

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS
MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

MARIA JÚLIA TAVARES PEREIRA

**A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO NÃO TEM ROSTO DE MULHER: AS
EXPERIÊNCIAS E PERCEPÇÕES DE CONDUTORAS**

Juiz de Fora
2022



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

MARIA JÚLIA TAVARES PEREIRA

**A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO NÃO TEM ROSTO DE MULHER: AS
EXPERIÊNCIAS E PERCEPÇÕES DE CONDUTORAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais. Área de concentração: Cultura, Produções Simbólicas e Processos Sociais.

Orientadora: Prof. Dr^a Celia da Graça Arribas.

Coorientadora: Prof. Dr^a Ana Claudia Moreira Cardoso.

JUIZ DE FORA
2022

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Tavares Pereira, Maria Júlia.

A plataformização do trabalho não tem rosto de mulher : experiências e percepções de condutoras / Maria Júlia Tavares Pereira. -- 2022.

169 f.

Orientadora: Celia da Graça Arribas

Coorientadora: Ana Claudia Moreira
Cardoso

Dissertação (mestrado acadêmico) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Instituto de Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, 2022.

1. Plataformização. 2. Gênero. 3. Divisão Sexual do Trabalho. 4. Precarização. 5. Empoderamento. I. da Graça Arribas, Celia, orient.

II. Moreira Cardoso, Ana Claudia, coorient. III. Título.

MARIA JÚLIA TAVARES PEREIRA

**A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO NÃO TEM ROSTO DE MULHER: AS EXPERIÊNCIAS
E PERCEPÇÕES DE CONDUTORAS**

Dissertação
apresentada ao
Programa de Pós-
Graduação em
Ciências Sociais
da Universidade
Federal de Juiz de
Fora como requisito
parcial à obtenção do
título de Mestra em
Ciências Sociais.
Área de
concentração:
Cultura, Poder e
Instituições.

Aprovada em 08 de março de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof(a)Dr(a) Célia da Graça Arribas - Orientadora
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof(a)Dr(a) Ana Claudia Moreira Cardoso - Coorientadora
Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

Prof(a)Dr(a) Bárbara Geraldo de Castro
Universidade Estadual de Campinas

Prof(a)Dr(a) Juliana Andrade Oliveira
Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Medicina e Segurança do Trabalho/Ministério do

Trabalho e Previdência

Juiz de Fora, 25/02/2022.



Documento assinado eletronicamente por **Celia da Graca Arribas, Professor(a)**, em 14/03/2022, às 09:53, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Juliana Andrade Oliveira, Usuário Externo**, em 15/03/2022, às 11:20, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ana Cláudia Moreira Cardoso, Usuário Externo**, em 15/03/2022, às 20:14, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Bárbara Geraldo de Castro, Usuário Externo**, em 21/03/2022, às 12:51, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no Portal do SEI-Ufjf (www2.ufjf.br/SEI) através do ícone Conferência de Documentos, informando o código verificador **0694655** e o código CRC **AD8CC388**.

Dedico este trabalho à minha família, especialmente à minha mãe, às minhas avós e tias, mulheres trabalhadoras que tanto me inspiram e ensinam.

AGRADECIMENTOS

Agradeço minha família pelo apoio, pelo incentivo aos estudos e por entenderem o caminho que decidi trilhar. Agradeço aos meus pais pelo suporte incondicional e pela paciência quando mais precisei. Agradeço à minha irmã Clarice, por ser minha maior inspiração e motivo pelo qual luto por um mundo melhor. Agradeço à minha avó Elizabeth por nunca duvidar de mim e por acreditar que estou destinada a grandes feitos. Agradeço aos meus tios Simone e Fernando pelos cuidados e por compreenderem que precisei me ausentar para trilhar meu caminho. Agradeço aos meus tios Fabiana e Dave que, mesmo à distância, vibraram comigo pelas minhas conquistas. Agradeço às minhas primas Maria Clara, Manuela, Luíza e Leah por representarem o vislumbre de um futuro melhor.

Agradeço às minhas queridas orientadoras Celia e Ana pela inspiração cotidiana e pela paciência. Vocês me ensinaram a ser uma pesquisadora consciente, dedicada e humana, acima de tudo. Suas trajetórias são exemplos para mim e espero um dia poder ser pelo menos uma fração do que vocês duas são enquanto pesquisadoras e pessoas. Sou muito grata.

Agradeço ao meu psicólogo Felipe pelos anos de parceria e por oferecer um ambiente de escuta e uma presença acolhedora quando mais precisei.

Agradeço às minhas queridas colegas Samira, Raquel e Laura pela ajuda quando precisei e pela amizade num momento em que estávamos todos/as distantes uns/umas dos outros/as.

Agradeço aos meus amigos do coração Breno e Mariana, que há anos são minha fortaleza. Vocês me inspiram e, mesmo de longe, me deram colo quando mais precisei.

Agradeço à minha querida amiga Vanessa por estar sempre ao meu lado há quase uma década. Obrigada pelo carinho e pelos momentos de diversão quando precisei espairar.

Agradeço aos meus amigos Alec, Gustavo, Iris e Teles por representarem momentos de leveza quando o mundo parecia pesado demais.

Agradeço ao meu querido amigo Felipe, que me conhece como ninguém e enfrentou as trincheiras da pós-graduação comigo, mesmo à distância. Sou grata pela sensibilidade e pelo apoio.

Agradeço à minha amiga Maria Carolina, pesquisadora e estudante dedicada, que desde a graduação me ensina a ser uma pessoa melhor.

Agradeço ao meu primeiro orientador Adriano, que durante a graduação me apresentou as Ciências Sociais e representa tudo o que eu gostaria de ser enquanto professora, pesquisadora e cidadã.

Agradeço ao meu querido professor Antônio por me mostrar as diferentes nuances das Ciências Sociais e me apoiar, mesmo de longe.

Agradeço ao meu companheiro Marcos pela força quando já não conseguia mais continuar, pelas palavras de incentivo e pelo colo quando precisei.

Por fim, agradeço ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), seu corpo docente e servidores/as. Agradeço também à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo financiamento da pesquisa.

“As mulheres me interessam; e prefiro ter, através delas, uma apreensão do mundo limitada mas sólida, a flutuar no universal” (BEAUVOIR, 1995, p. 175).

RESUMO

O tripé neoliberalismo, financeirização e dataficação, resultado de transformações observadas nas últimas décadas, caracteriza o contexto perfeito para a emergência de um novo modelo empresarial: as plataformas de trabalho. Elas não se consideram empregadoras, mas apenas mediadoras de serviços entre autônomos/as e consumidores/as que se conectam através delas. Entretanto, são as plataformas que definem todas as condições de trabalho, culminando na subordinação dos/as trabalhadores/as. As plataformas têm se espreado por diferentes setores da economia desde que emergiram, consolidando governanças e relações de trabalho com suas especificidades. A presente pesquisa analisa um desses setores, tendo como foco quatro plataformas de transporte na cidade de Juiz de Fora/MG: Uber, 99App, Livre e Para Elas Mobilidade. Buscou-se evidenciar que, assim como as plataformas variam a depender do setor no qual se inserem, as experiências e percepções dos/as trabalhadores/as também possuem especificidades, neste caso, genericadas. Para tanto, foi realizada uma netnografia em grupo de WhatsApp no qual há apenas condutoras da cidade. Ademais, foram realizadas entrevistas semiestruturadas para abarcar questões que não puderam ser desenvolvidas em profundidade através do grupo. Como resultados, verificou-se que as trabalhadoras enfrentam as problemáticas já apontadas sobre o trabalho plataformizado em outras pesquisas – baixas taxas, longas jornadas, subordinação às plataformas, dentre outras –, mas também questões em que o gênero da trabalhadora é determinante: assédio moral e sexual, extensão das jornadas devido aos trabalhos reprodutivo e de cuidado, e cooptação por parte das plataformas, que se apropriam de termos associados a movimentos sociais e políticos de mulheres e outras minorias sociais para atrair mais trabalhadoras. Identifica-se, portanto, que também a precarização do trabalho intensificada pela plataformização reproduz uma divisão sexual desigual.

Palavras-chave: Plataformização. Gênero. Divisão sexual do trabalho. Precarização. Empoderamento.

ABSTRACT

Neoliberalism, financialization and datafication are the result of transformations observed over the last few decades, characterizing the perfect context for the emergence of a new business model: work platforms. They do not consider themselves as employers, but mediators between self-employed people and consumers, who connect with each other through them. However, the platforms define all the working conditions, culminating in the subordination of the workers. Platforms have spread across different sectors of the economy since they emerged, consolidating specific governance, and work relationships. This research focuses on analyzing four ride-hailing platforms in Juiz de Fora/MG: Uber, 99App, Livre and Para Elas Mobilidade. It was sought to show that, just as the platforms vary depending on the sector in which they operate, the experiences and perceptions of workers also have specificities, on this case, gendered specificities. For this purpose, I did a netnographic investigation on a WhatsApp group chat in which there are only female conductors. In addition, semi-structured interviews were carried out to discuss issues that could not be investigated in depth with data from the group. As a result, it was found that workers face problems already pointed out about platform work in other studies – low rates, long hours, subordination to platforms, among others –, but also issues in which the gender of the worker is decisive: moral and sexual harassment, extension of working hours due to reproductive and care work, and the subjective capture by the platforms, who appropriate terms associated with social and political movements of women and other social minorities to attract more workers. It is identified, therefore, that the precariousness of work intensified by platformization also reproduces an unequal sexual division of the labor.

Keywords: Platformization. Gender. Sexual division of labor. Precarization. Empowerment.

Sumário

INTRODUÇÃO	14
1 AS TECITURAS DA PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO	22
1.1 As plataformas de transporte em destaque	45
1.1.1 Uber.....	45
1.1.2 99App.....	48
1.1.3 Livre App	50
1.1.4 Para Elas Mobilidade	51
2 O GÊNERO DO TRABALHO: SITUAÇÕES DIFERENTES, DESIGUALDADES PERMANENTES	52
2.1 As incongruências entre capitalismo de plataforma e empoderamento feminino	64
3 METODOLOGIA: O DESEMBARAÇO DO NOVELO NETNOGRÁFICO	74
4 “ATÉ QUE PARA UMA MULHER, VOCÊ NÃO DIRIGE MAL”: CONDUTORAS E SUAS EXPERIÊNCIAS EM PLATAFORMAS DE TRANSPORTE	92
4.1 “Nós corremos o tempo todo, mas não saímos do lugar”	93
4.2 “Vida de mulher”: trajetórias, tempos e jornadas generificadas	106
4.3 “Já me disseram que eu passava marcha de um jeito sexy”: assédios moral e sexual, cotidianos e inevitáveis	121
4.4 As percepções acerca do empoderamento: “sair para trabalhar é um empoderamento”	133
CONCLUSÃO	137
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTAS	157

INTRODUÇÃO

Desde a década de 1970, o mundo do trabalho tem passado por importantes transformações resultantes da reestruturação produtiva do capital, do neoliberalismo, da financeirização e da dataficação. Assim como em outros momentos históricos, neste contexto o desenvolvimento tecnológico foi um protagonista. Esses processos de transformação e avanço da tecnologia culminaram nas empresas-plataforma, consideradas “a mais importante transformação do capitalismo do século 21” (SLEE, 2017, p. 26).

A emergência das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) no contexto da Indústria 4.0 – em que avanços importantes como a inteligência artificial ganharam força (TROPIA; SILVA; DIAS, 2017) – atraíram altos investimentos financeiros na comercialização da internet e no setor de telecomunicações. As grandes expectativas em torno das potencialidades dessas tecnologias culminaram no *boom* ponto-com e na economia digital (SRNICEK, 2017; DA SILVEIRA, 2021).

Daí se desenvolvem o capitalismo de plataforma (SRNICEK, 2017) e a plataformização do trabalho (VAN DIJCK, 2020). As plataformas são infraestruturas digitais que funcionam com base em algoritmos e dados – mercadoria, insumo e capital de extrema relevância na contemporaneidade (DA SILVEIRA, 2021) –, constituindo um modelo de negócio que intensifica a externalização da produção, externalizando também, para fora das empresas, os riscos e custos do trabalho, apesar da manutenção da centralização da gestão e controle do processo de trabalho e dos/as trabalhadores/as (CARDOSO, 2021).

Uma primeira onda de plataformas emergiu nos anos 1980, chamada de *share economy* ou economia do compartilhamento, ela valorizava, principalmente, interações *peer to peer* (SLEE, 2017). A confiança era um aspecto essencial do imaginário produzido nesse contexto, cujo principal objetivo era consolidar espaços de interação. Afinal, quem não gostaria de viver numa comunidade solidária? Desde então, o cenário de plataformização mudou e com injeções de capital de risco complexificou-se cada vez mais, marginalizando a solidariedade entre sujeitos.

Há diversos tipos de plataforma atuando em praticamente todos os setores da economia. Na presente pesquisa, o foco é em plataformas de trabalho sob demanda, mais especificamente plataformas de transporte individual de passageiros/as, que demandam o serviço pelo aplicativo e os/as trabalhadores/as o realizam logo após

receberem a chamada. As empresas-plataforma veiculam uma narrativa de que a flexibilização do tempo de trabalho é algo positivo e sinônimo de liberdade, e que elas são apenas empresas de tecnologia que possibilitam que pessoas façam bicos e/ou contratem serviços a preços baixos (CARDOSO; ARTUR, 2020).

As plataformas classificam os/as trabalhadores/as como prestadores/as de serviços autônomos/as, seus/suas parceiros/as, reproduzindo esses esforços já antigos de desvalorização do trabalho (DEDECCECA, 2010; GRAGLIA; LAZZARESCHI, 2018). Há décadas está em curso o espraiamento da flexibilização, da precarização e do desprezo por obrigações trabalhistas. O capitalismo de plataforma e a plataformização do trabalho são novas expressões dessa velha busca pela precarização das relações de trabalho. Elas continuam as tendências de empresas que desconsideram totalmente os direitos trabalhistas, historicamente consolidados a duras penas por movimentos políticos e sociais (OIT, 2021; VALENTE, 2019; SRNICEK, 2017).

Apesar de não assumir as devidas responsabilidades em relação aos/às seus/suas trabalhadores/as (e muitas vezes em relação às/aos clientes), as empresas-plataforma continuam controlando aspectos importantes dos serviços prestados através dos algoritmos, definindo valores de corridas, deslocamentos e porcentagens destinadas a si mesmas (KALIL, 2019; VALLAS; SCHOR, 2020). Desse modo, o cenário caracterizado por trocas solidárias entre membros de uma comunidade, inicialmente pretendido pela *share economy* – que ainda se expressa em determinadas plataformas – parece, na verdade, estar intensificando a precarização do trabalho (DRUCK, 2002) sob efeitos da reestruturação produtiva global, do neoliberalismo e da sociedade informacional (CASTELLS, 1999).

O processo de plataformização se alastrou por diferentes setores, como mencionado anteriormente, apresentando diferentes tipos de plataformas, com modelos de negócio, relações com consumidores/as e trabalhadores/as e modos diversos de organização do trabalho. Seus efeitos também variam de acordo com o grau de proteção – ou desproteção – já presente nos setores, cujas atividades podem ser precarizadas de antemão. Isso também vale para as experiências e percepções de trabalhadores/as em ocupações plataformizadas, que podem pertencer a grupos sociais em situação de vulnerabilidade anterior ao avanço das plataformas de trabalho.

Estudos indicam que as trabalhadoras são minoria em empresas-plataforma de entrega e de transporte (FILGUEIRAS; LIMA, 2020; CARDOSO et al., 2021; MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019). Por serem minoria na ocupação, há lacunas na compreensão de como as trabalhadoras vivenciam essas ocupações. Vivências que são, certamente, marcadas por situações comuns à toda classe trabalhadora – afinal, como será discutido, a precariedade é característica constante da plataformização do trabalho –, mas também atravessadas pelos marcadores sociais da diferença de gênero e raça. É desta premissa que emerge a presente pesquisa, cujo título remete à tal perspectiva.

O título foi inspirado pela obra de Svetlana Aleksievitch, que propõe em *A guerra não tem rosto de mulher* (2016) que a história da Segunda Grande Guerra foi contada em diferentes estudos históricos e literários majoritariamente a partir da perspectiva dos homens. No livro, a autora reconstrói o cenário e vivências de mulheres sobreviventes daquele período histórico, com base em relatos de integrantes do exército vermelho. Devido à falta de dados e informações sobre como condutoras vivenciam o trabalho em plataformas de transporte, considero que a plataformização não tem rosto de mulher.

