/mobilidade-urbana-e-logistica-de-entregas-um-panorama-sobre-o-trabalho-de-motoristas-e-entregadores-com-aplicativos-caderno-quantitativo/>>. Acesso em: 18 maio 2023.

<sup>79</sup> COLODETTI, Ana Paula de Oliveira Amaral; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. **As relações de gênero no contexto socioeconômico e cultural brasileiro**: estudo com mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana. Cadernos EBAPE. BR, v. 19, n.4, 2022, p.877. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/LTLOsXQT38Czwjjyt6933XH/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 18 maio 2023.

<sup>80</sup> *Ibidem*.

trabalhadores cadastrados na plataforma gozam, segundo as empresas controladoras, de liberdade e autonomia na definição dos horários e lugares de trabalho, tal aspecto seria favorável no que diz respeito à conciliação com as atividades domésticas e familiares, se destacando, portanto, dos trabalhos tradicionais que muitas vezes não possibilitam essa adequação.

Vale salientar que as próprias empresas detentoras das plataformas criam programas de incentivo à participação feminina na atividade, como é exemplo da Uber com o lançamento do programa brasileiro “*Elas na direção*”, em 2019. O programa em questão dissemina discursos empreendedoristas, reforçando a possibilidade de “empoderamento feminino” através da geração de renda no aplicativo e a possibilidade de “conquistar a independência financeira sem abrir mão da flexibilidade e ajustando o trabalho de acordo com sua rotina pessoal”<sup>81</sup>. Segundo a empresa, o objetivo do programa é reduzir as desigualdades operadas no mercado de trabalho entre homens e mulheres, oferecendo-lhes uma oportunidade para que mulheres “assumam a direção da sua vida” e tenham alternativas de geração de renda através do trabalho como motoristas parceiras<sup>82</sup>. Segundo a empresa, o programa “*Elas na Direção*” faz parte de um conjunto de iniciativas da empresa no Brasil para empoderar mulheres.

De forma semelhante a empresa-plataforma 99App<sup>83</sup> possui uma iniciativa denominada de “*99 Mais Mulheres*” com o objetivo de atrair mais mulheres para atuarem como motoristas parceiras e, assim, “tornar as cidades mais femininas” superando estereótipos de que lugar de mulher não seria no volante e assim ocupando cada vez mais espaços na realidade das cidades. Ainda, segundo a empresa, a iniciativa faz parte de ações para empoderamento feminino na plataforma visando trazer maior segurança, autonomia e liberdade às mulheres<sup>84</sup>.

Denota-se que em seus discursos ambas empresas utilizam a argumentação de proporcionar “empoderamento feminino” através de suas ações. Entretanto, Maria Júlia Tavares reforça que a noção de “empoderamento” veiculada pelas empresas é bem distante do efetivo empoderamento feminino, isso porque, segundo a autora, tal concepção de empoderamento está ligada a construção de um anseio, fomentado pela lógica neoliberal, capaz de fazer com que

---

<sup>81</sup> UBER. **Uber lança “Elas na Direção” para incentivar a participação de mulheres como motoristas.** Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-lanca-elas-na-direcao/>>. Acesso em: 20 maio 2023.

<sup>82</sup> *Ibidem*.

<sup>83</sup> Trata-se de uma empresa e aplicativo fundada em 2012 e atuante no ramo de transporte individual.

<sup>84</sup> 99APP. **Mais Mulheres:** Tecnologia conectando oportunidades. Disponível em: <<https://99app.com/maismulheres/>>. Acesso em: 25 maio 2023.

mulheres façam de tudo para conquistar esse “empoderamento”, inclusive se submeter a trabalhos precários e flexíveis<sup>85</sup>. A autora, ainda reforça que tal noção de empoderamento está apenas ligado ao âmbito econômico, não superando questões como a violência de gênero<sup>86</sup> que muitas vezes são banalizadas nas políticas das empresas. Nessa acepção, a realidade prática é bem distinta das promessas veiculadas pelas empresas controladoras das plataformas.

Sobre essa questão, denota-se que a própria noção de flexibilidade é utilizada também com intuito de atrair mulheres para o trabalho em plataformas. Todavia, conforme já mencionado ao longo do texto, o modelo de trabalho uberizado apesar de levantar a bandeira da flexibilidade na definição dos horários de trabalho implica, segundo Abílio, nas “entrelinhas” em uma condição de constante disponibilidade do trabalhador, transformando-o em um trabalhador *just in time*<sup>87</sup>. A explicação de tal condição reside no fato de que o trabalho uberizado trata-se de um trabalho sob demanda, nesse sentido, a remuneração do obreiro será diretamente proporcional ao tempo que ele dispuser para trabalhar e atender as demandas do aplicativo. Em vista disso, segundo Viviane Vidigal como as demandas podem ocorrer a qualquer tempo, o obreiro acaba ficando em uma situação de disponibilidade quase que integral para alavancar seus ganhos<sup>88</sup>.

Soma-se a essa questão o fato de que as remunerações são muitas vezes baixas, uma vez que estas são definidas unilateralmente pelas empresas que representam a plataforma e também o fato de que os custos do negócio ficam a cargo do trabalhador, implicando em extensas jornadas de trabalho para que o trabalhador ganhe o “necessário”.

Diante de todo exposto, nota-se que o contexto de constante disponibilidade que o trabalhador uberizado é submetido se choca diretamente com a realidade feminina de acumulação de responsabilidades, uma vez que, como já mencionado, a esfera reprodutiva (ligada ao trabalho familiar e doméstico) recai sobre a mulher dentro de uma lógica de divisão

---

<sup>85</sup> PEREIRA, Maria Júlia Tavares. **A plataformação não tem rosto de mulher**: As experiências e percepções de condutoras. Orientador: Celia da Graça Arribas. 2022. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade Federal de Juiz de Fora, [S. l.], 2022, p.69. Disponível em: <<https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/14068>>. Acesso em: 25 maio 2023.

<sup>86</sup> *Ibidem*, p. 72.

<sup>87</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização**: a era do trabalhador just-in-time? 1. Estudos avançados, v. 34, p. 118, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 25 maio 2023

<sup>88</sup> VIDIGAL, Viviane. **A classe plataformação tem dois sexos**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 4, 2021, p.18. Disponível em: < <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/88> >. Acesso em: 25 maio 2023.

sexual do trabalho. Desse modo, apesar de empresas como a Uber intitularem o trabalho na plataforma como uma possibilidade de trabalho flexível para que mulheres possam ajustar seu trabalho conforme sua rotina doméstica e familiar, a realidade fática é outra: o modelo de trabalho uberizado exige uma disponibilidade total que não é compatível com a rotina de uma mulher com filhos e demandas domésticas, que implicam muitas vezes na interrupção do trabalho. Nas palavras de Viviane Vidigal:

As interrupções são o contrário do que se espera no trabalho plataformizado: disponibilidade total. O tempo social da reprodução é o integralmente disponível, o tempo do trabalho plataformizado, também. Chamadas que quando recebidas síncronas, não poderão ser atendidas simultaneamente. A disponibilidade total para atender à chamada do capital, é masculina. Nesse sentido, o trabalhador ideal dessa configuração trabalhista, dada a divisão sexual do trabalho em nossa sociedade, não é gênero neutro.<sup>89</sup>

Sobre a questão da neutralidade, vale mencionar que as empresas detentoras das plataformas sustentam a ideia de que a tecnologia por elas operada trata-se de uma tecnologia neutra, ou seja, uma tecnologia que não reproduz discriminações de gênero, raça ou classe. Tal discurso assume, inclusive, formas mais expansivas reforçando-se compromissos ligados à inclusão e atuação na redução de desigualdades, como é o caso da desigualdade de gênero. Para isso, conforme já mencionado, empresas-plataformas promovem iniciativas como a iniciativa “*Elas na direção*”, com a Uber e “*99 Mais Mulheres*” com a 99App.

Ocorre, porém, que mesmo diante dessas argumentações e iniciativas no âmbito das próprias plataformas as vivências entre homens e mulheres continuam sendo distintas em alguns pontos, e um deles é a remuneração percebida pelas mulheres, por exemplo. Segundo um estudo, realizado entre os anos de 2015 e 2017, divulgado pela Universidade de Stanford, nos Estados Unidos, motoristas homens da empresa Uber ganham, em média, 7% a mais do que motoristas mulheres por hora de trabalho<sup>90</sup>. O estudo usou como base dados de cerca de 1,8 milhões de motoristas da plataforma e considerou apenas motoristas dos Estados Unidos. Entre os motivos apontados pelos pesquisadores para a diferença salarial, está o fato de que a Uber remunera melhor a hora trabalhada de motoristas que acumulam mais experiência e, segundo o estudo, homens apresentariam no geral mais corridas realizadas pela plataforma do que

---

<sup>89</sup> *Ibidem*, p.19.

<sup>90</sup> VEJA. **Motoristas homens da Uber ganham mais do que as mulheres**. Veja, São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/motoristas-homens-da-uber-ganham-mais-do-que-as-mulheres>>. Acesso em: 30 maio 2023.

mulheres, tendo em vista que mulheres possuem menos tempo para dedicar a atividade, em razão da conciliação com as atividades domésticas e de cuidado com os filhos.

Desse modo, percebe-se que as novas formas de trabalho operalizadas a partir de aplicativos e empresas-plataforma não são capazes de superar os paradigmas vivenciados pelas mulheres em âmbito laboral. Pelo contrário, as desigualdades de gênero continuam sendo reproduzidas. Logo, muito embora as empresas defendam uma narrativa de neutralidade e igualdade, observa-se que as vivências nessas atividades a depender do gênero do trabalhador são distintas e que, conseqüentemente, as mulheres acabam sendo ainda o gênero mais precarizado. Ainda, denota-se que as mulheres não são, inclusive, compreendidas como o perfil de trabalhador esperado para o desempenho das atividades compreendidas no contexto do capitalismo de plataforma, uma vez que conforme elucidado elas não dispõem do tempo necessário para desempenhar a atividade, tendo em vista a acumulação com as atividades do lar.

Por último, de acordo com Pollyana Soares, Andréa de Araújo e Emilia Pereira apesar de se estar diante, atualmente, de um “cenário subversivo” aos papéis de gênero com a ocupação de mulheres em atividades tipicamente masculinas, como é o caso dos serviços de entregas e atividade de motorista, tal cenário “(...) não inverte a estrutura central da divisão sexual do trabalho, na realidade perpetua e agrava a hierarquização existente”<sup>91</sup>.

Postas essas questões, aprofundaremos no próximo capítulo a partir dos relatos de mulheres motoristas de aplicativos de transporte, as especificidades do labor feminino no contexto da atividade em específico, bem como as relações de gênero nela compreendidas buscando-se constatar possíveis discriminações, desigualdades, precarizações e, sobretudo, compreender se a Uberização do Trabalho desempenhada a partir de plataformas digitais, é de fato na realidade prática “pior para elas”.

---

<sup>91</sup> SOARES, P. E. es; ARAÚJO, A. C. M. de; PEREIRA, E. de F. da S. F. **A invisibilidade das entregadoras de aplicativo:** a uberização como elemento de precarização da divisão sexual do trabalho / The invisibility of application delivery girls: uberization as an element of precariousness in the sexual division of labor. *Brazilian Journal of Development*, [S. l.], v. 7, n. 5, p. 51631, 2021. Disponível em: <<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/30272>>. Acesso em: 16 maio 2023.

### **CAPÍTULO 3: “ELAS NA DIREÇÃO” - PERCEPÇÕES DE MULHERES MOTORISTAS DE APLICATIVOS**

#### **3.1 Metodologia**

Com o intuito de analisar as percepções de mulheres motoristas de aplicativos, bem como as particularidades vivenciadas por elas no contexto do trabalho uberizado em diferentes plataformas digitais, a pesquisa utilizou-se da aplicação de um formulário semiestruturado direcionado às mulheres envolvidas nessa dinâmica de trabalho.

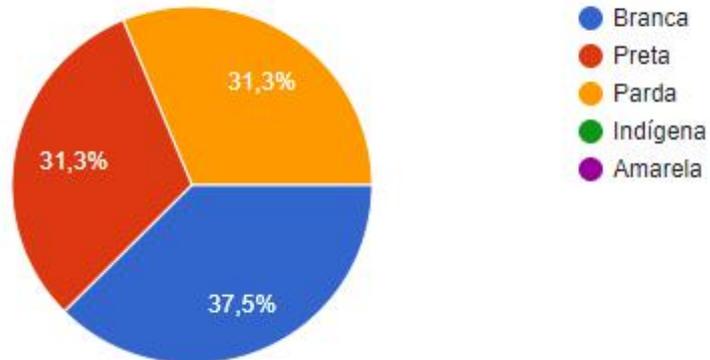
O formulário foi disponibilizado durante o período de 24 de abril de 2023 a 8 de maio de 2023 em grupos de WhatsApp criados por motoristas de aplicativos e 16 mulheres responderam o formulário. O formulário foi composto por 3 seções: a primeira buscou traçar um perfil sociodemográfico das motoristas; a segunda buscou compreender as particularidades do trabalho de cada uma (jornada diária de trabalho; tempo de atuação como motorista de aplicativo; plataformas utilizadas; conciliação com outras atividades) e, por fim, a última seção objetivou a partir dos relatos das motoristas e de um recorte de gênero, compreender as vivências como motorista e mulher, os preconceitos sofridos, as desigualdades percebidas e se a atividade uberizada, a partir dos relatos delas, reforça ou não uma situação de precarização, vulnerabilidade social e laboral da mulher, bem como se reproduz e intensifica padrões desiguais com base no gênero.