Além de trajetórias diversas no mercado de trabalho, trabalhadores e trabalhadoras são responsabilizados/as pelo trabalho doméstico e de cuidado de forma desigual. Estes momentos da vida cotidiana estão em correlação e se influenciam mutuamente (BIROLI, 2018). Considerando que o trabalho feminino remunerado está em expansão há décadas, é mister evidenciar que, apesar disso, a noção de que as atividades desempenhadas pelas mulheres são subsidiárias aos dos homens “provedores” ainda é reproduzida em diversos espaços. Essa noção contribui para a permanência de mulheres em nichos ocupacionais femininos, em grande parte precarizados e subalternos (NASCIMENTO, 2014).

Além disso, a divisão sexual do trabalho contribui para a separação e a hierarquização do trabalho feminino, constituindo práticas e papéis sexuados. As desigualdades de gênero, então, têm sido perenes, mesmo que em situações diferentes (HIRATA; KERGOAT, 2007). Essa divisão sexual do trabalho produz o gênero e faz dele um componente permanente da precarização (BIROLI, 2018; HIRATA, 2002). Devido à tal permanência, estudos sobre a precarização demandam que permaneçamos atentos/as à dimensão extratrabalho remunerado (HIRATA, 2018), composta por atividades realizadas na esfera privada, muitas vezes não

consideradas trabalho e associadas ao afeto, à essência feminina, aos instintos e outras tantas justificativas naturalistas. Não obstante, sabe-se que a responsabilização desigual pelos trabalhos reprodutivo e de cuidado é uma questão sociocultural e não um resultado da natureza.

Sob o capitalismo de plataforma, apesar dos argumentos das empresas-plataforma de que a tecnologia é neutra e de que os algoritmos não fazem distinção de gênero, raça e/ou classe, as pesquisas têm mostrado que a divisão sexual do trabalho continua fortemente presente. O *gap* salarial, por exemplo, continua uma realidade no trabalho em plataformas. Cook et al. (2020) demonstraram que nos EUA a responsabilização de motoristas pelo cuidado é um fator que influencia como as trabalhadoras se portam, conseqüentemente contribuindo para que haja um *gap* de 7% entre os rendimentos por hora de homens e mulheres.

Os tempos do trabalho plataformizado não levam em conta as demandas das responsabilidades domésticas e de cuidado, conforme evidenciado por Vidigal (2021). O trabalho em plataformas de transporte e entrega, gerido por algoritmos e com baixos rendimentos, demanda uma disponibilidade total do/a trabalhador/a, constitutiva do ideal de trabalhador/a perpétuo (CASTRO, 2016). Não obstante, a disponibilidade total não é uma realidade para todos/as os/as trabalhadores/as. As mulheres trabalhadoras responsabilizadas pelas tarefas reprodutivas e de cuidado – tarefas que também demandam uma disponibilidade integral – não correspondem ao ideal de trabalhador, este somente no masculino. “Nesse sentido, o trabalhador ideal dessa configuração trabalhista, dada a divisão sexual do trabalho em nossa sociedade, não é gênero neutro” (VIDIGAL, 2021, p. 19).

Ademais, chamam a atenção os esforços de empresas-plataforma de transporte em atrair mais mulheres para essa ocupação – iniciativas que, até o momento da redação desta dissertação, ocorrem somente na América Latina. A Uber possui o projeto Elas na Direção¹ e o recurso U-Elas, enquanto a 99App tem o programa Mais Mulheres na Direção² e o 99Mulher. Também é importante ressaltar a existência de plataformas de transporte exclusivas para condutoras e passageiras, tais como a Lady Driver³. Segundo Ramos (2020), essa empresa-plataforma foi criada

¹ Fonte: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-lanca-elas-na-direcao/>>. Acesso em 25 de julho de 2020.

² Disponível em: <<https://99app.com/maismulheres/>>. Acesso em 23 de março de 2021.

³ Site da empresa: <<https://ladydriver.com.br/#/inicio>>. Acesso em 16 de março de 2022.

no dia 08 de março de 2017, comemoração do Dia Internacional da Mulher. Sua idealizadora decidiu lançar a plataforma depois de ter sido assediada por um motorista de táxi. Ela permite o cadastro apenas de mulheres condutoras e passageiras, podendo homens serem levados em corridas apenas como acompanhantes. A existência desse modelo de plataformas certamente influenciou as grandes do setor, como a Uber e a 99App, a lançar suas ferramentas exclusivas. Não obstante, apesar dos incentivos para atrair mais trabalhadoras a partir de uma narrativa em torno de flexibilidade, ganho fácil e segurança, as usuárias cadastradas continuam enfrentando cotidianamente o preconceito por ocuparem espaço no trânsito – local socialmente atribuído ao universo masculino –, assim como o assédio moral e o sexual.

Há décadas foi apresentada a perspectiva de que trabalhadores e trabalhadoras não experienciam o trabalho da mesma forma (SOUZA-LOBO, 2021). Entretanto, até o momento, há poucos esforços na literatura sobre a temática da plataformização com foco em desigualdades de gênero. Por isso, proponho a discussão de novas e velhas dinâmicas produzidas e reproduzidas pelo capitalismo de plataforma (SRNICEK, 2017) e pela plataformização do trabalho (VAN DIJCK, 2020) a partir de uma perspectiva de gênero. As experiências e percepções generificadas são aqui consideradas centrais para a forma como se estabelecem as desigualdades no âmbito da plataformização da vida (BAURIEDL; STRÜVER, 2020).

Conforme outras pesquisadoras, como Richardson (2018), a proposta desta investigação é estabelecer um diálogo entre o trabalho viabilizado por novas tecnologias e as premissas desenvolvidas por estudiosas do trabalho e feministas à respeito dos trabalhos reprodutivo e de cuidado realizados pelas mulheres. Afinal, apesar de qualquer disrupção provocada pelas plataformas de trabalho, estas se inserem num contexto atravessado por desigualdades e por marcadores sociais da diferença. Nesse sentido, algumas questões orientam a presente pesquisa: quais são as experiências de condutoras que trabalham para empresas-plataforma de transporte? Quais aspectos da ocupação são percebidos pelas trabalhadoras como problemáticos? Como se relacionam o trabalho remunerado e a dimensão extratrabalho remunerado dessas condutoras? Há vivências específicas de gênero? Quais?

O objetivo geral da presente pesquisa é investigar as experiências e percepções de condutoras em empresas-plataforma de transporte particular na cidade de Juiz de Fora/MG, tendo em vista o processo de plataformização do trabalho e o

caráter generificado das relações sociais. Seus objetivos específicos são: 1) traçar os perfis socioeconômicos das condutoras e suas trajetórias no mercado de trabalho (formal e informal); 2) analisar seus arranjos familiares e a relação entre as jornadas nas empresas-aplicativos e as atividades domésticas/de cuidado; 3) elencar quais aspectos do trabalho em empresas-plataforma são percebidos pelas condutoras como problemáticos e quais como benéficos, assim como seus projetos de futuro; 4) identificar estratégias das trabalhadoras para lidar com situações de violência/assédio; 5) compreender como as trabalhadoras se organizam politicamente, se fazem ou não parte da Associação dos Motoristas de Aplicativo de JF e por quê; 6) verificar se as condutoras reproduzem aspectos do discurso empreendedor atrelado à noção de empoderamento feminino, como o fazem as plataformas.

Do ponto de vista metodológico, a pesquisa possui caráter qualitativo e é composta por observação num grupo de WhatsApp com cerca de 140 condutoras em Juiz de Fora – apoiada na discussão acerca da netnografia (KOZINETS, 2015) – e 7 entrevistas semiestruturadas. A netnografia no grupo teve por objetivo compreender como é o cotidiano de trabalho das interlocutoras, enquanto as entrevistas procuraram aprofundar o debate sobre temáticas não tão frequentes nas discussões do grupo – especialmente aquelas relativas aos trabalhos reprodutivo e de cuidado.

A escolha da cidade ocorreu devido à sua importância para a região e pela facilidade de acesso ao campo. Juiz de Fora está localizada na Zona da Mata mineira e é a quarta cidade mais populosa de Minas Gerais, com 573.285 habitantes e cerca de 98% da população residente na zona urbana⁴. Nela estão presentes as plataformas em foco: duas grandes empresas-plataforma mundiais de transporte, a Uber e a 99App, além de duas empresas regionais, a Livre App e a Para Elas Mobilidade, configurando um cenário interessante. Por conta da pandemia de Covid-19, interações presenciais ficaram fora de cogitação, principalmente nos primeiros meses. A cidade permaneceu como local de campo, pois fui incluída no grupo de WhatsApp de condutoras pela pesquisadora Ana Claudia Moreira Cardoso, minha coorientadora e então professora do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais (PPGCSO) da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF).

⁴ Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/mg/juiz-de-fora.html>>. Acesso em 17 de janeiro de 2021.

As análises foram divididas em quatro capítulos, além desta introdução. O primeiro capítulo intitulado “As tecituras da plataformização do trabalho” propõe discutir o processo de plataformização do trabalho. Para isto, retoma transformações ocorridas desde a década de 1970 e aspectos importantes do mercado de trabalho brasileiro quanto à regulação do trabalho. Meus esforços pretendem dosar o que há de antigo e de novo no que diz respeito ao capitalismo de plataforma (SRNICEK, 2017), compreendendo a plataformização do trabalho como um processo que é alimentado por lógicas antigas, mas que também alimenta novos desenvolvimentos no âmbito do tripé neoliberalismo, financeirização e dataficação.

O segundo capítulo “O gênero do trabalho: situações diferentes, desigualdades permanentes” aborda a relação entre a responsabilização diferenciada de homens e mulheres pelos trabalhos reprodutivo e de cuidado – de crianças, doentes, pessoas com deficiência e idosos/as – e a desigualdade de gênero na inserção dos/as trabalhadores/as no mercado. Nele retomo a categoria de divisão sexual do trabalho, a segregação ocupacional e como as desigualdades de gênero se manifestam. Também abordo a narrativa empresarial das plataformas de transporte direcionada às trabalhadoras, que mobiliza a noção de empoderamento feminino para atraí-las a atuarem numa profissão “masculina”. Destaco, então, as incongruências entre o discurso das plataformas de trabalho e a realidade cotidiana vivenciada pelas trabalhadoras.

No terceiro capítulo “Metodologia: o desembaraço do novelo netnográfico” refaço o caminho metodológico da presente pesquisa. Apresento a discussão sobre netnografia, seus desdobramentos e pontos de divergência entre pesquisadores/as. Relato a forma como desenvolvi a netnografia no grupo de WhatsApp com condutoras em Juiz de Fora: como coletei, organizei e analisei os dados, além de questões éticas relacionadas a pesquisas na internet, tratando das principais problemáticas enfrentadas durante a investigação. Ademais, exponho como realizei as entrevistas semiestruturadas e suas dificuldades. Esse capítulo prepara o terreno para o seguinte, que traz as análises do campo.

Em “Até que para uma mulher, você não dirige mal’: condutoras e suas experiências em plataformas de transporte” apresento os resultados da análise dos dados coletados pela netnografia e pelas entrevistas em diálogo com o que foi anteriormente desenvolvido nos capítulos de revisão bibliográfica. Por último, a

conclusão traz uma síntese do que foi discutido ao longo da dissertação, retomando pontos centrais quanto ao problema e aos objetivos da pesquisa.

1 AS TECITURAS DA PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO

[...] a inserção social da tecnologia capitalista mostra que ela é estruturada com o único propósito da reprodução ampliada do capital a **qualquer custo social** (MÉSZÁROS, 2011, p. 527).

O objetivo deste capítulo é desenvolver uma discussão sobre a plataformação do trabalho, valendo-me da bibliografia que mobiliza os processos e categorias referentes ao desenvolvimento do sistema capitalista nas últimas décadas. Retomo brevemente desdobramentos históricos complexos, correndo o risco de não conseguir abordá-los em sua completude, pois ultrapassam o escopo da pesquisa. A tentativa aqui é dosar o que há de antigo e de novo no que diz respeito às plataformas de trabalho e ao processo de plataformação e, para isto, os atalhos serão necessários.

Proponho combinar uma breve descrição da relação capital-trabalho desde transformações que se aprofundaram na década de 1970, a comentários sobre aspectos importantes do mercado de trabalho nacional no que diz respeito à regulação do trabalho, com o objetivo de estabelecer o que considero ser a tecitura da plataformação do trabalho. Entendo que é essa tecitura que representa o contexto no qual a presente pesquisa se insere. Compreender a plataformação do trabalho como um processo composto por continuidades e aprofundamentos de tendências do tripé neoliberalismo, financeirização e dataficação⁵ é central para a análise das experiências e percepções de minhas interlocutoras.

O capitalismo de hoje não é o mesmo de sempre, mas o efeito de uma história de conflitos, transformações e renovações, em constante movimento. Entendo, conforme Slee (2017, p. 43), que, atualmente, uma de suas premissas centrais é a que “vê a combinação de tecnologia e de mentalidade empresarial como a chave para resolver os maiores problemas do mundo”. Para essa perspectiva, a década de 1970 foi um momento importante, devido aos crescentes esforços de retomada da acumulação do capital que então se desenrolaram (ANTUNES, 2009).

⁵ A “dataficação” deriva de *datafication*, em inglês (DA SILVEIRA, 2021).

Tais esforços lidaram com as insuficiências do modelo econômico até então consolidado (VALENTE, 2019), qual seja, o fordismo combinado à produção taylorista, cujas inovações tecnológicas possibilitaram a ampliação da escala de produção (ABÍLIO, 2014). A insuficiência do fordismo-taylorismo é relevante para esta discussão, pois é no cenário de reestruturação produtiva do capital que o Toyotismo emerge enquanto ideologia. Conforme Alves (2008), essa ideologia tem sua base no modelo de produção do Sistema Toyota, que surgiu no Japão na década de 1950. Posteriormente, ele se consolidou enquanto característica comum da gestão do capital à nível global, se espraiando pela já existente administração flexível do capital. Isso foi possível, principalmente por conta da mundialização do capital nas décadas de 1980 e 1990. Com a crise e suas novas formas de gestão, o Toyotismo se fortaleceu enquanto regra do regime de acumulação flexível – se desenvolvendo também em articulação com o fordismo-taylorismo, lógicas que já não prevaleciam sob o regime flexível, mas em certa medida continuavam presentes.

Os investimentos econômicos de então tinham como objetivo ampliar as redes de subcontratação e a externalização da produção, dos riscos, dos custos, das responsabilidades etc., porém ainda concentrando o controle. Além da produção difusa, a flexibilidade também é constitutiva do modo de gestão toyotista, estando a produção flexível não apenas relacionada ao caráter multitarefas das ocupações, mas também à flexibilidade de contratações. Daí, o que se dá é um processo de relaxamento das condições legais de contratação e demissão, difundindo a instabilidade salarial e consolidando a precariedade do trabalho, representada em formas de contratações como o trabalho parcial e o temporário, por exemplo (ALVES, 2008).

O Toyotismo possui relevância para o capital também devido ao fato de que é o resultado de importantes disputas de classe, das quais a classe trabalhadora saiu perdedora, viabilizando que uma nova organização social da produção pudesse emergir. Parte essencial desse processo foi a captura das subjetividades dos/as sujeitos/as, relacionada, dentre outros aspectos, à necessidade de maior envolvimento dos/as trabalhadores/as na produção, bem representada pela noção de que é preciso “vestir a camisa da empresa” ou de que eles/as são, na verdade, colaboradores/as e parceiros/as (ALVES, 2008).

O investimento na cooptação das subjetividades e o foco empresarial em recompensas quantitativas como bônus salariais, ao invés de qualitativas, como

direitos sociais e trabalhistas, são esforços intimamente imbricados à lógica neoliberal – constitutiva do tripé mencionado anteriormente. O neoliberalismo constitui uma transformação cultural imbricada às transformações no âmbito produtivo, haja vista que a violência da dominação do capital também ocorre silenciosamente pelas palavras e pelas coisas (MARX, 2013). Sob o neoliberalismo, esta violência é muitas vezes defendida em prol da liberdade, das possibilidades de escolha por parte dos indivíduos, e orienta experiências e percepções. Nesse contexto, a defesa da liberdade se manifesta na defesa da flexibilidade e da autonomia, apesar da permanência da subordinação.

Há diferentes entendimentos acerca do neoliberalismo e aqui retomo o de Valente (2019) – que, por sua vez, faz referência às definições de David Harvey, Gérard Duménil e Dominique Lévy, François Chesnais, Michel Husson e Francisco Louça, Robert Guttman, Riccardo Bellofiore e Alfredo Saad Filho – e Abílio (2014). Compreendo, então, o neoliberalismo como:

[...] uma nova ordem social que dá forma ao ciclo de desenvolvimento do sistema capitalista tendo como traço distintivo a dominância financeira, a reestruturação produtiva calcada em uma dinâmica de acumulação flexível e o movimento da classe capitalista de busca da recuperação de seu poder na parcela de distribuição da riqueza (VALENTE, 2019, p. 108-109, destaque do autor).