#### **3.2 Perfil sociodemográfico das entrevistadas**

Foram feitas 7 (sete) perguntas buscando traçar um perfil sociodemográfico das entrevistadas, quais sejam: 1) Com qual raça/cor você se identifica?; 2) Qual sua orientação sexual?; 3) Qual sua idade?; 4) Estado em que reside? ; 5) Qual seu estado civil?; 6) Qual sua escolaridade?; 7) Você tem filhos?

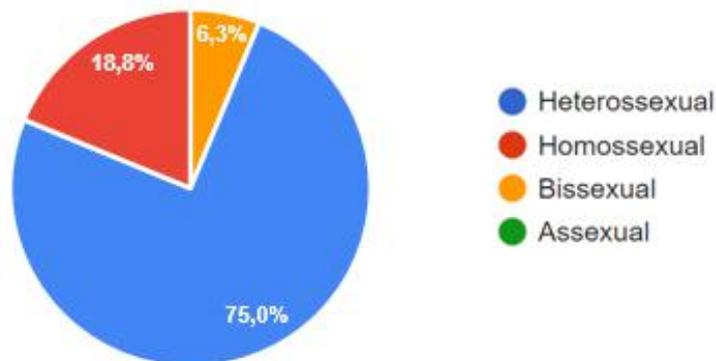
### Com qual raça/cor você se identifica?

16 respostas



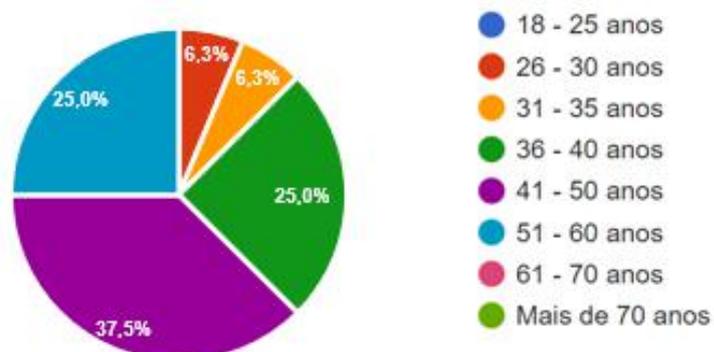
### Qual sua orientação sexual?

16 respostas



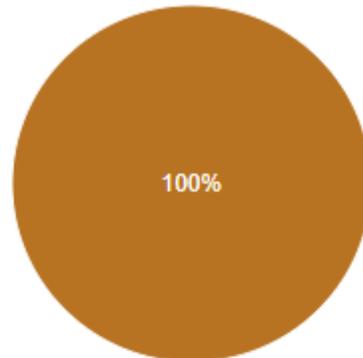
### Qual sua idade?

16 respostas



### Estado em que reside:

16 respostas

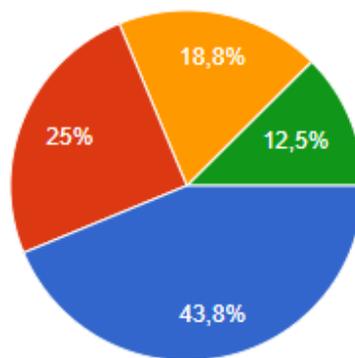


- PE
- PI
- RR
- RO
- RJ
- RN
- RS
- SC

▲ 3/4 ▼

### Qual seu estado civil?

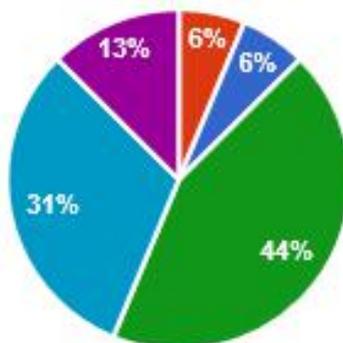
16 respostas



- Solteira
- Casada
- União Estável
- Divorciada
- Viúva

### Qual sua escolaridade?

16 respostas



- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino superior (graduação) incompleto
- Ensino superior (graduação) completo

### Você tem filhos?

16 respostas



Conforme as respostas coletadas, verificou-se que cerca 62,6% das mulheres se autodeclararam como pretas ou pardas (somadas as porcentagens) o que representa, na pesquisa, o total de 10 (dez) mulheres, enquanto que 37,5% se autodeclararam como brancas (6 respostas).

Quanto à sexualidade houve prevalência de respostas de mulheres heterossexuais (75% das entrevistadas - 12 respostas) e em relação à idade observou-se percentuais bastante variáveis com prevalência, contudo, de um perfil entre 41 e 50 anos. No que tange ao estado de residência e atuação, verificou-se que a totalidade das trabalhadoras reside no estado do Rio de Janeiro (RJ).

Interessante observar que as respostas demonstraram que a minoria das mulheres atuando como motoristas possui níveis de escolaridade baixos. Dentre as respostas, por exemplo, apenas 2 mulheres afirmaram não possuir o ensino fundamental completo ou apenas ter concluído o ensino fundamental. Destaca-se que 5 das 16 entrevistadas afirmaram possuir curso de graduação (superior completo).

No que tange ao estado civil as respostas foram bem distribuídas, sendo o percentual de mulheres casadas ou em união estável equivalentes a mulheres solteiras. Apenas 2 (duas) mulheres afirmaram ser divorciadas. Por último, em relação à maternidade, constatou-se que a maioria das mulheres entrevistadas relatou ser mãe, totalizando 11 mulheres das 16 que submeteram respostas ao formulário.

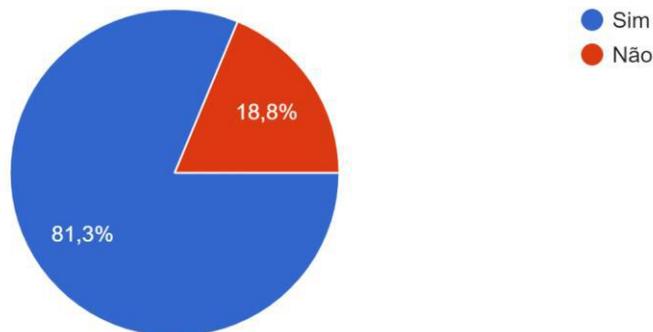
### 3.3 Características laborais

Para traçar as características laborais das motoristas entrevistadas foram feitas 6 (seis) perguntas objetivas e 2 (duas) perguntas subjetivas. Quanto às objetivas, foram feitas as seguintes perguntas: 1) Já teve emprego formal?; 2) Há quanto tempo você trabalha como motorista de aplicativo?; 3) Quais plataformas você utiliza?; 4) A sua renda principal decorre deste trabalho?; 4) A sua jornada de trabalho corresponde em média a; 5) Qual turno você costuma trabalhar?

Já quanto às perguntas subjetivas, questionou-se qual seria a principal vantagem e a principal desvantagem de atuar como motorista de aplicativos.

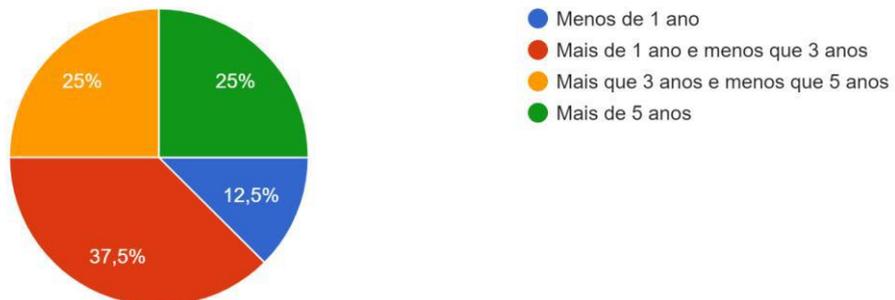
Já teve emprego formal?

16 respostas



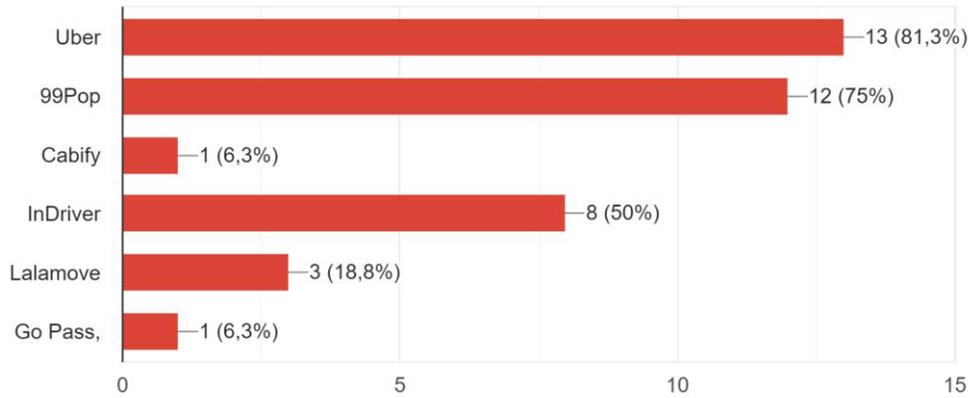
Há quanto tempo você trabalha como motorista de aplicativo?

16 respostas



Quais plataformas você utiliza?

16 respostas



A sua renda principal decorre deste trabalho?

16 respostas



A sua jornada de trabalho é em média:

16 respostas



### Qual turno você costuma trabalhar?

16 respostas



#### 3.3.1 Resultados e comentários

Verificou-se que a maioria das mulheres já possuiu emprego formal em algum momento, representando o percentual de 81,3% das entrevistadas (13 mulheres) e também que a maioria das motoristas trabalha há 2 (dois) anos em aplicativos (37,5% das entrevistadas - 6 respostas). Quanto a esse ponto, cabe destacar que o início das atividades de muitas dessas mulheres como motoristas de aplicativos coincide com um cenário no país de crise socioeconômica que foi agravada diante da pandemia da COVID-19. Isto porque, com a pandemia, observou-se aumentos significativos nas taxas de desemprego do país.

Conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD contínua/ IBGE) o desemprego no Brasil no primeiro trimestre de 2021 (encerrado em abril), apresentava taxas recordes chegando ao percentual 14,7% de desocupados no país, o que totalizou cerca de 14,8 milhões de pessoas desempregadas no país<sup>92</sup>. Dado esse contexto, muitos trabalhadores passaram a encarar o trabalho nas plataformas como uma alternativa de obtenção de renda diante do desemprego crescente, fazendo com que as ocupações informais, por tempo parcial e por “conta própria” aumentassem cada vez mais.

<sup>92</sup> IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desemprego mantém recorde de 14,7% no trimestre encerrado em abril**. Agência de Notícias, [S.l.], 2012. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31050-desemprego-mantem-recorde-de-14-7-no-trimestre-encerrado-em-abril>>. Acesso em: 06 junho 2023.

Quanto às plataformas utilizadas, verificou-se que há uma adesão majoritária das plataformas Uber e 99car e observou-se, ainda, que a maioria das mulheres tem sua renda principal decorrente da atividade como motorista de aplicativo, representando o percentual de 75% das entrevistadas (12 motoristas).

Acerca da duração da jornada de trabalho, foi possível constatar a partir das respostas que mais da metade das motoristas realiza jornadas iguais ou superiores a 8h diárias, o que representa um percentual de 56,3% das entrevistadas. Dentre essas, grande parte possui jornadas iguais ou superiores a 12h diárias. Outrossim, verificou-se também, que as motoristas tendem a trabalhar em sua maioria em mais de um turno, cumulando diferentes turnos de trabalho. Portanto, a partir dos dados relatados constata-se que a jornada de trabalho de mulheres motoristas de aplicativos tende a assumir um perfil extenuante, tendo em vista que esta ultrapassa limites tidos atualmente como seguros em termos de saúde, segurança do trabalho e também de reserva de tempo de descanso e lazer.

Em que pese, a legislação trabalhista (Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT)<sup>93</sup> conjuntamente com a Constituição Brasileira 1988<sup>94</sup> estabelecer limites diários e semanais da duração normal da jornada de trabalho, quais sejam, 8h diárias (art. 58 da CLT) e 44h semanais (artigo 7º, XIII da CRFB/88) e 25h semanais para os trabalhadores em regime de tempo parcial (art. 58-A da CLT), observa-se um prolongamento exaustivo do tempo de trabalho dessas trabalhadoras, convertendo-se em um trabalho quase que a tempo integral.

Denota-se que essa característica de “disponibilidade quase que integral” do obreiro é própria da organização do trabalho uberizado que transforma, segundo Abílio, o trabalhador em uma figura permanentemente disponível ao trabalho que pode ser usada a qualquer tempo segundo a necessidade do capital, mas que só recebe por aquilo que produz e não pelo tempo disponível<sup>95</sup>. Antunes pondera, no mesmo sentido, afirmando que o trabalho digital uberizado impacta na ausência de separação entre aquilo que seria tempo de trabalho e tempo de não

<sup>93</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Senado Federal, 1943. Disponível em: Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 06 junho 2023.

<sup>94</sup> BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 06 junho 2023.

<sup>95</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?** 1. Estudos avançados, v. 34, p. 117, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzOLzMyHbgcGMNNwv/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 06 junho 2023.

trabalho, o que converte o trabalhador em um escravo digital<sup>96</sup> que trabalha muitas vezes até mais que 12h diárias.

Ocorre que essa realidade é muito mais danosa quando levamos em consideração a realidade feminina, considerando que, conforme visto ao longo do trabalho, mulheres tendem a realizar duplas jornadas em razão da acumulação de esferas produtivas e reprodutivas. Logo, questiona-se como é possível conciliar as atividades de cuidado com filhos e domésticas com um trabalho que exige uma disponibilidade quase que integral. Fato é que as duas realidades confrontam-se e colocam a trabalhadora mulher em uma situação extremamente precarizante, ficando a margem de direitos fundamentais constitucionalmente estabelecidos como o direito ao descanso e ao lazer.