A combinação entre dominância da valorização financeira, inovações tecnológicas, novas organizações do trabalho, transnacionalização das cadeias produtivas e novas (des)regulações do mercado forma o imbróglio que hoje toma uma forma reconhecível na definição de neoliberalismo (ABÍLIO, 2014, p. 64).

Considero relevante tal desdobramento, pois, para além de processos econômicos, o assalto às subjetividades pela lógica neoliberal é um dos pontos mais centrais para a compreensão do cenário no qual se inserem minhas interlocutoras de pesquisa. A sociedade neoliberal demanda uma nova subjetividade, que pôde surgir através de práticas discursivas e institucionais no fim do século 20, representada pela imagem do “homem-empresa”, cujo principal atributo é a competitividade.

A constituição do homem-empresa demandou:

[...] tipos de educação da mente, de controle do corpo, de organização do trabalho, moradia, descanso e lazer que seriam a forma institucional do novo ideal de homem, a um só tempo indivíduo calculador e trabalhador produtivo. [...] Em uma palavra, a nova

normatividade das sociedades capitalistas impôs-se por uma normatização subjetiva de um tipo particular (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 324).

Percebe-se, então, que os sentidos que delimitam o homem-empresa não estão fechados entre as quatro paredes de fábricas, escritórios e trade centers. Eles constituem e são constituídos em tais lugares, mas os extrapolam. É importante evidenciar que processos semelhantes já haviam ocorrido em outros momentos produtivos, como quando a produção em massa era predominante e disseminou-se a narrativa do consumo em massa. Certamente, os/as sujeitos/as resistem às investidas ideológicas, muitas vezes incorporando-as porque precisam suprir suas necessidades mais básicas e, para isso, é necessário “jogar o jogo” do capital. Segundo Dardot e Laval, o neoliberalismo atua no sentido de atenuar as incongruências entre a máquina, ou seja, a lógica empresarial, e as engrenagens internas dos/as sujeitos/as. Ele procura tornar máquina e engrenagens cada vez mais semelhantes e, a partir da combinação entre elas, emerge o neossujeito⁶.

Nesse caso, a máquina é, principalmente, financeira. A consolidação do neoliberalismo caminhou *pari passu* à financeirização da economia, sendo esta considerada sua principal forma de acumulação. Segundo Saad Filho (2015), o fato de que as finanças predominaram no contexto do neoliberalismo não significa que outros momentos produtivos, como o industrial, foram totalmente golpeados pelo setor financeiro. Capital produtivo e finanças não são independentes, afinal,

Nas economias neoliberais transnacionalmente integradas, as finanças controlam a alocação de recursos, incluindo o volume e a composição do produto e do investimento, a estrutura da demanda, o nível e a estrutura do emprego, o financiamento do Estado, a taxa de câmbio e o padrão de especialização internacional, e elas reestruturam o capital, o trabalho, a sociedade e o Estado em conformidade com sua posição dominante e seus interesses específicos (ibidem, p. 65).

Portanto, as finanças se consolidam enquanto principal forma de ser do capital – um capital portador de juros – sob o neoliberalismo. A produção flexível está imersa nesse processo, e contribuiu com o incremento dos fluxos de capital financeiro, permissões para o comércio internacional, investimentos diretos no estrangeiro e

⁶ O termo neossujeito foi cunhado por Lebrun (2008) e é retomado por Dardot e Laval no decorrer de sua obra. Neste capítulo, o utilizo conforme a leitura desses últimos.

privatizações (VALENTE, 2019). O protagonismo das finanças provocou, dentre outros efeitos, uma desvalorização crescente da questão social. O direcionamento da renda para a financeirização foi alimentado pela “desvalorização do trabalho, pois exigiu queda de sua participação tanto na repartição primária do excedente produtivo quanto na repartição secundária via política pública” (DEDECCA, 2010, p. 14).

Numa conjuntura marcada pela produção flexível, neoliberalismo e financeirização, o desenvolvimento tecnológico foi um protagonista. O projeto permanente do capitalismo de busca por novas formas de obtenção de lucro, novos mercados, novas commodities e novos meios de exploração está intimamente associado ao recurso à tecnologia (GROHMANN, 2020; ANTUNES, 2020). Ela, por si mesma, não produz necessariamente efeitos deletérios sobre a sociedade. O que ocorre é que a tecnologia está associada a instituições e ideologias, pois se insere num sistema socioeconômico constituído por relações de poder, distante de qualquer neutralidade (BENKLER, 2017 apud KALIL, 2020).

Sendo o Toyotismo o modelo predominante a partir da década de 1970, tecnologias como as Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) foram essenciais, pois se preconizava a produção difusa, demandando o estabelecimento de redes de colaboradores. As TIC são “soluções baseadas em informação e um segmento específico formado a partir da convergência entre as indústrias de informática, telecomunicações e mídia (audiovisual e impressa)” (VALENTE, 2019, p. 107). O desenvolvimento das TIC foi um componente importantíssimo para a acumulação do capitalismo financeirizado (ANTUNES, 2020). Inclusive, elas contribuíram para que a deterioração do trabalho, característica intrínseca ao capitalismo, fosse cada vez mais uma realidade (ABÍLIO, 2014). Por exemplo, elas viabilizaram a aceleração da produção e da circulação, intimamente relacionada à intensificação dos fluxos de informação, gerando cadeias produtivas mais intrincadas, por meio de subcontratações e formas de externalização.

Consolidaram-se novos padrões tecnológicos, como a automação flexível, a telemática e a biotecnologia (TROPIA; SILVA; DIAS, 2017). Os avanços tecnológicos culminaram numa quarta revolução industrial, conhecida como Indústria 4.0 em decorrência da iniciativa alemã que reuniu representantes dos campos dos negócios, da política e da academia com objetivo de desenvolver a competitividade da indústria manufatureira na Alemanha (KAGERMANN et al., 2013 apud TROPIA; SILVA; DIAS, 2017). Baseada no desenvolvimento tecnológico dos princípios da inteligência

artificial, seus elementos centrais são “sistemas ciber-físicos, ‘Internet das Coisas’, ‘Internet dos Serviços’ e ‘Fábricas Inteligentes’” (HERMANN et al., 2015 apud TROPIA; SILVA; DIAS, 2017).

Foram intensos os investimentos financeiros em iniciativas relacionadas aos elementos mencionados acima. Durante a década de 1990 houve um alvoroço em torno das possibilidades de comercialização da internet. Além disso, o setor de telecomunicações tornou-se o principal escape para o capital financeiro naqueles anos, tanto em países considerados desenvolvidos, quanto em países considerados em desenvolvimento ou subdesenvolvidos (SRNICEK, 2017). Devido à especulação financeira fomentada por um grande contingente de capital de risco, gerou-se uma bolha conhecida como *boom* ponto-com, que serviu de base para a emergência da economia digital (ibidem; DA SILVEIRA, 2021).

Uma das grandes vantagens da economia digital, que chamou a atenção de tantos investidores, foi a quantidade de dados que passou a ficar disponível para exploração, em decorrência dos avanços tecnológicos. Os dados são úteis para alimentar algoritmos, externalizar e coordenar trabalhadores, otimizar e flexibilizar processos produtivos etc. A Internet das Coisas passou a viabilizar a coleta, a troca e o armazenamento de exuberantes montantes de dados, que, quando processados e analisados, podem gerar informações e viabilizar serviços (ALMEIDA, 2015 apud TROPIA; SILVA; DIAS, 2017).

Já na primeira década do século 21, a dataficação era uma realidade, devido à expansão da digitalização por vários setores da economia, inclusive aqueles considerados mais tradicionais, como o petrolífero e o agropecuário. Os dados constituem mercadoria, mas também insumo e capital. Sobre a questão da relação entre dataficação e capital fixo e capital circulante, Da Silveira (2021, p. 7) indica:

A mercadoria ‘dado’ é artificialmente produzida pelo trabalho vivo e pelo trabalho morto que foi automatizado. O trabalho vivo conta com os sentidos do corpo do trabalhador para olhar e registrar informações quantificadas, mas o principal modo de criação e tratamento dos dados se dá com o trabalho morto, consolidado em algoritmos, softwares, máquinas e sistemas automatizados. [...] O dado produzido, que é vendido como mercadoria, vira insumo para outras empresas. Consolidado em estruturas de dados, também pode se converter em capital.

Essas características dos dados não são um resultado natural das tecnologias digitais, afinal, os dados em si são o produto social de um modelo específico de negócios, como também acautela Da Silveira.

Os algoritmos, por sua vez, correspondem à uma unidade computacional elaborada para lidar com problemáticas via respostas automatizadas, valendo-se do acúmulo de dados para gerar determinados resultados (VAN DIJCK; POELL; DE WALL, 2018 apud GROHMANN, 2020). Enquanto os algoritmos organizam o trabalho como gerentes o faziam, os códigos supervisionam e determinam os tempos de duração de tarefas, suas pausas, avaliações dos/as trabalhadores/as etc. (KALIL, 2020).

O tripé neoliberalismo, financeirização e dataficação está posto. É justamente ele que abarca a temática desta dissertação: o capitalismo de plataforma (SRNICEK, 2017) e a plataformização do trabalho (VAN DIJCK, 2020). As plataformas digitais correspondem à um tipo de empresa que se encaixa perfeitamente no contexto do tripé. Elas intensificam o que foi aprofundado com a consolidação do Toyotismo, contribuindo com a externalização da produção e de outras variáveis econômicas, como o risco (CARDOSO, 2021). Em relação aos dados, mais especificamente, elas permitem a coleta, o armazenamento, o processamento e análise deles, valendo-se da mediação entre oferta e demanda de serviços (DA SILVEIRA, 2021).

As plataformas são infraestruturas digitais construídas com base em algoritmos e dados (SRNICEK, 2017; VAN DIJCK, 2020; GROHMANN, 2020) e o trabalho plataformizado corresponde ao trabalho sob governança dessas plataformas, em termos de mediação e organização. Os algoritmos são construídos pelas empresas-plataforma para rastrear e avaliar constantemente os comportamentos dos/as trabalhadores/as, automatizar as respostas, dificultar o acesso transparente às regras e processos de trabalho. Para Grohmann (2020, p. 112),

[...] trata-se de pensar a plataformização do trabalho como a dependência que trabalhadores e consumidores passam a ter das plataformas digitais – com suas lógicas algorítmicas, dataficadas e financeirizadas – em meio a mudanças que envolvem a intensificação da flexibilização de relações e contratos de trabalho e o imperativo de uma racionalidade empreendedora (DARDOT; LAVAL, 2016) como vias de justificação dos modos de ser e aparecer do capital.

O discurso sustentado pela noção de disrupção foi essencial para a consolidação das plataformas como modelo empresarial. Para os jovens idealistas

com sede de transformação, a noção de que as plataformas representavam um avanço, inclusive geracional, foi um apelo (SLEE, 2017). No Vale no Silício, a disrupção é basilar, assim como a promessa de que a tecnologia é um meio de empoderamento frente às problemáticas que o Estado supostamente não conseguiria solucionar (ibidem).

Esforços que emergiram durante a década de 1980 com o argumento de que era importante possibilitar e defender relações mais altruístas e generosas, inclusive com preocupações ecológicas, contribuíram para a consolidação de propostas de compartilhamento e colaboração. A economia do compartilhamento é fruto destes esforços (SLEE, 2017; CASILLI, 2019), não havendo então, necessariamente, relações empregatícias e/ou de subordinação. Entretanto, para além dessas promessas e de qualquer comunitarismo que poderia ser constituído através das plataformas, o que se fortaleceu foi o poder de empresas bilionárias atuando mundialmente e desafiando leis democráticas.

Ao longo do tempo, as plataformas foram apropriadas pelo capital de risco, consolidando o altruísmo e a generosidade enquanto narrativa, mas nem sempre uma realidade. A perspectiva da economia de compartilhamento, entretanto, tornou-se uma das abordagens mobilizadas para compreensão da emergência das plataformas. Enquanto categoria de análise, ela preconiza os aspectos altruístas evidenciados no início do processo de expansão da plataformização. Não obstante, a perspectiva do compartilhamento obscurece a circunstância das trocas que passaram a ser realizadas via plataformas, seguindo cada vez mais a lógica do mercado e estabelecendo relações de consumo e transações econômicas (KALIL, 2021). Ressalto que essa problemática não é intrínseca à economia de compartilhamento, mas sim um efeito do avanço da especulação financeira (SLEE, 2017).

A confiança, central para a economia do compartilhamento, ao ser incorporada pela lógica neoliberal e financeirizada pelas plataformas de trabalho, se transmuta em relações de vigilância. Nas plataformas de trabalho, não encontramos pares que trocam serviços com base no altruísmo ou colaboradores cujo objetivo mútuo é estabelecer uma comunidade. Encontramos, na verdade, um consumidor e um/a trabalhador/a ideologicamente representado como um/a pequeno/a empreendedor/a, mas verdadeiramente um/a “*autogerente inteiramente subordinado*” (ABÍLIO, 2020, p. 123, destaques da autora). A subordinação que se dá é aos algoritmos, tendo em vista a produção de dados: “estratégias de vida hoje tornam-se informações que serão

administradas por empresas as quais detêm os meios de se apropriar delas de modo privado e tiranicamente utilizá-las como parte do gerenciamento e controle do trabalho” (ibidem, p. 124).

Daí se desenvolveu uma segunda perspectiva, que procura lidar com as transformações incutidas pela captura das plataformas pelo capital de risco: a da *gig economy* ou economia de bico (VALLAS; SCHOR, 2020). O termo foi elaborado e geralmente é empregado em realidades diferentes da brasileira, principalmente no Norte do globo. Segundo Kalil (2021), *gig* ou bico caracteriza um mercado com atividades de curto prazo, em contraposição àquelas de tempo indeterminado, e em que os/as trabalhadores/as são tidos/as como autônomos/as. Para o Brasil, tal abordagem não possui grande potência analítica, pois nosso mercado é historicamente instável e inseguro, não sendo estas situações de exceção, mas sim regra (ABÍLIO, 2020).

Um terceiro ponto de vista para compreensão das plataformas de trabalho é o da uberização, baseado na emergência e expansão da empresa Uber e sua forma de governança. A empresa defende que atua somente enquanto intermediadora entre consumidores e prestadores/as de serviços e que está alocada no setor da tecnologia, e não nos de transporte e entrega. Todavia, há perspectivas políticas e jurídicas – com as quais me alinho – que alocam a empresa nestes setores, sendo os/as tais parceiros/as seus/suas empregados/as (KALIL, 2020).

Conforme Kalil (2020; 2021), entendo que a noção de uberização não é suficiente para abarcar outras realidades do trabalho via plataformas digitais, considerando que há modelos de trabalho plataformizado que não poderiam ser explicados pela governança da Uber. Portanto, apesar de ter como foco de pesquisa as plataformas de transporte como a Uber⁷, entendo que o termo “uberização” não dá conta do trabalho em plataformas em sua totalidade, podendo deixar-nos desatentos às complexidades intrínsecas ao processo.

Já a perspectiva do capitalismo de plataforma, aqui adotada, emerge paralelamente àquela com foco na economia de compartilhamento, servindo de contrapeso a esta última. Ela propõe centralizar o fato de que as plataformas são produto do capitalismo, destacando o próprio capitalismo enquanto lógica dominante e adaptável, conferindo atenção aos efeitos das TIC sobre o trabalho (KALIL, 2021).

⁷ Apresentarei tais plataformas ainda neste capítulo.

Enquanto contranarrativa (PASQUALE, 2016 apud KALIL, 2020, p. 76), essa abordagem evidencia que as plataformas:

(i) perpetuam as desigualdades e promovem a precariedade do trabalho, reduzindo o poder de negociação dos trabalhadores e a estabilidade no emprego; (ii) ampliam a discriminação, ao identificarem o rosto dos consumidores antes da concretização da transação comercial; (iii) concentram, em pequeno número de empresas, uma série de atividades, fazendo com que o controle dos esforços de regulação ocorra em benefício próprio; (iv) expandem-se inicialmente pela falta de regulação, pelo caráter de novidade, pelos efeitos de rede e pelo baixo investimento inicial de capital; (v) criam obstáculos para o crescimento econômico, na medida em que diminuem os salários; (vi) fazem com que os trabalhadores, para conseguirem sobreviver, tenham de estar prontos para aceitar uma tarefa a qualquer momento; (vii) influenciam negativamente os usuários, uma vez que podem manipular as informações disponibilizadas com o objetivo de efetivar determinada transação comercial.

Assim, é também enquanto contranarrativa que faço uso dessa perspectiva, articulando-a teoricamente aos dados empíricos do campo, constituído pelas narrativas das trabalhadoras em empresas-plataforma de transporte.

Das diferenças entre as plataformas de trabalho, anteriormente mencionadas, emergiram tipologias, que podem ser apropriadas como orientações para análises: chamando atenção para as especificidades das condições das atividades desempenhadas, seus “processos produtivos, apropriação de valor, gestão algorítmica do trabalho e formas de controle do trabalhador” (GROHMANN, 2020, p. 113), vivências e perfis dos/as trabalhadores/as.

A OIT (2021) divide as plataformas em duas categorias, elaboradas de acordo com o tipo de tarefa ofertada, sua duração e complexidade: elas podem ser *web-based* ou *location-based*. A primeira é composta por plataformas de microtrabalho, freelance, trabalho de programação etc., e a segunda por plataformas de transporte (ou táxi) e entrega. Outra forma de classificação é a de Casilli (2019), segundo o qual há plataformas digitais de trabalho, como as mídias sociais, e plataformas de *crowdwork*/microtrabalho, onde são realizadas tarefas para alimentar inteligência artificial. Há também plataformas de trabalho sob demanda, que, por sua vez, são divididas em dois subgrupos: no primeiro, as atividades são realizadas de forma síncrona e presencial, enquanto no segundo elas são entregue online. No contexto desta investigação, adoto a definição de Casilli e entendo que as plataformas de

transporte são plataformas de trabalho sob demanda, pois os consumidores demandam o serviço através das plataformas e as/os trabalhadoras/as o realizam logo após receberem-no e o fazem de forma presencial.

Apesar das diferenciações, segundo Kalil (2020, p. 70) as plataformas de trabalho possuem quatro traços principais:

A primeira é que não são empresas de internet ou tecnologia, mas entes que conseguem operar de qualquer lugar em que aconteça a interação digital. A segunda é que produzem e são dependentes dos efeitos em rede, tendo em vista que quanto mais usuários a plataforma tiver, mais valiosa será para todos. [...] A terceira é o uso do subsídio cruzado, no qual enquanto uma parte da empresa reduz o preço do serviço ou do bem, chegando a oferecê-lo gratuitamente, a outra eleva os preços para compensar eventuais perdas. [...] A quarta é que as plataformas são projetadas para serem atraentes para os seus diversos usuários.

Elas são projetadas com base nos serviços e interações que pretendem viabilizar, definidos pelos seus proprietários e amparados por um conjunto de normas de funcionamento que constituem suas governanças. Suas governanças são baseadas nas supostas vantagens da flexibilidade do trabalho, encarada como sinônimo de liberdade para o/a trabalhador/a, enquanto, na verdade, permite que as empresas atuem contra ele/a sem que haja penalidades (ANTUNES, 2009).

Tendo em vista o capitalismo de plataforma, é preciso considerar que, como em diferentes momentos do modo de produção capitalista, as formas de organização do trabalho se movimentam, sendo velhas e novas configurações combinadas a fim de sedimentar a dominação do capital – econômica, política e ideológica (ANTUNES, 2009). A efetivação das transformações iniciadas nos anos 1970 necessitou de transformações nas relações de trabalho, principalmente no sentido da desvalorização do trabalho (DEDECCA, 2010; GRAGLIA; LAZZARESCHI, 2018). Afinal,

A precarização do trabalho é tão imanente ao capital quanto o desenvolvimento das forças produtivas. Trata-se, portanto, da permanente disputa entre capital e trabalho sobre os limites da exploração. Fica como questão o reconhecimento das resistências quando, ao que parece, a balança pende quase nada para o lado do trabalho (ABÍLIO, 2014, p. 211).

No decorrer das décadas que culminaram nesse cenário, decisões político-econômicas agiram sobre o mercado de trabalho da seguinte forma:

A desregulação de diversos setores econômicos, a abertura da economia para o comércio internacional, a redução de impostos para os mais ricos, a adoção de uma política monetária em que se obtinha uma inflação baixa às custas de um elevado número de desempregados, a erosão do poder de compra do salário mínimo pela ausência de reajustes por longos períodos e a adoção de uma postura governamental antissindical que enfraqueceu o poder coletivo dos trabalhadores são exemplos de decisões que, tomadas no âmbito das instituições, estruturaram o mercado e impactaram significativamente a organização do capital e do trabalho (KALIL, 2020, p. 40).

Quanto ao mercado de trabalho brasileiro, o processo de redemocratização após o período ditatorial pretendia garantir melhores condições para as relações de trabalho, esforço representado pela Constituição de 1988. A Constituição ampliou o respaldo institucional do movimento trabalhista, restaurando e melhorando a CLT (FIGUEIREDO; SALLES; ROMERO, 2020). Não obstante, a legislação trabalhista brasileira e as bases incipientes de um sistema de bem-estar social não tiveram tempo suficiente para se consolidarem, pois o neoliberalismo se fortaleceu à nível global (ibidem).

Os anos 1990 marcaram o desmonte da regulação social construída até então. Na esteira da narrativa de modernização das relações de trabalho, o que se deu foi, na verdade, “um movimento que amplia a liberdade do empregador na determinação das condições de uso, contratação e remuneração da força de trabalho” (FIGUEIREDO; SALLES; ROMERO, 2020, p. 39). Mais especificamente durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2003), as medidas de flexibilização foram centrais, legitimadas pelo empresariado e pelos meios de comunicação (ibidem).

A partir de então, a flexibilidade permitiu que empresas determinassem as formas de contratação dos/as trabalhadores/as, assim como possibilitou que ajustes fossem planejados com o objetivo de reduzir os custos da força de trabalho. Isso foi possível devido ao fim de garantias da proteção trabalhista e social e pela criação de novas normas para adaptação das legislações ao novo contexto, principalmente em relação às formas de contratação e alocação do trabalho, remuneração e jornada (KREIN, 2013).

O contexto internacional, caracterizado por crises de instabilidades financeiras, certamente favoreceu a flexibilização das leis trabalhistas brasileiras. Porém, ao trazer considerações sobre transformações de dimensões mundiais, é preciso ter em vista

que a desigualdade é aspecto estrutural da sociabilidade brasileira (CARDOSO, 2019).

[...] as especificidades nacionais do nosso capitalismo tardio mostram que o Brasil sempre teve um mercado de trabalho flexível, especialmente depois da ditadura militar, permitindo ao empregador ajustar o volume e o preço da força de trabalho às diferentes conjunturas econômicas (KREIN, 2013, p. 19).

Devido ao processo de industrialização em território nacional, combinado à desigualdade de renda e aos limites da proteção social das relações de trabalho, nosso mercado constituiu-se de forma segmentada e excludente para parte considerável da força de trabalho (OLIVEIRA, 2018 apud FIGUEIREDO; SALLES; ROMERO, 2020). Para isso, não atuaram somente as empresas, mas também o Estado foi um ator importante, se dobrando ao domínio de países mais influentes, culminando na consolidação econômica e social da lógica concorrencial (DEDECCA, 2010; DARDOT; LAVAL, 2016).

O que se observa, então, é a predominância da flexibilização, a crescente precarização e o desprezo por obrigações trabalhistas. Dentre outros efeitos, tal processo se manifesta na redução de vínculos empregatícios e na emergência de novas figuras de trabalhadores/as, assim como em reformas legislativas (VALENTE, 2019). Quanto às reformas, no Brasil a criação da figura do Microempreendedor Individual (MEI) em 2008, a Lei do Salão Parceiro de 2016 (SOUZA; BORGES, 2020) e a Reforma Trabalhista, de 2017 são de extrema relevância para a plataformação do trabalho (LIMA; BRIDI, 2019; ABÍLIO, 2020).

A Lei nº 13.467/2017 sancionada em 13 de julho de 2017 pelo presidente Michel Temer, entrou em vigência no dia 11 de novembro do mesmo ano. Conhecida como Reforma Trabalhista, ela potencializou formas de contratação flexíveis, alterando 201 pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essas alterações foram somadas às da Lei nº 13.429/2017, ou Lei da Terceirização, que viabilizou a ampliação de contratações temporárias e terceirização para atividades-fim (FIGUEIREDO; SALLES; ROMERO, 2020). Certamente o ano de 2017 é representativo de esforços importantes de precarização do trabalho, constitutivos de um projeto político neoliberal sustentado pelo então presidente e sua base governista.

Haja vista o caráter político da reforma, suas propostas geraram transformações cujos impactos foram sentidos pelas organizações e pela atuação dos

movimentos de trabalhadores/as, desestabilizando a balança de poder entre capital-trabalho. A reforma implicou em mudanças que institucionalizaram variações do trabalho flexível, como o teletrabalho, além de colocar barreiras maiores entre trabalhadores/as e a Justiça do Trabalho (LIMA; BRIDI, 2019). Tais transformações, que abrangem o mercado de trabalho em geral, facilitam o modelo de atuação das plataformas digitais, principalmente no sentido do não reconhecimento de vínculo empregatício.

A transferência dos riscos para os trabalhadores, apontada pelo MPT para os casos dos teletrabalhadores, se generaliza, de fato, para as novas ocupações, como, por exemplo, os motoristas da UBER e de outras plataformas, e se estende para outras categorias de trabalhadores. [...] trabalhadores eufemisticamente chamados de “parceiros”, “colaboradores”, e mesmo “empreendedores”, a reforma trabalhista assegura que essas empresas possam dispor de uma mão de obra sem limites de jornada de trabalho, sem direitos e outras proteções (ibidem, p. 337).

Ora, antes mesmo da Reforma, já em 2016 a Lei do Salão Parceiro representou uma via de “formalização” de relações informais. A Lei procurou legitimar as relações entre profissionais e salões de beleza como relações de parceria, através de registro dos/as profissionais como MEI. O MEI, por sua vez, configura a possibilidade de formalização de trabalhadores/as informais no Brasil, facilitando também o processo de pejetização, ou seja, contratação do/a trabalhador/a como pessoa jurídica (PJ) (SOUZA; BORGES, 2020).

A aprovação da Lei do Salão Parceiro, nº 13.352/2016,

se sustentou em discurso que promete liberdade, flexibilidade e modernidade para a realidade do setor de beleza, por meio da passagem dos trabalhadores para a figura do empreendedor. Entretanto, indagamo-nos se sua aplicação tem sustentado o ‘mito do trabalho autônomo’ e se pode implicar perdas no bem-estar, saúde e proteção social, além da desestruturação da classe trabalhadora” (SOUZA; BORGES, 2020, p. 5-6).

A lei tomou como base a noção de que o trabalho no setor sempre foi atravessado por características de trabalho autônomo, como a relação entre cliente e profissional, que não está necessariamente ligada/o ao salão; a forma como ocorre a escolha dos horários de atendimento; pagamento por comissão e compra de produtos pelos/as profissionais. Não obstante, Souza e Borges (ibidem) identificaram uma subordinação estrutural na relação entre profissionais “parceiros/as” e salões

“parceiros”, devido ao fato de que, apesar de não haver ordens diretas, os/as profissionais se veem impelidos/as a seguir a lógica do salão, correndo o risco de serem expulsos/as da equipe caso não o façam. Daí, foi identificada uma ameaça disciplinadora e implícita à ocupação, lógica que poderíamos associar à realidade do trabalho em empresas-plataforma⁸.

O capitalismo de plataforma e a plataformização do trabalho são expressões da precarização das relações de trabalho, constituindo também um novo modelo empresarial e, portanto, de assalariamento – apesar do que dizem as empresas –, exploração de mais-valia e precarização do trabalho.

Diferentemente da planta produtiva taylorista e fordista dominante no século XX, na era do automóvel, as empresas liofilizadas e flexíveis dessa nova fase informacional-digital-financeira vêm impondo sua tríade destrutiva em relação ao trabalho, na qual flexibilidade, informalidade e intermitência se convertem em partes constitutivas do léxico, do ideário e da pragmática da empresa corporativa global (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 65).

O uso do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o crowdwork é um sintoma do impulso global em direção à descentralização das estruturas, à criação de redes de produção dispersas e densas e à terceirização. A tecnologia da informação e comunicação permite o acesso à mão de obra em escala, com custos reduzidos, e gerenciáveis pelo tempo necessário para a execução dos serviços requisitados, além de permitir o pagamento dos trabalhadores a cada atividade realizada. Contudo, as empresas conseguem promover a terceirização de suas atividades sem abandonar o gerenciamento do que é essencial para o negócio, tanto pela dependência econômica do trabalhador, como pelo sistema de reputação, presente em grande escala nas plataformas (KALIL, 2020, p. 92).

É devido ao modo como a tecnologia foi e é empregada pelas empresas, legitimadas por Estados e governos, que as plataformas de trabalho significam a precarização das relações de trabalho (SLEE, 2017). Essas empresas intensificam determinados processos de controle e gestão do trabalho, pois detêm:

[...] a capacidade de permitir que as empresas utilizem essas ferramentas como instrumental sofisticado de controle da força de trabalho, de que são exemplos o registro em tempo real da realização de cada tarefa e da velocidade, local e movimentos realizados, além

⁸ Inclusive, desde então, o próprio setor de beleza e cuidados pessoais tem passado pela plataformização do trabalho. Para uma introdução, ver: <<https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/como-a-uberizacao-chega-aos-servicos-de-beleza/>>. Acesso em 23 de janeiro de 2022.

da mensuração das avaliações, tudo sob o aparente comando dos algoritmos (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 66).

Elas representam uma forma legitimada de recusa por parte do capital de se responsabilizar por obrigações trabalhistas historicamente consolidadas a duras penas por movimentos políticos de trabalhadores/as, ao recusarem legislações trabalhistas cujo objetivo é regulamentar o processo de terceirização (OIT, 2021; VALENTE, 2019; SRNICEK, 2017).

As empresas-plataforma continuam a controlar o/a trabalhador/a e suas atividades, principalmente porque determinam quem trabalha e a tarefa a ser realizada. Apesar desse controle, elas se autodenominam como aplicativos de intermediação ou empresas de tecnologia, cujo objetivo seria “apenas” viabilizar a relação entre clientes e prestadores de serviços. A perspectiva de que as plataformas de trabalho são empresas de tecnologia e intermediadoras neutras é um dos principais elementos em disputa narrativa, e deve ser problematizado sempre que possível, para que a realidade de exploração dos/as trabalhadores/as não passe despercebida.

Por intermediarem as relações entre grupos de pessoas, as empresas-plataforma fazem uso desse argumento para se livrarem de encargos trabalhistas, pois se forem consideradas *somente* intermediadoras, não serão tratadas como empregadoras dos/as trabalhadores/as que prestam serviços através delas. Não obstante, a realidade dos/as trabalhadores/as evidencia as brechas nesse argumento e pesquisadores/as têm demonstrado uma subordinação real dessas pessoas em relação às plataformas (ARTUR; CARDOSO 2020).

Uma das justificativas das empresas para tratarem seus/suas trabalhadores/as como prestadores/as de serviço autônomos/as, é a suposta flexibilidade que eles/as possuem em escolher seus horários de trabalho. Além disso, a narrativa do empreendedor de si mesmo é levada ao extremo pelas plataformas na defesa do argumento de que não são empregadoras. No mesmo sentido de Dardot e Laval (2016) acerca do neossujeito, Filgueiras e Antunes (2020, p. 77) identificam na noção de empreendedorismo difundida acerca do trabalho plataformizado, uma

[...] forma oculta de trabalho assalariado apresentada como “trabalho autônomo”. Essa mistificação encontra uma base social, uma vez que o/a ‘empreendedor/a’ se imagina, por um lado, como “proprietário/a de si mesmo”, enquanto em sua concretude e efetividade, por outro, converte-se em “proprietário/a de si próprio”.

Assim como Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), considero que o objetivo do capital ao promover o discurso do empreendedorismo é minar qualquer possibilidade político-institucional de regulação do trabalho. Afinal, enquanto empreendedores/as de si mesmo/as, “se todos são capitais, não há visibilização das desigualdades e há empobrecimento das categorias políticas pensadas para identificar essas desigualdades” (CARDOSO; ARTUR; OLIVEIRA, 2020).

Essa narrativa influencia decisões jurídicas importantes, que podem respaldar os/as trabalhadores/as na defesa de seus direitos, ou destituí-los/as do amparo da justiça do trabalho. No Brasil, por exemplo, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu pela classificação dos/as condutores/as de plataformas como autônomos/as, sob a justificativa de que eles/as podem decidir os horários em que vão trabalhar. A decisão foi na contramão da condenação da Uber no Reino Unido, onde reconheceram uma relação de subordinação entre motoristas e plataformas. Segundo o TST, o que ocorreu no Reino Unido não serve como parâmetro de decisões no Brasil, pois são sistemas jurídicos diferentes, apesar da empresa ser a mesma e atuar segundo a mesma governança à nível global (KALIL, 2021).

A justiça corrobora a escusa das plataformas de suas responsabilidades trabalhistas, enquanto do ponto de vista tecnológico nunca foi tão viável promover a proteção do trabalho, estabelecendo limites para horas trabalhadas, pagamentos extras, garantindo descansos etc. É do ponto de vista político que a regulação é cada vez mais difícil (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020), especialmente numa conjuntura pós-reforma trabalhista de 2017.