Noutro giro, no que diz respeito a pergunta do formulário “Para você, qual seria a principal vantagem de atuar como motorista de aplicativo?” pontua-se que a questão recebeu 13 respostas e dentre essas 10 delas fizeram referência a possibilidade de flexibilidade na definição dos horários de trabalho. Percebe-se, portanto, que o argumento de que o trabalho para as plataformas seria uma atividade flexível, capaz de se adequar a rotina feminina permeada por outras responsabilidades acaba por ser atrativo às mulheres, principalmente, considerando que a maioria das trabalhadoras que responderam ao formulário também são mães. Contudo, conforme discorrido anteriormente, a tão falada “flexibilidade” na verdade é mera aparência considerando que na prática as trabalhadoras acabam sendo condicionadas a um estado de disponibilidade praticamente integral, longas jornadas de trabalho e indistinção do tempo de trabalho e tempo de descanso.

Por último, foi questionado sobre quais seriam as principais desvantagens de atuar como motorista de aplicativos e as respostas citaram três motivos predominantes: a ausência de segurança na atividade, as despesas do veículo serem integralmente das motoristas e ausência de direitos e benefícios.

No tocante a questão da segurança, denota-se que motoristas mulheres além de enfrentar situações típicas de insegurança pública que podem atingir a todos como roubos, por exemplo,

---

<sup>96</sup> ANTUNES, Ricardo. **Trabalho Intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0**. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020, Formato Kindle, p.19.

ainda tem que lidar com desafios que emergem pelo fato de ser mulher: assédios físicos e verbais e risco de estupro estão entre os medos diários que sondam essas mulheres no exercício da atividade. Não obstante as medidas que muitas empresas afirmam tomar em relação à segurança dos motoristas, as trabalhadoras frequentemente ainda têm essa percepção de insegurança em relação ao trabalho.

No mais, quanto às duas outras questões levantadas pelas motoristas, pontua-se que os motoristas de aplicativos são classificados, no geral, como trabalhadores "autônomos", assim como acontece com outras categorias de trabalho em plataformas digitais. Isto porque, os trabalhadores envolvidos nessa atividade seriam dotados de autonomia para definir seus horários de trabalho, tendo direito a desconexão a qualquer tempo e liberdade para controlar seu próprio negócio. Nessa perspectiva, segundo empresas como a Uber, por exemplo, inexistiria na atividade em questão vínculo entre a empresa e o trabalhador, uma vez que a empresa apenas cumpriria o papel de mediar (através da plataforma) a oferta e procura de um serviço<sup>97</sup>.

De se notar, no entanto, que o preço do trabalhador figurar como uma espécie de “empreendedor” e as empresas controladoras das plataformas como meras “mediadoras” é a transferência de todos os riscos e custos do negócio somente ao próprio trabalhador. Isso implica, segundo Murilo Carvalho, em uma precarização das condições de trabalho, uma vez que a responsabilidade “(...) pela aquisição e manutenção dos veículos, despesas de combustível, impostos sobre o veículo, seguro por acidente, além de outros (...)”<sup>98</sup> é unilateralmente destinada ao trabalhador. E é justamente para essa questão que muitas motoristas chamaram a atenção ao responderem a pesquisa.

Ainda, denota-se que dentre as respostas submetidas pelas trabalhadoras no que diz respeito às principais desvantagens de atuar como motorista de aplicativos, uma delas apontou a ausência de direitos e benefícios. Urge asseverar que, mais uma vez, a classificação da

---

<sup>97</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Manicures, motoboys e a gestão da sobrevivência.** In: MARQUES, Léa (Org.) *Trajetórias da informalidade no Brasil contemporâneo.* São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2021, p. 175. Disponível em: <<https://fpabramo.org.br/publicacoes/estante/trajetorias-da-informalidade-no-brasil-contemporaneo1/>>. Acesso em: 06 junho 2023.

<sup>98</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Uberização do trabalho, subordinação jurídica e dependência econômica.** *Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife - ISSN: 2448-2307, v. 93, n.1, 2021, p.173.* Disponível em: <<https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/249085>> Acesso em: 07 junho 2023.

atividade como um trabalho "autônomo" coloca os trabalhadores em uma situação de precarização, tendo em vista que afasta do trabalhador uma série de direitos trabalhistas e previdenciários fundamentais na dinâmica laboral.

Como exemplo desses direitos que são perdidos pela categorização como autônomo podemos citar o direito a limitação da jornada de trabalho a 8h diárias e 44h semanais; a remuneração fixa de pelo menos um salário mínimo; a horas extras e respectivos adicionais; férias e descanso semanal remunerado; décimo terceiro salário; auxílio doença; dentre outros. Vale salientar ainda que essa precarização de direitos é ainda mais severa quando levamos em consideração a situação feminina, dado que as mulheres possuem demandas e necessidades específicas e ainda sofrem os impactos da desigualdade de gênero. Nesse sentido, Reis e Graminho asseveram que mulheres envolvidas na dinâmica de trabalho em plataformas digitais não possuem direito à licença maternidade, por exemplo, tendo que optar nos meses após o parto por parar de trabalhar e, conseqüentemente, ficar sem renda, pois se trata de um trabalho sob demanda, ou conciliar as rotinas de cuidado de um recém-nascido com o trabalho na plataforma<sup>99</sup>.

### 3.4 Vivências e desigualdades como motorista e mulher

Para compreender as vivências como motorista e mulher, aprofundando as questões de gênero, e a partir disso constatar se há de fato uma manutenção e reforço de desigualdades de gênero vivenciadas por essas trabalhadoras foram feitos os seguintes questionamentos objetivos:

1) Segundo a sua percepção, a profissão de motorista de aplicativos de mobilidade urbana é predominantemente masculina ou feminina?; 2) Segundo a sua percepção, há diferença de distribuição de corridas pelo algoritmo dos aplicativos entre motoristas homens e motoristas mulheres?; 3) Você já sofreu algum tipo de discriminação de passageiros por ser uma mulher dirigindo?; 4) Você já sofreu algum tipo de discriminação de outros motoristas (homens) por ser uma mulher dirigindo?; 5) Você já sofreu assédio durante alguma corrida pela plataforma

---

<sup>99</sup> REIS, Beatriz de Felipe; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Sem contrato e sem freios: os desafios enfrentados pelas mulheres na uberização do trabalho.** In: SOUZA, Ismael Francisco de; VIEIRA, Reginaldo de Souza (org.). Estado, política e direito: políticas públicas, cidadania e direitos humanos, volume IX. Criciúma, SC: UNESC, 2020. p. 264. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/handle/1/8234>> Acesso em: 07 junho 2023.

por parte de algum passageiro?; 6) Se a resposta da última pergunta foi positiva, a empresa responsável pela plataforma ofereceu algum suporte para você diante da situação?; 7) As empresas responsáveis pelos aplicativos que você utiliza dispõem de algum mecanismo de segurança que possa ser acionado em casos de assédio ou outros tipos de violência?