A ideia de que o direito do trabalho gera desemprego impregnou o discurso em geral contaminando fortemente o debate sobre a regulação de aplicativos e plataformas, particularmente pela condição aparentemente flexível em que os trabalhadores/as dessas empresas se encontram. Além disso, o discurso sobre a própria natureza do trabalho nas plataformas e aplicativos tem papel importante no enfraquecimento do direito do trabalho (ibidem, p.76).

O reconhecimento e entendimento da gestão algorítmica do trabalho realizada pelas plataformas nos acautelam sobre como tais empresas realizam o controle do trabalho: há cláusulas de exclusividade, aceitação e rejeição de trabalho, desativação, coleta e uso de dados, dentre outras normativas. Além disso, em plataformas de transporte e entrega os preços não são definidos pelos/as trabalhadores/as, sendo

essa uma das principais evidências de que as plataformas não são apenas intermediadoras. Isso porque, mediadores de serviços não definem o preço do trabalho realizado. Ao fazerem, as plataformas dirigem economicamente as atividades dos/as trabalhadores/as (CARDOSO; ARTUR; OLIVEIRA, 2020).

Não há, portanto, uma relação de liberdade, parceria, flexibilidade e autonomia entre plataformas de trabalho sob demanda e trabalhadores/as. Segundo Cardoso, Artur e Oliveira (2020), a autonomia está relacionada à liberdade de autogoverno e autogestão, dependendo de dois pressupostos importantes, qual sejam, a propriedade e a organização. Como mencionado anteriormente, a autonomia dos/as trabalhadores/as em empresas-plataforma geralmente é associada à possibilidade de definir os dias e horários de trabalho, mas a autonomia é somente um dos pontos que precisam ser levados em consideração para definir o trabalho por conta própria.

Ademais, a autonomia, e sua relação com o autogoverno e a autogestão, envolvem mais questões do que somente definir quando ligar a plataforma e trabalhar. Dentre outros pontos,

Autonomia real envolveria a capacidade desses trabalhadores de escolher as viagens que lhe são demandadas, sob pena de que, sem direito de escolha, serem servos sob direção das plataformas. Uma autogestão alcançaria a compreensão do algoritmo e dos seus critérios de funcionamento, além da informação sobre os dados ali produzidos, pois sem esses elementos o trabalhador fica com dependência tecnológica da plataforma. Um autogoverno verdadeiro permitiria que o trabalhador fixasse o preço do seu trabalho, como qualquer legítimo trabalhador autônomo faz (CARDOSO; ARTUR; OLIVEIRA, p. 219).

As plataformas dirigem as atividades dos/as prestadores/as de serviços, ainda que não façam uso de formas de controle hierárquico e disciplinar clássicos. Assim, na toada da ideologia toyotista, que investe em formas de cooptação da subjetividade dos/as trabalhadores/as, a recusa das plataformas em se reconhecerem enquanto empregadoras contribui para que haja uma dificuldade em perceber a subordinação que atravessa o trabalho plataformizado.

Nesse sentido, um aspecto importante da gestão algorítmica é a gamificação⁹, cujo efeito é a intensificação de jornadas de trabalho. A gamificação nada mais é do

⁹ Sobre gamificação, ver também: <<https://www1.folha.uol.com.br/mpme/2018/12/imitar-mundo-dos-games-e-forma-simples-para-empendedor-fidelizar-cliente.shtml>>. Acesso em 02 de julho de 2021.

que uma máxima relacionada à performance e regida por princípios do capital reorganizados no e pelo processo de desenvolvimento tecnológico (GROHMANN, 2020). Proveniente das mídias digitais, a gamificação envolve mecanismos presentes nos *games* e é constituída por regras e metas para obtenção de resultados determinados pelas empresas, promovendo a alteração do comportamento dos/as usuários/as com o objetivo de envolvê-los/as pela engrenagem algorítmica (KAPP, 2012 apud CASTRO, 2020). Para os/as trabalhadores/as, ela assume a forma de bônus em desafios e promoções oferecidos pelas empresas para estimular engajamento, podendo resultar em longas jornadas e explicitando “o mecanismo psicológico de interferir na vontade [...] e incutir desejo de trabalhar mais” (CASTRO, 2020, p. 184).

Para o cotidiano dos/as trabalhadores/as de empresas-plataforma como a Uber e a 99App, a lógica gamificada da gestão algorítmica corresponde à uma contradição da liberdade de controle sobre as próprias jornadas e representa o contrário de não haver cobranças. Na realidade, a gamificação revela, precisamente,

[...] a técnica gerencial de controle de trabalho, demonstrando uma espécie de ‘subordinação psíquica’ ou ‘subordinação psicológica’. Reforçando, portanto, o argumento de que estamos nos deparando com um trabalhador subordinado (CASTRO, 2020, p. 184).

Atravessadas pela lógica da gamificação, as plataformas de transporte oferecem desafios e promoções aos/às condutores/as, entretanto ela não necessariamente distribui corridas suficientes para que eles/as possam completar tais desafios. Desse modo, os/as trabalhadores/as tendem a prolongarem suas jornadas sempre que possível. Essa estratégia contribui com o efeito de rede, ou *network effect*, constitutivo das ações das empresas-plataforma, cujas finalidades são a expansão para novos mercados e a consolidação de bases cada vez maiores de usuários, com fins monopolísticos (OIT, 2021; SRNICEK, 2017).

Do efeito de rede decorre o de cercamento, ou *lock-in*: quanto mais usuários há numa plataforma, mais pessoas tendem a se cadastrarem nela (VALENTE, 2019). No caso das empresas-plataforma de transporte, isto ocorre com os consumidores quando há cada vez mais motoristas cadastrados/as na plataforma, fazendo com que procurar por uma corrida seja mais rápido e o valor cobrado por elas seja menor. O efeito de rede também contribui para o incremento da quantidade de dados disponível para a empresa, que varia de acordo com a quantidade de usuários cadastrados. A

Uber, por exemplo, cresceu com mais facilidade, porque, além de não precisar construir novas fábricas para adentrar outros mercados, ela foi bem-sucedida em atrair motoristas e passageiros – e, certamente, por não se preocupar em garantir direitos trabalhistas e muitas vezes não ser cobrada para que o faça.

Desse modo, as plataformas “concretizam o auge do modelo de empresa enxuta, com um número ínfimo de empregados e milhares de ditos ‘empreendedores’ conectados” (ANTUNES, 2020, p. 115). O que se observa é a concretização da lógica neoliberal, financeirizada e dataficada de gestão das relações de trabalho: os/as trabalhadores/as estão menos protegidos/as e em relações de trabalho flexíveis cada vez mais distantes da formalização, assumindo completa responsabilidade pelas atividades, assim como pelas ferramentas de trabalho, arcando também com qualquer imprevisto.

Considerando o cenário aqui apresentado, por que os/as trabalhadores/as continuam se sujeitando ao trabalho em plataformas? Em estudo com condutores na cidade de São Paulo, os trabalhadores afirmaram que trabalham para a Uber por conta da flexibilidade de horário e por poderem se tornar microempreendedores (MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019). Os dados sobre o setor de transporte de passageiros no Brasil, no qual a Uber se insere e onde já predominava o trabalho autônomo, revelam a realidade do trabalho plataformizado. Quanto ao rendimento dos/as trabalhadores/as nesse setor:

[...] na média móvel de setembro de 2019 (segundo a Pnad) foi de 1.876, e tem caído justamente após a expansão da Uber (chegou a ultrapassar 2.050 reais em 2014). Motoristas com carteira assinada, em 2018, tiveram média salarial de 2.137 reais (sem contar demais direitos) (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 72).

Com os dados sobre a renda média dos/as trabalhadores/as no setor antes e depois da ascensão da Uber, fica evidente o caráter precarizador da plataformização do trabalho.

Para além de demandas concretas relacionadas a necessidades básicas como obtenção de renda para alimentação e moradia, pensar sobre o consentimento dos/as trabalhadores/as requer considerar que os mecanismos de sujeição são os mais sutis, especialmente quando emergiram as primeiras plataformas de trabalho após o desenvolvimento da economia de compartilhamento. É comum que os/as trabalhadores/as plataformizados/as mencionem a liberdade, a flexibilidade de

horários e a ausência de patrão como justificativas para o trabalho via empresas-plataforma (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020), porém, quando nos debruçamos sobre as desvantagens desses trabalhos, elas saltam aos olhos.

Para que o capitalismo se constitua enquanto relação social, é fundamental que haja um certo nível de consentimento por parte dos/as trabalhadores/as, adquirido por eles/as como papéis que desempenham no processo de produção de mercadorias. A compreensão das especificidades que conformam este consentimento em cada momento histórico dá pistas para “identificar os pontos críticos nos processos de produção e distribuição nos quais a ação dos trabalhadores pode ser implementada com algum resultado” (HUWS, 2017, p. 356). Por outro lado, não identificar tais pontos pode resultar em dificuldades na construção de possibilidades de recusa por parte dos/as trabalhadores/as de papéis sobre eles/as impostos.

A questão do consentimento é atravessada pela forma como o neoliberalismo, a financeirização e a reorganização do trabalho cooptam a subjetividade do/a trabalhador/a. Nesse sentido, a banalização da injustiça social é um ponto importante. Conforme Christophe Dejours, tal banalização está associada à aceitação do sofrimento e à tolerância perante injustiças no mundo do trabalho, mas também em outras esferas (DEJOURS, 1999 apud ABÍLIO, 2014).

A banalização da injustiça social pode ser considerada uma banalização da exploração do trabalho, manifesta em aspectos como: há trabalhos que não são caracterizados como tal; os riscos são assumidos pelos/as trabalhadores/as; há irresponsabilidade das empresas quanto aos/às trabalhadores/as; a concorrência entre os/as trabalhadores/as é, muitas vezes, avaliada como inevitável; a dificuldade é cada vez mais individualizada (ABÍLIO, 2014). O medo da descartabilidade atravessa praticamente todos esses aspectos, e é constitutivo de nossa sociabilidade na contemporaneidade, inclusive no trabalho plataformizado.

A corrosão progressiva dos direitos ligados ao status de trabalhador, a insegurança instilada pouco a pouco em todos os assalariados pelas “novas formas de emprego” precárias, provisórias e temporárias, as facilidades cada vez maiores para demitir e a diminuição do poder de compra até o empobrecimento de frações inteiras das classes populares são elementos que produziram um aumento considerável do grau de dependência dos trabalhadores em relação aos empregadores (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 329).

O medo em torno do trabalho e do emprego, associado ao medo da descartabilidade numa lógica de neogestão empresarial, são centrais para que as empresas-plataforma sejam bem-sucedidas. Consolida-se, então, o alto envolvimento dos/as trabalhadores/as, “a constante demanda por maior produtividade”, que “se traduz na adesão insegura, mas plena, a relações de trabalho que perdem garantias e limites e estão em recorrente rearranjo” (ABÍLIO, 2014, p. 199). Uma das consequências deste processo é o agravamento progressivo do sofrimento dos/as sujeitos/as. Afinal, sob a precarização e a informalidade, como no Brasil, o que se observa é o contínuo envolvimento dos/as trabalhadores/as em atividades com pouca ou nenhuma garantia, baixa remuneração e intensificação do trabalho – que ultrapassa qualquer delimitação social de tempo de trabalho, pois todo tempo possui a potencialidade de ser tempo de trabalho. Desse modo, as plataformas parecem ser ótimas alternativas, pois ao serem baixadas nos smartphones, os/as sujeitos/as carregam o tempo todo a possibilidade de trabalharem.

A narrativa do empreendedor de si mesmo é, então, mister para a viabilidade desse cenário, como mencionado anteriormente. Se os/as sujeitos/as são os/as únicos/as responsáveis por si mesmos/as, devem tomar decisões, inclusive a de consentir, de forma consciente. Para isso, pressupõe-se que eles/as vivem numa sociedade em que todos/as têm acesso às informações mais importantes para tomada de decisão consciente. Então, fracasso e sucesso, bem-estar e miséria, já não são mais consideradas problemáticas do mundo social e coletivo, mas sim consequências das ações dos/as sujeitos/as. Quando essa narrativa é incorporada, os sujeitos passam a se autogovernarem, em consonância com as premissas neoliberais (DARDOT; LAVAL, 2016). Daí, a autocoerção e a autoculpabilização são essenciais para essa trama.

Certamente, os/as trabalhadores/as resistem às investidas de convencimento por parte da ideologia neoliberal e das empresas-plataforma. “Afinal, com o tempo vai se explicitando a relação de subordinação e a ausência de autonomia; os rendimentos insuficientes; a falta de apoio, de transparência e de respeito por parte das plataformas com seus trabalhadores” (CARDOSO, 2021, p. 5). Trabalhadores/as se organizam em greves, constituem associações – como a Associação de Motoristas de Aplicativo de Juiz de Fora (AMOAPLIC-JF) – e até mesmo sindicatos (ibidem).

Segundo Filgueiras e Antunes (2020), a capacidade de resistência dos/as trabalhadores/as será componente central para retomada de medidas protetivas das

relações de trabalho, já que a precarização é um processo dinâmico, em constante disputa. Além da construção de organizações coletivas de trabalhadores/as, é preciso avançar no sentido da regulação do trabalho via plataformas digitais e de lógicas alternativas de gestão/organização do trabalho (GROHMANN, 2020). Enquanto expressão de lógicas alternativas, fala-se do cooperativismo de plataforma (SCHOLZ, 2017), temática sobre a qual não me debrucei para essa pesquisa. Entendo que a viabilidade das propostas de cooperativismo demanda que sejam problematizadas questões já levantadas sobre o cooperativismo tradicional, como, por exemplo, a chance de que ele culmine em exploração intraclasse.

Por outro lado, o poder público pode ser um aliado através de leis antitruste, regulações locais, agências governamentais e ações que lidem com evasão fiscal. Outrossim, ao invés de somente regular empresas-plataforma privadas e/ou plataformas de cooperativas, poder-se-ia incentivar iniciativas de desenvolvimento de plataformas públicas, como é o caso da prefeitura de Niterói/RJ, que criou com a colaboração dos taxistas da cidade, um aplicativo para o setor de transportes¹⁰. Uma das justificativas para tal foi a perda de mercado por parte dos/as taxistas, devido à expansão de plataformas como a Uber.

É preciso ficarmos atentos/as ao fato de que “não se pode perder de vista que o trabalho informal se atualiza e permanece como elemento central para o reconhecimento dos elos contemporâneos entre exploração do trabalho, acumulação e desenvolvimento” (ABÍLIO, 2014, p. 227). Nesse contexto, concordo com Dedecca (2010), para quem a recuperação da economia depende, na verdade, da reconstituição de uma sociedade que valoriza o trabalho.

[...] a revalorização do trabalho é fundamental para a reconquista de um desenvolvimento com menor desigualdade. Essa tarefa, porém, incorpora novos temas que tornam mais complexo o debate sobre desenvolvimento e desigualdade que o mero enquadramento do mundo financeiro à regulação pública (ibidem, p. 15-16).

A presente pesquisa pretende ocupar espaço na crescente bibliografia sobre o trabalho, suas velhas e novas configurações, tendo sempre em vista a relação com o capital e desenvolvimentos econômicos e sociais. Por isso, a fim de compreender melhor temas emergentes no mundo do trabalho, com o objetivo de atuar no sentido

¹⁰ Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/rio/bairros/prefeitura-de-niteroi-lanca-aplicativo-unico-para-taxis-24056940>>. Acesso em 18 de outubro de 2021.

da revalorização do trabalho, proponho lançar luz sobre as experiências e percepções de trabalhadoras em quatro plataformas de trabalho, inseridas no quadro pintado por este capítulo e apresentadas no subcapítulo a seguir.

1.1 As plataformas de transporte em destaque

De modo geral, as empresas-plataforma de transporte geram renda pela cobrança de taxas do/a condutor/a. Essas plataformas determinam os valores dos serviços através de algoritmos baseados em dados como distância, tempo, custo de vida e tipo de veículo. Há também a utilização de preços dinâmicos durante períodos de alta demanda, em que os algoritmos precificam as corridas de acordo com oferta e demanda (OIT, 2021).

Há quatro plataformas de trabalho aqui em evidência, sendo a Uber a principal delas. Devido à sua centralidade para os/as trabalhadores/as em plataforma e por ser uma das empresas modelo do capitalismo de plataforma, há mais informações sobre ela em pesquisas e na mídia. A segunda plataforma apresentada, 99App, também é relevante para trabalhadores/as e aparece constantemente em destaque na mídia. As outras duas plataformas são de nível regional e local: a Livre e a Para Elas Mobilidade, respectivamente, havendo menos referências para descrevê-las.

1.1.1 Uber

A Uber foi criada em 2009 por Garrett Camp e Travis Kalanick na Califórnia, com o slogan: “o motorista privado de todo mundo” (SLEE, 2017, p. 111). A intenção da empresa era facilitar o acesso a viagens particulares através de um simples clique. Entre 2009 e 2013, a fim de ocupar espaço num mercado que era dominado por outra empresa-plataforma de viagens particulares, a Lyft, a Uber lançou nos EUA o UberX, mais acessível do ponto de vista econômico (ibidem).

Sua expansão para outros países foi sustentada por altos investimentos de fundos de capital de risco (SLEE, 2017). Ela chegou ao Brasil em 2014, primeiro na cidade do Rio de Janeiro, depois em São Paulo e Belo Horizonte¹¹. Já em 2015, na capital paulista, o aplicativo foi suspenso pela Justiça de São Paulo, que considerou ilegal a prestação de serviço de transporte por meio de plataformas¹². No dia 10 de

¹¹ <<https://autoesporte.globo.com/carros/noticia/2017/04/uber-conheca-historia-e-polemicas-da-empresa-de-transporte.ghtml>>. Acesso em 01 de maio de 2021.

¹² Ibidem.

maio do mesmo ano, o então prefeito Fernando Haddad, do Partido dos Trabalhadores, autorizou por meio de decreto o funcionamento da plataforma na cidade¹³.

Inicialmente, a única modalidade de transporte disponível nas cidades brasileiras era o Uber Black, em que o valor de uma corrida é, em média, maior do que em outras modalidades disponíveis, elevando os ganhos do/a motorista. A partir de fevereiro de 2021¹⁴, as regras dessa modalidade passaram a ser: o carro precisa ser de um dos modelos determinados pela Uber, que varia de cidade para cidade¹⁵; o veículo deve ter no máximo seis anos; há cores específicas para a modalidade; é preciso que o/a motorista tenha uma média de avaliação de, no mínimo, 4,85.

Em 12 de junho de 2015, a empresa lançou a modalidade de transporte UberX, cuja tarifa é 30% menor do que a do Uber Black¹⁶. Para esse tipo de viagem, os veículos devem ter, no máximo, dez anos de fabricação, quatro portas e cinco lugares, e ar-condicionado¹⁷. A Uber Pool (ou Uber Juntos), que continua tendo os menores preços, está disponível apenas em algumas cidades e durante a pandemia de Covid-19 foi temporariamente suspensa. Já a modalidade Uber Comfort permite cadastro de carros com quatro portas e cinco lugares e ar-condicionado, mas exige que o/a motorista possua no mínimo 100 viagens completas. A modalidade UberX Promo foi anunciada em agosto de 2020¹⁸ como uma opção de corridas mais baratas em horários de menor demanda. Ademais, desde 2016 a empresa-plataforma oferece serviços de entrega de comida pelo UberEATS,¹⁹ enquanto o Uber Flash, para envio de objetos, foi inaugurado em maio de 2020²⁰.

¹³ <<http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2016/05/haddad-assina-decreto-e-libera-uber-em-sao-paulo.html>>. Acesso em 01 de maio de 2021.

¹⁴ <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/services/uberblack/>>. Acesso de 01 de maio de 2021.

¹⁵ <<https://www.uber.com/global/pt-br/eligible-vehicles/?city=campinas>>. Acesso de 01 de maio de 2021.

¹⁶ <<https://tecnoblog.net/179677/uberx-lancamento-sao-paulo/>>. Acesso em 01 de maio de 2021.

¹⁷ <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/?city=campinas>>. Acesso em 01 de maio de 2021.

¹⁸ <<https://www.techtudo.com.br/noticias/2020/08/o-que-e-uber-promo-nova-modalidade-traz-carridas-mais-baratas.ghtml>>. Acesso em 01 de maio de 2021.

¹⁹ <<https://macmagazine.com.br/post/2016/12/13/ubereats-o-servico-de-entrega-de-comida-do-uber-e-lancado-no-brasil/>>. Acesso em 01 de maio de 2021.

²⁰ <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/uber-flash-solicite-viagens-para-enviar-artigos-pessoais-por-meio-do-app-da-uber/>>. Acesso em 01 de maio de 2021.

Após o avanço da Uber para o interior do estado de São Paulo em janeiro de 2016²¹, Juiz de Fora foi a segunda cidade de Minas Gerais a receber a plataforma, em 10 de novembro de 2016²². A Prefeitura, através da Secretaria Municipal de Transporte e Trânsito (Settra), afirmava que a atuação da Uber na cidade seria ilegal, enquanto representante da empresa defendia sua regularidade, conforme liminar concedida pela Justiça de Minas Gerais no dia 09 de setembro de 2016²³, que permitia o funcionamento de plataformas no estado.

Em agosto de 2017, a Prefeitura de Juiz de Fora liberou os aplicativos de transporte na cidade. Em 2018 passou a tramitar na Câmara Municipal um Projeto de Lei (PL) para regulamentar o transporte por aplicativo na cidade²⁴. Desde maio de 2019, quando a Prefeitura retirou o PL da Câmara Municipal para reajustes, o processo de regulamentação foi interrompido²⁵. Em dezembro de 2020 – momento em que essa pesquisa já estava em andamento –, a Câmara voltou a discutir o PL²⁶.

Segundo as fontes jornalísticas consultadas, os debates sobre a regulamentação das plataformas reemergiram após casos de violência contra motoristas na cidade. Também há menção à AMOAPLIC, que reivindicou participação nas discussões sobre o PL. O novo projeto retomado no fim de 2020 propõe medidas para aos/às motoristas, como a inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), mas também às empresas, como transparência quanto à quantidade de prestadores/as de serviço cadastrados/as e ao pagamento mensal ao município do valor referente a 1,5% do total de cada viagem²⁷.

Dentre medidas da Uber com foco específico nas trabalhadoras, vale a pena mencionar a criação do programa “Elas na Direção”, em outubro de 2019, com o intuito

²¹ <<http://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/noticia/2016/01/uber-comeca-operar-em-campinas-sem-temer-ilegalidade-do-servico.html>>. Acesso em 01 de maio de 2021.

²² <<http://g1.globo.com/mg/zona-da-mata/noticia/2016/11/uber-comeca-operar-em-juiz-de-fora-nesta-quinta-feira.html>>. Acesso em 01 de maio de 2021.

²³ <<http://g1.globo.com/minas-gerais/noticia/2016/09/juiz-concede-liminar-que-autoriza-uso-do-aplicativo-uber-em-minas-gerais.html>>. Acesso em 01 de maio de 2021.

²⁴ <<https://g1.globo.com/mg/zona-da-mata/noticia/2020/10/25/ha-tres-anos-em-funcionamento-em-juiz-de-fora-transporte-por-aplicativo-segue-sem-regulamentacao.ghtml>>. Acesso em 01 de maio de 2021.

²⁵ <<https://g1.globo.com/mg/zona-da-mata/noticia/2019/11/17/regularizacao-do-transporte-por-aplicativo-esta-ha-quase-seis-meses-em-ajuste-na-prefeitura-de-juiz-de-fora.ghtml>>. Acesso em 01 de maio de 2021.

²⁶ <<https://g1.globo.com/mg/zona-da-mata/noticia/2020/12/10/camara-volta-a-discutir-projeto-que-regulariza-situacao-do-transporte-por-aplicativo-em-juiz-de-fora.ghtml>>. Acesso em 01 de maio de 2021.

²⁷ Ibidem.

de incentivar mais mulheres a se cadastrarem na plataforma. O programa criado em parceria com a Rede Mulher Empreendedora¹, está baseado na narrativa de que as oportunidades devem ser iguais e que mais mulheres devem assumir a direção de suas vidas. Um dos principais objetivos do programa seria combater a violência de gênero em relação às condutoras da plataforma, mas também às mulheres de forma geral. Isso porque, ao “empoderar” mulheres com o programa através do trabalho para a plataforma, trabalhadoras inseridas em contextos de violência poderiam conseguir meios de se sustentar e libertar-se da situação de vulnerabilidade.

A partir do programa, a empresa lançou a ferramenta U-Elas – inicialmente disponível somente em Campinas, Curitiba e Fortaleza em outubro de 2019 – para que condutoras escolham receber apenas chamadas de passageiras mulheres. O programa também estabeleceu convênios com locadoras de veículos como a Localiza Hertz, e disponibilizou cursos online sobre educação financeira, empoderamento pessoal, gestão do tempo, segurança e tecnologia para as condutoras.

Em dezembro de 2020, a empresa disponibilizou o programa para todo o território brasileiro¹. Na publicação de anúncio dessa expansão foi citada uma pesquisa nacional¹ na qual observou-se que 91% de *parceiras* entrevistadas afirmaram que a ocupação de motorista trouxe mais independência e autonomia. Os resultados da pesquisa parecem ter baseado a decisão de ampliar o programa. O Brasil foi o país escolhido para testar a iniciativa, posteriormente lançada na Costa Rica, no Peru, na Argentina, no Paraguai e no México.

1.1.2 99App

A 99App é o primeiro unicórnio brasileiro – nome dado a startups com valor avaliado a partir de US\$1 bilhão²⁸. A empresa foi fundada por Ariel Lambrecht, Renato Freitas e Paulo Veras em 2012, segundo eles com o objetivo de intermediar o contato entre passageiros e taxistas. A plataforma começou a funcionar primeiro na cidade de São Paulo, onde seus criadores cadastravam taxistas que queriam realizar o trabalho de condutor de transporte individual.

²⁸

<<https://www.istoedinheiro.com.br/como-tres-estudantes-usp-criaram-99-startup-billionaria/>>. Acesso em 01 de maio de 2021.

Em 2013, a empresa recebeu investimento e expandiu para o Rio de Janeiro. Em janeiro de 2018, a 99 foi comprada pela Didi Chuxing²⁹ com o objetivo de expandir seu domínio sobre a América Latina. Depois da chegada da Uber no Brasil, a 99 disponibilizou o recurso para corridas com carros particulares de passeio e atualmente conta com cerca de 600 mil motoristas cadastrados/as em mais de mil cidades³⁰. Em 2016, ela já funcionava em Juiz de Fora³¹.

A 99App tem recursos diferentes com regras específicas. A 99Taxi³², aposta inicial da plataforma quando surgiu, demanda dos/as motoristas todos os prerequisites para taxistas conforme o Poder Público. A modalidade com carro particular, chamada de 99Pop³³, não exige dos/as condutores/as tais prerequisites, mas sim veículos com até nove anos de fabricação. Já a 99Comfort³⁴ é composta por motoristas com boas avaliações e carros mais novos: em Juiz de Fora, os/as motoristas precisam ter avaliação mínima de 4,6 estrelas e no site da empresa há uma lista de quais modelos de carro são aceitos. Já a 99Top³⁵ é uma categoria disponível apenas na grande São Paulo, para taxistas de veículo preto.

Quanto às iniciativas dessa empresa-plataforma com foco nas trabalhadoras, no dia 08 de março de 2021 ela lançou um recurso exclusivo para condutoras: o 99Mulher³⁶, em teste desde 2019 e parte do programa “Mais Mulheres na Direção”. De acordo com a narrativa da empresa, o principal objetivo seria garantir segurança para as passageiras, a fim de diminuir casos de assédio. Para ativar o recurso, as condutoras precisam fazer uma verificação facial e a empresa confere os documentos cadastrados.

Ainda de acordo com a empresa, o programa Mais Mulheres na Direção teria como objetivo estabelecer parcerias com Organizações Não Governamentais (ONGs) e empresas no combate ao assédio. Ademais, a 99App oferta treinamentos para estimular “autoconfiança, autoestima, independência financeira, gestão de tempo,

²⁹ <<https://g1.globo.com/economia/noticia/chinesa-didi-chuxing-compra-o-controle-da-brasileira-99.ghtml>>. Acesso em 01 de maio de 2021.

³⁰ <<https://99app.com/sobre-a-99/>>. Acesso em 01 de maio de 2021.

³¹ <<https://tribunademinas.com.br/noticias/cidade/21-02-2016/apps-de-taxi-caem-no-gosto-do-juiz-forano.html>>. Acesso em 01 de maio de 2021.

³² <<https://99app.com/motorista/99-taxi/>>. Acesso em 02 de maio de 2021.

³³ <<https://99app.com/motorista/99-pop/>>. Acesso em 02 de maio de 2021.

³⁴ <<https://99app.com/juizdefora/99comfort/>>. Acesso em 02 de maio de 2021.

³⁵ <<https://99app.com/motorista/99-top/>>. Acesso em 02 de maio de 2021.

³⁶ <<https://olhardigital.com.br/2021/03/04/pro/99mulher-novo-recurso-permite-corridas-exclusivas-entre-motoristas-e-passageiras/>>. Acesso em 23 de março de 2021.

comunicação e administração da pressão”³⁷. Na página do programa, lê-se: “O movimento feminino da 99 que ajuda você a chegar aonde quiser” e “empoderar as mulheres em busca de uma fonte de renda e oferecer serviços seguros para usuárias e motoristas parceiras. Essa é a premissa da 99 por mais mulheres na direção”.

Na página também mencionam um canal de comunicação chamado “99Justiceiras”, que pode ser acessado pela Central de Segurança do app para apoio em situações de violência doméstica. A implementação do 99Mulher é uma das propostas da empresa para contribuir com o combate à violência entre passageiros/as e condutores/as. Dentre outras propostas, há a gravação de áudios, o preenchimento automático de CPF, a foto do passageiro com identificação facial e o bloqueio de usuários³⁸.

1.1.3 Livre App

Livre é uma plataforma criada em 2018 disponível em Juiz de Fora, Manhuaçu, Ponte Nova, Caratinga, Muriaé, Viçosa, Cataguases e Leopoldina, todas cidades do estado de Minas Gerais³⁹. De acordo com as informações disponíveis no Instagram da plataforma, a Livre verifica periodicamente os veículos dos/as motoristas, não possui tarifa dinâmica e tem uma regra chamada de Motoristas Ficha Limpa, para verificação de possíveis antecedentes criminais⁴⁰.

Ela chegou em Juiz de Fora em novembro de 2020⁴¹, afirmando que: o carro pode ser transformado numa máquina de fazer dinheiro; o/a motorista tem liberdade e flexibilidade para fazer seu horário; quem quiser sustentar a família ou guardar dinheiro para projetos futuros, pode contar com a Livre para isso⁴². A plataforma disponibiliza corridas em “Veículo Comum”, “Veículo Luxo” e “Motorista Mulher”⁴³.

Em relação a iniciativas para motoristas mulheres, há diversos posts em suas mídias sociais. Num deles, a empresa pede que as usuárias incentivem amigas a usar o Livre Pink⁴⁴, que me parece ser o recurso “Motorista Mulher”. Outro post afirma que

³⁷ < <https://machine.global/99mulher/>>. Acesso em 23 de março de 2021.

³⁸ < <https://olhardigital.com.br/2019/12/10/noticias/lanca-plano-de-seguranca-para-usuarios-da-plataforma/>>. Disponível em 23/03/2021.

³⁹ <<https://www.instagram.com/somoslivre/>>. Acesso em 02 de maio de 2021.

⁴⁰ <<https://www.instagram.com/p/CljCrzRBais/>>. Acesso em 02 de maio de 2021.

⁴¹ <<https://www.instagram.com/p/CHdpJWgn3Lt/>>. Acesso em 02 de maio de 2021.

⁴² <<https://www.somoslivre.com/motoristas>>. Acesso em 02 de maio de 2021.

⁴³ <<https://www.instagram.com/p/CGsKuWeKZj-/>>. Acesso em 02 de maio de 2021.

⁴⁴ <<https://www.instagram.com/p/B9Cg4LDgOIS/>>. Acesso em 02 de maio de 2021.

mulher no volante é sinônimo de “segurança constante”⁴⁵, diferente do ditado popular “mulher no volante, perigo constante”. Um terceiro post afirma que “o homem mata um leão por dia”, enquanto “a mulher mata, corta, tempera, serve e ainda lava a louça”⁴⁶, reproduzindo a percepção de que mulheres são guerreiras e o fato de que elas são responsabilizadas pelas tarefas domésticas.

1.1.4 Para Elas Mobilidade

A plataforma Para Elas Mobilidade, disponível em Juiz de Fora desde janeiro de 2019, foi criada por uma condutora da cidade. Segundo Hyamanna Souza, idealizadora e dona da plataforma, interações cotidianas com as passageiras foram a fonte de inspiração para o desenvolvimento do recurso exclusivo para condutoras⁴⁷. Para ela, a plataforma é uma forma de empoderar as mulheres, reforçando que elas também podem ser motoristas.