Ainda, no formulário, foi dada a possibilidade para que as motoristas relatassem brevemente acerca das discriminações vivenciadas; citassem os mecanismos de proteção contra situações de violência que as empresas-plataformas dispõem e que elas tinham conhecimento; e por último para que elas descrevessem quais eram os principais desafios de ser motorista e mulher.

Segundo a sua percepção, a profissão de motorista de aplicativos de mobilidade urbana é predominantemente masculina ou feminina?

16 respostas



Segundo a sua percepção, há diferença de distribuição de corridas pelo algoritmo dos aplicativos entre motoristas homens e motoristas mulheres?

16 respostas



Você já sofreu algum tipo de discriminação de passageiros por ser uma mulher dirigindo?

16 respostas



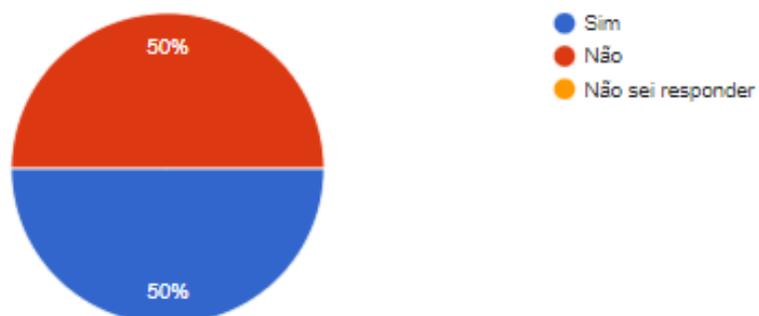
Você já sofreu algum tipo de discriminação de outros motoristas (homens) por ser uma mulher dirigindo?

16 respostas



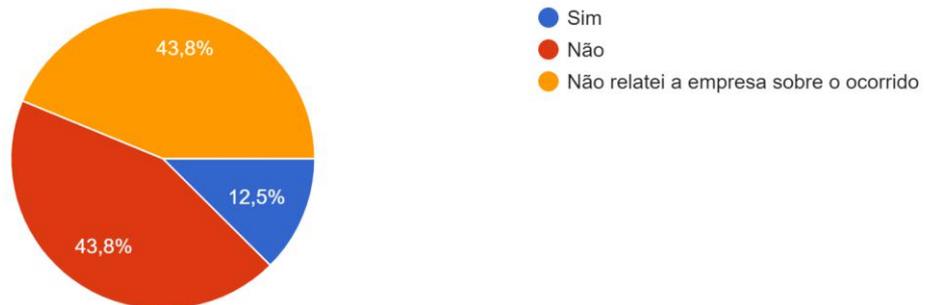
Você já sofreu assédio durante alguma corrida pela plataforma por parte de algum passageiro?

16 respostas



Se a resposta da última pergunta foi positiva, a empresa responsável pela plataforma ofereceu algum suporte para você diante da situação?

16 respostas



As empresas responsáveis pelos aplicativos que você utiliza dispõem de algum mecanismo de segurança que possa ser acionado em casos de assédio ou outros tipos de violência?

16 respostas



69% das mulheres afirmaram que a profissão de motorista de aplicativos de transporte é uma profissão predominantemente masculina (11 mulheres). Apesar de ser uma atividade ocupada majoritariamente por homens, as profissionais em sua maioria (38% - 6 mulheres) afirmaram que não existe diferença de distribuição de corridas pelo algoritmo dos aplicativos entre motoristas homens e motoristas mulheres, ocorrendo assim, segundo a percepção delas uma distribuição igualitária.

No que diz respeito às discriminações vivenciadas no exercício da atividade, 44% das profissionais que responderam o formulário afirmaram que já sofreram discriminações por parte de passageiros por ser uma mulher dirigindo. No que tange as discriminações praticadas por outros motoristas (homens), 50% das mulheres afirmaram já terem sido vítimas de atos ou

comentários discriminatórios. “Um motorista homem perguntou se poderia pegar o carro e dirigir”; “Perguntaram porque eu não pilotava fogão”; “Sempre ouço piadas de mulher no volante perigo constante”; “Um passageiro perguntou se poderia confiar em mim dirigindo”; “Ouvi de um passageiro que se fosse a mulher dele, jamais ele deixaria trabalhar como motorista”. Estes representam apenas alguns relatos de discriminações sofridas por mulheres no exercício da atividade de motorista de aplicativos.

Os relatos trazidos por essas condutoras revelam claramente como os estereótipos sociais e de gênero impactam na classificação de atividades profissionais como tipicamente masculinas ou femininas e também rotulam as habilidades da mulher em relação a certos tipos de profissão. Desse modo, destaca-se que a profissão de motorista está dentre as profissões que carregam o estereótipo de ser uma profissão destinada a homens, uma vez que homens “supostamente” possuiriam mais habilidades dirigindo. Devido essas crenças é frequente que mulheres que desempenham profissões rotuladas como “masculinas” vivenciem uma série de discriminações, como é exemplo das relatadas pelas entrevistadas.

Fato é que essas crenças só servem para reforçar uma rejeição social de mulheres em certas atividades, bem como fomentar o sentimento de não pertencimento a fim de enquadrar a mulher em nichos específicos de trabalho. Salienta-se que, conforme Pollyana Soares, Andréa de Araújo e Emília Pereira, essa rejeição social perpetrada contra mulheres em atividades tipicamente masculinas pode inclusive ir além dos típicos comentários ouvidos pelas condutoras e se converter em ataques físicos com o único objetivo de demonstrar que a mulher não pertence àquele lugar<sup>100</sup>.

No que concerne ao questionamento sobre situações de assédio, 50% das motoristas afirmaram que já sofreram assédio durante alguma corrida pela plataforma por parte de passageiros. Destaca-se que, segundo as motoristas, as empresas dispõem de mecanismos de segurança que podem ser acionados em caso de assédio ou risco de outros tipos de violência como gravação de áudio e vídeo do veículo; ligação direta para a polícia através de um botão

---

<sup>100</sup> SOARES, P. E. es; ARAÚJO, A. C. M. de; PEREIRA, E. de F. da S. F. **A invisibilidade das entregadoras de aplicativo:** a uberização como elemento de precarização da divisão sexual do trabalho / The invisibility of application delivery girls: uberization as an element of precariousness in the sexual division of labor. *Brazilian Journal of Development*, [S. l.], v. 7, n. 5, p. 51634, 2021. Disponível em: <<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/30272>>. Acesso em: 13 junho 2023.

de emergência e bloqueio de passageiros que cometem assédio. Contudo, apesar desses mecanismos, das motoristas que relataram já ter sofrido assédio, apenas 2 (duas) motoristas afirmaram que a empresa responsável pela plataforma ofereceu algum tipo de suporte para a situação o que coloca em xeque se esses mecanismos são efetivos e realmente protegem as condutoras.