Após um período desativada, pois estava passando por melhorias, a plataforma voltou a funcionar em fevereiro de 2021⁴⁸. Em seu perfil no Instagram, há inúmeros posts com frases de incentivo ao empreendedorismo feminino, feminismo, dicas – por exemplo, como decidir entre ter carro próprio ou alugado – e eventos em parceria com coletivos e outras mulheres.

A plataforma tem como proposta uma relação mais humanizada entre as partes, com um repasse de 80% do valor das corridas para as motoristas⁴⁹. Para o cadastro é preciso ser do gênero feminino, ter 21 anos ou mais e uma Carteira Nacional de Habilitação (CNH) categoria B com observação Exerce Atividade Remunerada (EAR), também requisitado pelas outras plataformas; são solicitados documentos referentes à situação do carro – que precisa ter quatro portas, capacidade para cinco passageiros, até dez anos de fabricação e ar-condicionado – e um atestado de antecedentes criminais.

⁴⁵ <<https://www.instagram.com/p/B9HOcnAiH/>>. Acesso em 02 de maio de 2021.

⁴⁶ <<https://www.instagram.com/p/CB3SdG5AIII/>>. Acesso em 02 de maio de 2021.

⁴⁷ <<https://tribunademinas.com.br/noticias/economia/28-03-2021/mulheres-se-reinventam-para-superar-a-pandemia-em-juiz-de-fora.html>>. Acesso em 02 de maio de 2021.

⁴⁸ <<https://www.instagram.com/p/CLl5W30hdiY/>>. Acesso em 02 de maio de 2021.

⁴⁹ <<https://paraelasmobilidade.com.br/motorista>>. Acesso em 02 de maio de 2021.

2 O GÊNERO DO TRABALHO: SITUAÇÕES DIFERENTES, DESIGUALDADES PERMANENTES

No fundo, Ana sempre tivera necessidade de sentir a raiz firme das coisas. E isso um lar perplexamente lhe dera. Por caminhos tortos, viera a cair num destino de mulher, com a surpresa de nele caber como se o tivesse inventado. O homem com que casara era um homem verdadeiro, os filhos que tivera eram filhos verdadeiros. Sua juventude anterior parecia-lhe estranha como uma doença de vida. Dela havia aos poucos emergido para descobrir que também sem a felicidade se vivia: abolindo-a, encontrara uma legião de pessoas, antes invisíveis, que viviam como quem trabalha – com persistência, continuidade, alegria (LISPECTOR, 1983, p. 20).

O objetivo deste capítulo é evidenciar que homens e mulheres⁵⁰ são responsabilizados de formas diferentes pelos trabalhos reprodutivo e de cuidado – aqui compreendido como o cuidado de crianças, doentes, pessoas com deficiência e idosos/as –, e que tal diferença influencia a forma como eles e elas se inserem no mercado de trabalho, culminando numa situação desvantajosa e de vulnerabilidade para as trabalhadoras, principalmente trabalhadoras negras. Daí, poder-se-á compreender que a plataformização do trabalho não tem rosto de mulher não porque elas não estão presentes nesta ocupação, mas sim devido à falta de discussões sobre suas experiências. Para isso, proponho a mobilização da divisão sexual do trabalho

⁵⁰ Chamo atenção para o fato de que a categoria “mulher” enquanto grupo coeso e homogêneo foi duramente criticada, e entendo que ela não dá conta de abarcar as realidades de todas aquelas que se identificam enquanto tal. Não obstante, faço uso desta categoria principalmente porque a bibliografia consultada e os dados estatísticos a mobilizam. Mesmo assim, considero essencial sua problematização, por isso recomendo consultar o que Adriana Piscitelli (2002) escreveu sobre a discussão.

enquanto categoria central, intimamente associada à desigualdade de gênero⁵¹ no ambiente doméstico e à segregação ocupacional.

Trago a relação entre a narrativa empresarial de plataformas de transporte e a noção de empoderamento feminino, a fim de destacar as incongruências entre o discurso e a realidade cotidiana das trabalhadoras, explorada no capítulo “‘Até que para uma mulher, você não dirige mal’: condutoras e suas experiências em plataformas de transporte”. Finalizo a discussão com uma iniciativa, ainda exploratória, de reflexão sobre plataformas de trabalhos em nichos ocupacionais tipicamente femininos, resultado da divisão sexual do trabalho.

No Brasil, a temática do trabalho feminino inaugurou na academia os estudos sobre mulheres, que inicialmente se debruçaram sobre as tendências macrossociais de inserção de trabalhadoras no mercado de trabalho, posteriormente propondo a articulação entre trabalho e família (BRUSCHINI, 1993). Pesquisadoras e feministas passaram a questionar o papel libertador do trabalho remunerado, a ausência de estudos sobre o trabalho reprodutivo e chamaram atenção para o fato de que a classe operária tem dois sexos (SOUZA-LOBO, 2021). Constatou-se que o sexo do trabalhador influencia a relação entre trabalho e capital, assim como a existência de uma parcela da força de trabalho que não equivale ao “homem universal”, sujeito do trabalho em estudos desenvolvidos até então. Tal parcela seria composta pelas mulheres, duplamente sujeitas: aos homens e ao capital (BRUSCHINI, 1993).

Durante a década de 1970, a narrativa vigente defendia que o novo padrão de acumulação flexível possibilitaria que as mulheres obtivessem maior empregabilidade. Por outro lado, as críticas ao “homem universal” chamavam atenção para a existência de uma imbricação entre as categorias de trabalho profissional e trabalho doméstico, produção e reprodução, assalariamento e família, classe social e sexo (HIRATA et al., 2009), explicitando que as mulheres têm trabalhado há tanto tempo quanto os homens. Assim, apesar da perspectiva positiva acerca da acumulação flexível, foi

[...] nessa década que o combate à opressão contra a mulher se torna mais acentuado, onde era preciso mais do que nunca lutar pela sua emancipação econômica e social, pelo seu direito ao trabalho, com todas as especificidades que isso implica, como por exemplo, salários iguais para trabalhos iguais, além da reivindicação de uma divisão mais justa no trabalho doméstico, na esfera reprodutiva, libertando, ao

⁵¹ O gênero é aqui tido como marcador social da diferença mas, principalmente, como modo de significação das relações de poder e hierarquia entre os/as sujeitos/as (SCOTT, 1995).

menos parcialmente, a mulher da dupla jornada (NOGUEIRA, 2010, p. 59).

Assim avançaram os estudos sobre o trabalho feminino em conjunto com pautas defendidas pelos movimentos feministas, principalmente da segunda onda – dentre seus esforços estavam a crítica ao androcentrismo, que definia o cidadão ideal como o trabalhador homem, chefe de família, cujo salário era considerado o principal ou exclusivo da família, considerando qualquer outro rendimento como complementar. As feministas socialistas chamaram atenção para como a manutenção do ideal de trabalhador desvalorizava as atividades remuneradas e não remuneradas realizadas pelas mulheres; a conexão entre responsabilização pelo cuidado gratuito, casamento e vida pessoal; os nichos ocupacionais no mercado de trabalho e a predominância masculina na política. A intenção ao fazê-lo era eliminar a injustiça de gênero, superando a desvalorização das atividades relacionadas à reprodução e ao cuidado (FRASER, 2016), evidenciando que tais atividades não são momentos opostos ao trabalho, mas constitutivos dele (BIROLI, 2018).

Há, portanto, uma indissociabilidade entre os estudos sobre gênero e trabalho e a luta contra desigualdades enfrentadas pelas mulheres em todas as esferas da vida social, com um foco nas problemáticas enfrentadas no mercado de trabalho e no ambiente doméstico.

[...] concomitantemente ao processo de Reestruturação Produtiva na década de 1970, o movimento feminista desenvolvia um novo momento de conscientização de luta pela emancipação da mulher. A essa época, a participação das mulheres nas lutas de classe e na organização política acentuava-se, o enfrentamento ao discurso machista e conservador do papel natural da mulher como mãe e esposa ganhava força, assim, era preciso combater a opressão das mulheres, reivindicando por sua emancipação econômica e social (NASCIMENTO, 2014, p. 51).

Desde então, a atividade das mulheres no mercado de trabalho tem se expandido. Mesmo durante a década de 1980, economicamente desfavorável, o espraio das trabalhadoras perdurou. A partir de 1990, devido, principalmente, às consequências da reestruturação produtiva, os impactos atingiram com mais força os trabalhadores homens. Nessa década, a presença da força de trabalho masculina regrediu e/ou se estagnou, enquanto as mulheres passaram a participar mais em ocupações remuneradas. Além da relevância do emprego doméstico para as

trabalhadoras, no decorrer dos anos houve um aumento do emprego em determinados setores tradicionalmente femininos⁵².

Mesmo assim, devido à permanência das noções de homem provedor e esposa dona de casa, a hierarquia de gênero no mercado implicou na tendência à desvalorização e desqualificação do trabalho feminino remunerado, conseqüentemente intensificando a precarização das relações de trabalho das mulheres (NOGUEIRA, 2010). A perspectiva de que o trabalho das mulheres é subsidiário ao dos homens “provedores naturais”, é um dos fatores que influenciam a super-representação delas na informalidade e em ocupações consideradas subalternas (NASCIMENTO, 2014). Assim, o androcentrismo se consolidou enquanto ideologia, pois na realidade a composição familiar com base num chefe homem provedor está longe de ser hegemônica (MONTALI; LOPES, 2004).

A compreensão dessas tendências demanda uma atenção especial à divisão sexual do trabalho. Segundo Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho enquanto categoria sociográfica, como se desenvolveu na França, procura demonstrar que as desigualdades entre homens e mulheres são sistêmicas, e a invisibilização dos trabalhos reprodutivo e de cuidado realizados pelas mulheres. Nos termos das relações sociais de sexo ou, como desenvolvo aqui, das relações de gênero, há dois princípios que organizam essa divisão: o princípio de separação e o da hierarquização. Tais princípios são mediados por uma ideologia naturalista, equivalente a práticas e papéis sociais sexuados ligados a destinos supostamente naturais. Nesse contexto, “o que é estável não são as situações (que evoluem sempre), e sim a distância entre os grupos de sexo” que “continua insuperável” (ibidem, p. 600).

Conforme Souza-Lobo (2021, p. 152),

A ideia de que a divisão sexual do trabalho não só separa e articula produção e reprodução, mas estrutura as relações no trabalho produtivo, permite recolocar a questão da relação entre a dinâmica das relações capitalistas de trabalho e a força de trabalho feminina sob um ângulo que integra os dois níveis, sexualizando as relações de trabalho e as relações sociais.

⁵² Desde a década de 1970, os setores que mais receberam trabalhadoras foram o de emprego doméstico, educação e saúde (NASCIMENTO, 2014; BRUSCHINI, 1993; GUIMARÃES; BRITO, 2016; COTRIM; TEIXEIRA; PRONI, 2020).

É esta divisão que atribui funções a homens e mulheres de acordo com o que é social e culturalmente estabelecido como “feminino” e “masculino”. Produtora e reprodutora da naturalização de qualidades femininas e masculinas, esta divisão contribui para que mecanismos de socialização sejam subjugados, pois tais qualidades não são encaradas como consequências da estrutura sociocultural, mas sim parte da essência dos/as sujeitos/as, algo supostamente rígido e imutável. Apesar desta aparência, sabe-se que as qualidades consideradas femininas e masculinas são produtos históricos, constitutivas do que é considerado trabalho de mulher, competência de mulher, lugar de mulher, conformando trajetórias e hierarquias de gênero (BIROLI, 2018). Justamente devido à naturalização desse processo histórico, a divisão sexual do trabalho contribui para que o trabalho reprodutivo realizado pelas mulheres no ambiente doméstico permaneça gratuito.

Nesse sentido, imbricada ao classismo, ao racismo, à xenofobia e à LGBTQfobia, a divisão sexual do trabalho produz o gênero (BIROLI, 2018), produzindo também uma divisão sexual da precarização do trabalho (HIRATA; KERGOAT, 2007). A precarização do mercado atinge com mais força as mulheres, pois, conforme Hirata (2002, p. 144), elas “podem ser mais facilmente ‘cobaias’ de experimentações sociais porque são menos protegidas, tanto pela legislação do trabalho quanto pelas organizações sindicais, e são mais vulneráveis”. E, *pari passu* ao avanço da precarização do trabalho, se dá também a precarização da família (HIRATA, 2011). porque, há uma ligação e influência mútua extremamente relevante entre arranjos familiares e a forma de inserção no mercado de trabalho (MONTALI; LOPES, 2004). E, apesar das transformações observadas no mercado de trabalho, a “atribuição do trabalho doméstico às mulheres permaneceu intacto em todas as regiões do mundo, com diferenças de grau na sua realização, dos modelos tradicionais aos modelos de delegação” (HIRATA, 2018, p. 18).

Segundo análises de Montali e Lopes (2004, p. 13) sobre como a precarização afeta trabalhadores e trabalhadoras na Região Metropolitana de São Paulo, vemos que

[...] os homens são mais afetados pela perda do emprego assalariado e pelas dificuldades em obter postos de trabalho de qualidade equivalente; - as mulheres são mais afetadas pela precarização do trabalho, no sentido da oferta de possibilidades pelo mercado de trabalho, porque estas - que em grande medida já vinham se vinculando ao mercado de trabalho através de empregos não

regulamentados - ampliam sua participação no mercado em um período de baixo crescimento da economia e de flexibilização da produção, lhes possibilitando inserções em maior proporção em empregos não regulamentados, dentre estes o emprego doméstico, em atividades subcontratadas e no trabalho a domicílio como parte de cadeias produtivas.

Hirata (2009; 2011), Gonçalves (2003) e Nascimento (2014) chamam atenção para a relação entre precarização do trabalho e expansão do emprego feminino, sobretudo no que se refere às diversas formas de subcontratação que acabam dando certa flexibilidade às mulheres. A divisão sexual da precarização demanda a compreensão da dimensão extratrabalho remunerado, porque, se há desigualdades no âmbito do trabalho remunerado, “pior ainda parecem ser as desigualdades no âmbito do trabalho doméstico: o que é atribuído a um e a outro sexo é um fator imediato de desigualdade e de discriminação” (HIRATA, 2018, p. 18).

O extratrabalho remunerado diz respeito ao trabalho realizado na esfera privada, muitas vezes descaracterizado enquanto tal. Segundo o IBGE (2019), em 2016, a distribuição de homens que realizavam afazeres domésticos no próprio domicílio era de 71,9%, enquanto em 2019 foi de 78,5%. Quanto às mulheres, em 2016 a distribuição era de 89,7% e em 2019, de 92%. Assim, apesar de mais homens estarem assumindo a responsabilidade por tarefas domésticas, isso não implicou necessariamente numa diminuição da quantidade de mulheres que as fazem.

A média de horas dedicadas aos afazeres domésticos e/ou às tarefas de cuidado de pessoas por pessoas ocupadas e não ocupadas varia significativamente de acordo com o sexo. Em 2016, os homens ocupados despendiam 10,5 horas semanais, enquanto os não ocupados gastavam 12,2 horas. No mesmo período, as mulheres ocupadas dedicavam 18,1 horas e as não ocupadas 23,3 horas. No ano de 2019, os valores eram de 10,4 e 12,1 horas para homens ocupados e não ocupados. As mulheres ocupadas e não ocupadas despenderam 18,5 e 24 horas, respectivamente (IBGE, 2019).

Percebe-se, então, que o tempo médio dedicado pelas mulheres é muito maior. Ademais, de 2016 até 2019 a quantidade de horas aumentou para elas e o tempo médio que os homens gastavam sofreu alteração mínima. O fato de que mulheres dedicam mais tempo às tarefas domésticas e/ou de cuidado implica em menos tempo para o trabalho remunerado, afetando principalmente domicílios monoparentais, também influenciando no tipo de contratação dessas trabalhadoras. Para o trabalho

feminino, a dinâmica “de responsabilização desigual e restrições no acesso ao tempo, sobretudo quando as mulheres têm filhos pequenos, orienta sua presença no mercado de trabalho e seu acesso à *renda*” (BIROLI, 2018, p. 48). A forma como a maternidade é hoje definida sobrecarrega as mulheres e limita a participação fora da esfera reprodutiva. Assim, a experiência da maternidade torna-se uma influência negativa sobre outras esferas, limitando a autonomia das mulheres, principalmente das trabalhadoras, que precisam enfrentar a relação entre responsabilização pelo cuidado, precariedade e desemprego (idem).

Segundo Biroli, a construção de lugares diferentes e desiguais para homens e mulheres está baseada na suposta dualidade entre esferas pública e privada, quando, na verdade,

[...] o papel assumido por eles em uma e outra modula seu acesso a recursos importantes, como tempo e dinheiro, reconhecimento social de suas competências e possibilidades de participação mais equânimes no debate e nas decisões políticas (idem, p. 63).