Por último, ao serem questionadas sobre os principais desafios de ser motorista e mulher, as condutoras mencionaram uma série de desafios e dentre esses os principais citados estão a insegurança; vulnerabilidade; preconceito; ausência de respeito e dificuldade de conciliação do trabalho com atividades domésticas e cuidado com os filhos.

## CONCLUSÃO

Por tudo exposto no presente trabalho, constata-se que as crescentes inovações tecnológicas vivenciadas na sociedade, nos últimos anos, principalmente a partir da indústria 4.0, propiciaram um remodelamento das antigas formas laborais, criando-se novos modelos de organização, gestão e controle do trabalho mediadas a partir de infraestruturas digitais. Ressalta-se, no entanto, que todas essas mudanças também são acompanhadas de um movimento no sistema capitalista no sentido de promover a desregulação do trabalho e universalizar um padrão de precarização e informalização do trabalho.

A partir dos avanços tecnológicos emergem as chamadas “plataformas digitais” que ganham destaque no cenário de uma economia colaborativa, propiciando uma expansão de trocas de serviços e produtos por meio da internet. Entretanto, esses instrumentos são convertidos pelo empresariado em mecanismos de captação de “mais valia” e exploração de mão de obra, se valendo de lacunas legais e operando-se a chamada uberização do trabalho.

A uberização do trabalho, por sua vez, sustenta-se a partir de discursos baseados em autonomia e flexibilidade. Vende-se a ideia de um trabalhador “gerente de si mesmo” ou “empreendedor” que tem liberdade para trabalhar conforme sua necessidade e que gere seu próprio trabalho, enquanto que a plataforma funciona como mera infraestrutura tecnológica para que o trabalhador possa oferecer seus serviços. Todavia, observou-se a partir da pesquisa que tais discursos apenas tem condão de afastar a responsabilização pela atividade das empresas detentoras das plataformas, transferindo-se todos os riscos e custos do negócio ao trabalhador e colocando-o em uma situação de extrema precarização em termos de direitos e garantias. Ainda, denota-se que apesar de empresas-plataformas se auto intitulem mediadoras o que se vê na prática é que as empresas controlam diversos aspectos da atividade unilateralmente, como os preços das corridas no caso da Uber, por exemplo.

Ao fazermos um recorte de gênero na temática e investigarmos como as trabalhadoras mulheres são compreendidas e impactadas pelas formas de trabalho uberizadas, no contexto das plataformas digitais, observou-se que outros discursos empresariais surgem direcionados à parcela feminina da sociedade, ganhando aqui mais força ainda a promessa de flexibilidade, tendo em vista que mulheres acumulam, em razão da desigual divisão sexual do trabalho, trabalho remunerado e não-remunerado (trabalhos domésticos-familiares). Nessa acepção, o

trabalho na plataforma, segundo as empresas, seria uma modalidade de trabalho que permitiria às mulheres uma flexibilidade não encontrada nos trabalhos tradicionais, permitindo que elas conciliassem o trabalho e as atividades de cuidados com os filhos e domésticas.

No entanto, verificou-se que o trabalho uberizado implica em uma situação de constante disponibilidade do obreiro, o que se choca diretamente com a realidade feminina de acumulação de atividades e demonstra a falácia da flexibilidade, evidenciando-se assim que o gênero ideal para o trabalho uberizado não é o gênero feminino. Há ainda promessas empresariais referentes a possibilidade de “empoderamento feminino” no exercício da atividade, entretanto, observou-se que a noção de empoderamento veiculada pelas empresas-plataformas possui caráter meramente econômico, não superando efetivamente desigualdades de gênero enfrentadas pelas mulheres, nem mesmo subvertendo os papéis que elas ocupam e desempenham tradicionalmente.

As percepções das motoristas de aplicativos de transporte aprofundaram as constatações acerca das vivências como trabalhadora uberizada e mulher. Mostrou-se através da pesquisa que mulheres motoristas de aplicativos de transporte sofrem com jornadas extenuantes, ausência de direitos, insegurança, discriminações em razão do seu gênero, assédios e ausência de suporte das empresas-plataformas. O medo, a incerteza sobre o amanhã, sobre estar segura ou até mesmo sobre chegar em casa viva rondam rotineiramente a vida dessas mulheres.

Resta evidente, portanto, que se a uberização do trabalho é um fenômeno que traz diversos impactos laborais que culminam na precarização, flexibilização e informalização das relações de trabalho dos trabalhadores no geral, esse cenário é ainda pior quando pensamos nas mulheres, uma vez que para além dessas questões mulheres trabalhadoras de plataformas ainda têm que resistir a discriminações específicas em razão do seu gênero que são reforçadas a partir do trabalho uberizado, conforme exposto pelas condutoras. Posto isso, fica claro que a uberização não traz nada de inovador para a situação laboral da mulher, na verdade aglutina opressões e revela um processo de constante invisibilização da figura feminina e das suas particularidades no mundo trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 99APP. **Mais Mulheres:** Tecnologia conectando oportunidades. Disponível em: <<https://99app.com/maismulheres/>>. Acesso em: 25 maio 2023.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização:** a era do trabalhador just-in-time?. Estudos avançados, v. 34, 2020, p.111-126. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/abstract/?lang=pt> >. Acesso em: 24 abril 2023.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização:** Manicures, motoboys e a gestão da sobrevivência. In: MARQUES, Léa (Org.) Trajetórias da informalidade no Brasil contemporâneo. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2021, p. 173-189. Disponível em: <<https://fpabramo.org.br/publicacoes/estante/trajetorias-da-informalidade-no-brasil-contemporaneo1/> >. Acesso em: 06 junho 2023.
- ALVES, Eliete Tavelli. **A parassubordinação e a utilização de plataformas digitais na captação de mão de obra.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 10, n. 95, p. 81-90, 2021. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/182324>> Acesso em: 19 abril 2023.
- ANTUNES, Ricardo. **Trabalho Intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0.** In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2020.
- ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo.** Revista Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p.27-43, 2020. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>>. Acesso em: 21 abril 2023.
- BIROLI, Flávia. **Divisão sexual do trabalho e democracia.** Dados, v. 59, 2016, p.719-754. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/dados/a/kw4kSNvYvMYL6fGJ8KkLcQs/?lang=pt&format=html>> Acesso em: 16 maio 2023.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Senado Federal, 1943. Disponível em: Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) >. Acesso em: 06 junho 2023.
- BRASIL. **Constituição (1988).** Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) >. Acesso em: 06 junho 2023.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Conceitos básicos sobre a uberização:** a necessidade de maior rigor para a compreensão dos fenômenos do século XXI, DMT – Democracia e Mundo do Trabalho em Debate, 2022. Disponível em: <<https://direitosfundamentais.org.br/conceitos->

basicos-sobre-a-uberizacao-a-necessidade-de-maior-rigor-para-a-compreensao-dos-fenomenos-do-seculo-xxi/#:~:text=%C3%89%20um%20processo%20cont%C3%ADnuo%20que,de%20um%20setor%20da%20economia.>. Acesso em: 24 abril 2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O caso Uber e o controle por programação:** de carona para o século XIX. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 177-207, 2021. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/188682> > Acesso em: 20 abril 2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O enviesamento de conceitos básicos sobre a uberização.** Jornal GGN, v. 4, 2021. Disponível em: <<https://jornalgggn.com.br/destaque-secundario/o-enviesamento-de-conceitos-basicos-sobre-a-uberizacao-por-rodrigo-de-lacerda-carelli/>>. Acesso em: 19 de abril.

CENTRO BRASILEIRO DE ANÁLISE E PLANEJAMENTO (CEBRAP); ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MOBILIDADE E TECNOLOGIA (AMOBITEC). **Mobilidade urbana e logística de entregas:** um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos. São Paulo, n. 1, 2023. Disponível em: <<https://cebrap.org.br/pesquisas/mobilidade-urbana-e-logistica-de-entregas-um-panorama-sobre-o-trabalho-de-motoristas-e-entregadores-com-aplicativos-caderno-quantitativo/> >. Acesso em: 18 maio 2023.

CNN Brasil. **Diferença salarial entre homens e mulheres vai a 22%, diz IBGE.** Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/>>. Acesso em: 16 maio 2023.

COLODETTI, Ana Paula de Oliveira Amaral; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. **As relações de gênero no contexto socioeconômico e cultural brasileiro:** estudo com mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana. Cadernos EBAPE. BR, v. 19, n.4, 2022, p.872-886. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/LTLQsXQT38Czwjyt6933XH/?format=pdf&lang=pt> >. Acesso em: 18 maio 2023.

GONSALES, Marcos. **Indústria 4.0:** empresas plataformas, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020.

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

HIRATA, H.; KERGOAT, D. **A classe operária tem dois sexos.** Revista de Estudos Feministas, Ano 2, 1º semestre, 1994, p.93-100. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16291>> Acesso em: 16 maio 2023.

HIRATA, H; KERGOAT, D. **Novas configurações da Divisão Sexual do Trabalho.** Cadernos de Pesquisa, v.37, n.132, set. 2007, p. 595-609. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005> > Acesso em: 16 maio 2023.

HIRATA, Helena. **Gênero, patriarcado, trabalho e classe**. Revista Trabalho Necessário, v.16, n. 29, 2018, p. 14-27. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/4552>>. Acesso em: 16 maio 2023.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desemprego mantém recorde de 14,7% no trimestre encerrado em abril**. Agência de Notícias, [S.l.], 2012. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31050-desemprego-mantem-recorde-de-14-7-no-trimestre-encerrado-em-abril>>. Acesso em: 06 junho 2023.

IBGE. **Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2a edição. Estudos e Pesquisas : Informação Demográfica e Socioeconômica. n.38, 2021. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf)>. Acesso em: 16 maio 2023.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr Editora, 2019.

NIEBORG, David; POELL, Thomas. **The Plataformization of Cultural Production: Theorizing the Contingent Cultural Commodity**, 2018 apud GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020.

NOGUEIRA, S; CASTELHANO, J. **Gestão dos tempos e do percurso profissional: estratégias das mulheres em profissões definidas no masculino**. Laboreal, 8(1), 2012, p.1-20. Disponível em: <<https://journals.openedition.org/laboreal/7082>> Acesso em: 17 maio 2023.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **O Direito do Trabalho (des) conectado nas plataformas digitais**. Teoria Jurídica Contemporânea, v. 4, n. 1, p. 246-266, 2019. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24367>> Acesso em: 10 abril 2023.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Uberização do trabalho, subordinação jurídica e dependência econômica**. Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife - ISSN: 2448-2307, v. 93, n.1, 2021, p.152 - 175. Disponível em: <<https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/249085>> Acesso em: 07 junho 2023.

PEREIRA, Maria Júlia Tavares. **A plataformização não tem rosto de mulher: As experiências e percepções de condutoras**. Orientador: Celia da Graça Arribas. 2022. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade Federal de Juiz de Fora, [S. l.], 2022. Disponível em: <<https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/14068>>. Acesso em: 25 maio 2023.

REIS, Beatriz de Felipe; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Sem contrato e sem freios: os desafios enfrentados pelas mulheres na uberização do trabalho**. In: SOUZA, Ismael Francisco de; VIEIRA, Reginaldo de Souza (org.). Estado, política e direito: políticas públicas, cidadania e direitos humanos, volume IX. Criciúma, SC: UNESC, 2020. p. 252-276. Disponível em: <<http://repositorio.unesc.net/handle/1/8234>> Acesso em: 07 junho 2023.

RESENDE, Debora Penido. **Organização do trabalho na sociedade contemporânea**. Revista do Tribunal Regional do trabalho. Belo Horizonte, v.66, n.102, item 01, 2020, p.275-

297. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/70650>> . Acesso em: 10 abril 2023.

SLEE, Tom. **Uberização: A nova onda do trabalho precarizado**. Tradução: João Peres. São Paulo: Elefante, 2017.

SOARES, P. E. es; ARAÚJO, A. C. M. de; PEREIRA, E. de F. da S. F. **A invisibilidade das entregadoras de aplicativo: a uberização como elemento de precarização da divisão sexual do trabalho / The invisibility of application delivery girls: uberization as an element of precariousness in the sexual division of labor**. Brazilian Journal of Development, [S. l.], v. 7, n. 5, 2021, p.51611–51641. Disponível em: <<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/30272>> . Acesso em: 16 maio 2023.

**Trabalho uberizado e capitalismo virótico: entrevista com Ricardo Antunes**. Digilabour, 2020. Disponível em: <<https://www.ihu.unisinos.br/categorias/599970-trabalho-uberizado-e-capitalismo-virotico-entrevista-com-ricardo-antunes>>. Acesso em: 21 abril 2023.

UBER. **O que é Uber?** [S.l.], 2022. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/o-que-e-uber/>>. Acesso em: 20 abril 2023

UBER. **Uber Drive**. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>>. Acesso em: 20 abril 2023.

UBER. **Uber lança "Elas na Direção" para incentivar a participação de mulheres como motoristas**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-lanca-elas-na-direcao/>> . Acesso em: 20 maio 2023.

VEJA. **Motoristas homens da Uber ganham mais do que as mulheres**. Veja, São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/motoristas-homens-da-uber-ganham-mais-do-que-as-mulheres>> . Acesso em: 30 maio 2023.

Vidigal, V. **Fazendo Gênero no Trabalho Plataformizado**. In: 20º Congresso Brasileiro de Sociologia, GT 01 – A era do trabalho virtual, 2021. Disponível em: <[file:///C:/Users/55219/Downloads/fazendogeneroplataformas\\_vidigal%20\(7\).pdf](file:///C:/Users/55219/Downloads/fazendogeneroplataformas_vidigal%20(7).pdf)> . Acesso em: 20 abril 2023.

VIDIGAL, Viviane. **A classe plataformizada tem dois sexos**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 4, 2021, p.1-36. Disponível em: <<http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/88>> . Acesso em: 25 maio 2023.