A noção de feminilidade, associada à de domesticidade, é um produto dessa separação entre público e privado e da diferenciação da atuação dos sujeitos nesses espaços. Essa dualidade produz e reproduz o gênero e está ligada a uma perspectiva de que a vida privada seria pré-política, inalcançável pela justiça e pela democracia, algo que foi colocado em xeque por feministas a partir da concepção de que “o pessoal é político”. Além disso, dentre os mecanismos que contribuem para a sustentação dessa lógica prejudicial para as mulheres trabalhadoras, há a associação entre trabalho reprodutivo e afetividade, e a essencialização das atividades de cuidado, supostamente constitutivas da *personalidade feminina*.

Ademais,

[...] a “privatização” completa ou parcial do trabalho de cuidado, ou seja, sua concentração dentro da família (qualquer que seja o tipo de família, e incluindo os lares monoparentais), a falta de uma socialização em grande escala deste trabalho de cuidado pelo Estado ou outras formas, tudo isso determina a carga de trabalho que necessita ser mantida dentro da esfera privada, fora tanto do mercado como das instituições (ARRUZZA, 2015, p. 10).

Ora, a reprodução social depende dessas atividades realizadas no que consideram ser um espaço privado. Tais atividades são invisibilizadas e não são percebidas como trabalho, mas continuam indispensáveis para a sociedade e

composição das famílias (DIOGO; COUTINHO, 2006). Afinal, “dependência biológica e vulnerabilidade são fatos inelutáveis da condição humana, o que leva a defini-los como objeto de preocupação e obrigação coletiva e social” (BIROLI, 2018, p. 78). Apesar disso, o que se dá é uma responsabilização desigual de homens e mulheres quanto às atividades domésticas e de cuidado, gerando prejuízos para elas. Esses prejuízos são amenizados ou agravados de acordo com outras variáveis, pois, conforme a perspectiva interseccional⁵³, a produção do gênero está imbricada a raça, etnia, nacionalidade etc.

Conforme tal perspectiva, que emergiu no âmago dos movimentos feministas de mulheres negras, latinas, indígenas e asiáticas nos EUA entre 1960 e 1970, o desmantelamento de desigualdades e injustiças sociais demanda considerar a multiplicidade de formas de opressão. Por isso, a interseccionalidade propôs o desenvolvimento de análises que imbricam as categorias de raça, classe, gênero e sexualidade (COLLINS, 2017). Essa perspectiva nos acautela sobre a necessidade de tomarmos cuidado com a homogeneização das situações enfrentadas pelas mulheres, que são, na verdade, um grupo múltiplo e complexo.

Assim, é preciso considerar que as mulheres são sobrecarregadas por múltiplas jornadas, tendo que conciliar diferentes tarefas, mas há mulheres que, devido ao recorte de classe, podem delegar as atividades domésticas e de cuidado. Isso porque, a inserção das mulheres no mercado de trabalho tem acompanhado uma relação complexa em que, ao mesmo tempo que predominam em ocupações social e economicamente precarizadas, mais trabalhadoras são aceitas em cargos de alto escalão (HIRATA, 2002; BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000).

Essas mulheres, no Norte global, geralmente contratam trabalhadoras imigrantes para realizar as tarefas domésticas e de cuidado (HIRATA; KERGOAT,

⁵³ O termo interseccionalidade foi cunhado pela jurista afro-americana Kimberlé Crenshaw (2002), com foco em dois pontos, principalmente: (1) oferecer elementos para formular políticas com o objetivo de evitar a violação dos direitos humanos das mulheres em escala global; (2) melhorar a inserção das mulheres negras no mercado de trabalho. Apesar disso, a história da perspectiva interseccional, pensada enquanto análise dos múltiplos sistemas imbricados de opressão, sem hierarquizá-los nem enclausura-los, tem suas raízes na história do Coletivo Combahee River, um grupo de feministas socialistas lésbicas negras de Boston (EUA), que atuaram entre as décadas de 1970 e 1980 (FALQUET, 2018). É importante lembrar que o feminismo latinoamericano também ganhou força na mesma década de 1980, mobilizando perspectiva semelhante, com os trabalhos de Lélia Gonzalez (2019; 2020), no Brasil, e Gloria Anzaldúa (norte-americana de origem mexicana), especialmente seu clássico *Borderlands/La Frontera*, que marcou uma importante contribuição na construção dos estudos de raça, gênero, classe e sexualidade.

2007). No Brasil, devido à nossa herança escravista, as mulheres negras representam a maioria das trabalhadoras domésticas. Dados de 2018 indicam que,

[...] 14,6% das mulheres brasileiras ocupadas concentravam-se em atividades remuneradas no trabalho doméstico. Estamos falando de um contingente de mais de 5,7 milhões de mulheres que compõem a maior categoria ocupacional ainda aberta para as trabalhadoras. Enquanto as regiões Sul e Norte estão abaixo da média nacional – com 12% e 13%, respectivamente de mulheres ocupadas no trabalho doméstico –, Nordeste, Sudeste e Centro-Oeste mantêm-se acima da média, chegando a uma proporção de quase 16% das mulheres neste último caso. O trabalho doméstico remunerado para os homens, por sua vez, não responde nem por 1% dos ocupados (PINHEIRO et al., 2019, p. 11).

A socialização do trabalho doméstico tornou-se um sinal de melhoria do padrão de vida e representa um objeto de desejo, principalmente para as mulheres. Porém, Huws (2017) chama atenção para o fato de que não há necessariamente uma relação direta entre a socialização do trabalho reprodutivo e uma sociedade menos desigual em termos de gênero ou de raça, haja vista a sobrerrepresentação de mulheres negras no setor. No limite, as amarras das relações de gênero, raça e classe culminam numa realidade em que:

O aumento paulatino do número de mulheres em posições de poder e cargos de alta remuneração tem-se mostrado duplamente ineficaz. Não tem sido capaz de romper o chamado teto de vidro para outras que partilham com elas origem e condições profissionais e, principalmente, não implica mudanças para as assalariadas, posicionadas em atividades mal remuneradas e precarizadas (BIROLI, 2018, p. 31).

As mulheres que não conseguem arcar com os custos da externalização dos trabalhos reprodutivo e de cuidado, se desdobram como conseguem para dar conta das responsabilidades domésticas e do trabalho remunerado necessário para a renda familiar. Elas estão constantemente se esforçando para articular trabalho reprodutivo e remunerado (NASCIMENTO, 2014) e parte deste esforço é psíquico, haja vista, por exemplo, a necessidade de manejar os arranjos de usos do tempo.

Instala-se assim uma necessidade obsessiva de programação do tempo, obsessão exagerada até a exaustão quando as mulheres procuram responder ao padrão de excelência que se espera delas. Portanto, para levar adiante seus projetos profissionais, as mulheres devem dispor de uma rede de substituição infalível; mais do que o

recurso ao cônjuge, a organização familiar repousa sobre ajudas externas (HIRATA et al., 2009, p. 260).

Nesse contexto, as ocupações em tempo parcial são alternativas interessantes para as trabalhadoras e os nichos ocupacionais se organizam. Isso porque, ao dedicarem menos tempo ao trabalho remunerado, elas conseguem articular melhor seus tempos de trabalho doméstico e de cuidado em conjunto com suas redes de apoio – sejam elas públicas, privadas ou comunitárias. Também o mercado informal em expansão absorve mais mulheres do que homens, tendência associada à permanência do *gap* salarial e às maiores taxas de desemprego para as mulheres (HIRATA, 2018). Além disso, devido à sobrerrepresentação em atividades de tempo parcial e ao fato de que interrompem com maior frequência os seus ciclos de atividades, por conta da maternidade, por exemplo, as mulheres acabam sofrendo preconceito no mercado. Por conta das interrupções, muitos recrutadores consideram que há um descompromisso delas em relação ao trabalho remunerado.

O preconceito e a discriminação são ratificados pelos fatores biológicos de diferenças entre os sexos utilizados para justificar a incapacidade profissional das mulheres. Tais fatores de ordem natural são metamorfoseados em diferenças sociais. Um exemplo diz respeito à redução do trabalho das mulheres, por conta da maternidade, em que a descontinuidade do trabalho feminino fornece argumentos aos empregadores para reforçar a subalternidade na hierarquia das posições, bem como a preferência de mão de obra masculina nos cargos de chefia que requisitam maior responsabilidade (NASCIMENTO, 2014, p. 46).

Isso se intensifica num contexto em que, “cada vez mais, exige-se dedicação, disponibilidade e compromisso – metaforizado no gesto de ‘vestir a camisa da empresa’” (DIOGO; COUTINHO, 2006). A disponibilidade total, entretanto, não é uma realidade para todos/as os/as trabalhadores/as, e os homens são os mais aptos a desempenhá-la (CASTRO, 2016).

Quanto à segregação ocupacional, que concentra mulheres em determinados nichos, como os setores de cuidado, limpeza, beleza, administração pública, educação, saúde etc. (DIOGO; COUTINHO, 2006), podemos perceber como restrições associadas aos papéis de gênero “conformam escolhas, impõem desigualmente responsabilidades e incitam a determinadas ocupações, ao mesmo tempo que bloqueiam ou dificultam o acesso a outras” (BIROLI, 2018, p. 43). A segregação ocupacional generificada é uma consequência histórica do processo de

expansão da atividade de mulheres no mercado de trabalho. Conforme Prá e Cegatti (2016, p. 224-225),

A entrada das mulheres no espaço público foi feita, primeiramente, através da sua inserção na educação básica, onde o ensino era utilizado para reforçar os aprendizados necessários às atribuições domésticas, limitando o seu conhecimento em outras áreas. Posteriormente, sua inserção no ensino superior e entrada no mercado de trabalho foram influenciadas por suas obrigações domésticas. Esta situação levou as mulheres a se concentrar em áreas voltadas ao cuidado, como a enfermagem e a educação [...].

Assim,

[...] forma-se um ciclo vicioso no qual as mulheres optam mais frequentemente por determinadas carreiras – nas áreas de saúde, cuidado, docência infantil etc. – que por outras, bem como são mais bem recebidas por contratantes em funções ‘de mulher’ do que naquelas entendidas como ‘de homem’” (SILVEIRA; LEÃO, 2020, s.p).

A divisão sexual do trabalho enrijece a segregação ocupacional e situações precárias de trabalho, contribuindo para que se consolide a premissa de que há trabalhos, profissões e cargos que podem ser melhor desempenhados por mulheres, enquanto o mesmo vale para os homens, tidos como mais aptos para outras ocupações (NASCIMENTO, 2014). Por exemplo, “os dedos ágeis, a paciência, a resistência à monotonia são considerados próprios da força de trabalho feminina” (SOUZA-LOBO, 2021, p. 154). Além disso, por ter uma lógica hierárquica, a divisão culmina na percepção de que as atribuições femininas são inferiores e complementares às masculinas (NASCIMENTO, 2014).

Esse cenário de desigualdade se intensificou ainda mais com a emergência da pandemia de Covid-19 em 2020, que afetou mais as mulheres, os/as negros/as e os/as jovens, ou seja, grupos mais vulneráveis⁵⁴. As mulheres estão entre os grupos mais propensos a perder o emprego, assim como os jovens. Os números variam de acordo com a cor e a escolaridade, sendo que a proporção de pretos e pardos que perderam emprego ficou acima da média. A perda ocupacional das mulheres entre o quarto trimestre de 2018 e março de 2019 foi de aproximadamente 10%. Entre o

54

Fonte: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37963#:~:text=Mesmo%20antes%20da%20pandemia%2C%20as,dos%20diferenciais%20por%20cor%2Fra%C3%A7a>. Acesso em 25 de janeiro de 2022.

quarto trimestre de 2019 e o mês de março de 2020, quando começaram as restrições devido a Covid-19, esse percentual atingiu quase 20% (BARBOSA; COSTA; HECKSHER, 2020).

No Brasil, de abril a junho de 2020, a taxa de participação laboral era de 46,3% e 65,5% para mulheres e homens, respectivamente. A taxa de desocupação era maior para elas, de 14,9%, enquanto para eles era de 12% (IBGE, 2020 apud CEPAL, 2021). Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua (IBGE, 2021), referente ao primeiro trimestre de 2021, a distribuição de homens ocupados⁵⁵ era de 56,7%, enquanto a de mulheres era de 43,3%. Durante o mesmo período, havia 45,5% e 54,5% de homens e mulheres desocupados/as, respectivamente. O rendimento médio nominal do trabalho principal, referente a todos os trabalhos e recebido por mês é indicativo da permanência das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho: o rendimento deles foi de R\$2.574, enquanto o delas foi de R\$1.995, evidenciando o *gap* salarial.

A pandemia e a limitação das medidas de proteção para contenção de seu avanço afetam intensamente os setores mais feminizados do mercado de trabalho, como o trabalho doméstico remunerado⁵⁶. Também os setores de turismo, manufatura, comércio, saúde e educação são áreas cujos efeitos negativos da pandemia afetaram e afetarão a participação das mulheres no mercado de trabalho. Além de serem setores que empregam a maior parte da força de trabalho feminina, eles são caracterizados por altas taxas de informalidade e baixa remuneração (CEPAL, 2021).

Além disso, conforme análise dos dados da PNAD contínua referente ao terceiro trimestre de 2020, feita pelo Hub Gênero e Número no relatório Minera (IBGE, 2020 apud SILVA; LEÃO, 2021), as mulheres representavam 43% do mercado formal e 49% do setor informal. Considerando a categoria de raça, havia sub-representação de pessoas negras no primeiro, e uma super-representação no segundo. Dentre a

⁵⁵ Segundo o IBGE, uma pessoa ocupada é aquela que exerce atividade profissional (formal ou informal, remunerada ou não) por no mínimo 1 hora na semana de referência da pesquisa.

⁵⁶ Conforme dados do IBGE veiculados por matéria da BBC Brasil sobre trabalho doméstico, quase 1,2 milhões de trabalhadores/as domésticos/as saíram do mercado entre o primeiro trimestre de 2019 e o de 2021. Sendo o setor predominantemente feminino, isso quer dizer que cerca de 30% das trabalhadoras que deixaram o mercado no mesmo período, eram do setor doméstico. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-57855932_amp?fbclid=IwAR34MKFM0ml7sSPBKJvQkwrWSX2ezKc66Ppd5urHvcPLNzCn-xM6jr9CF18>. Acesso em 19 de julho de 2021.

população desempregada e fora da força de trabalho, as mulheres eram, respectivamente, 50,9% e 64,2%, sendo que as mulheres negras representavam 58% das mulheres desempregadas. As mulheres negras estão também entre as profissionais da saúde mais afetadas pela pandemia, e as pessoas negras foram maioria dentre os óbitos em 2020 (BRASIL, 2020 apud FERREIRA; SILVA, 2020).

Essas questões estruturais e conjunturais constituem o pano de fundo para a compreensão das experiências e percepções das interlocutoras da presente pesquisa. Defendo, assim como as pesquisadoras e feministas aqui citadas, que

[...] a superação da condição das mulheres no seio dessa sociedade somente pode se realizar na medida em que se supere essa forma de organização de produção e reprodução social, pautada na apropriação e acumulação de mais-valia, na dominação de uma classe sobre a outra, num sistema político e ideológico de individualização, pauperização e exclusão de grande parte da população das riquezas socialmente produzidas (NASCIMENTO, 2014, p. 55).

Nesse sentido, é mister entender novas formas de organização, dentre elas a que foi apresentada no capítulo “As tecituras da plataformização do trabalho”. Por isso, no subcapítulo a seguir, elaboro um diálogo entre os debates sobre gênero e trabalho e capitalismo de plataforma. A questão que orienta este diálogo é a seguinte: como as velhas e novas tendências do capitalismo de plataforma conformam e poderão conformar as realidades das mulheres trabalhadoras?

2.1 As incongruências entre capitalismo de plataforma e empoderamento feminino

É sabido que a relação capital-trabalho, a forma como o Estado regula o trabalho e a acumulação flexível, com suas inovações tecnológicas, configuram “de forma significativamente diferenciada a inserção de homens e mulheres no mundo do trabalho, isto é, as condições de trabalho se apresentam de modo distinto para os sexos” (NASCIMENTO, 2014, p. 52). Nesse contexto, as mulheres “estão sujeitas aos piores efeitos das novas tecnologias, tanto como trabalhadoras domésticas não remuneradas quanto como trabalhadoras remuneradas superexploradas” (HUWS, 2017, p. 31).

Há um argumento recorrente por parte dos proprietários e defensores das plataformas de trabalho de que a gestão algorítmica seria neutra. Entretanto, sabemos que a tecnologia não é neutra. De acordo com Gurumurthy (2008), entendo que as

TIC possuem um caráter dúbio, pois podem democratizar o acesso a recursos ou centralizá-los, conforme discutido no capítulo 2 dessa dissertação. Tendo como pressuposto o caráter cultural da tecnologia⁵⁷, cujo desenvolvimento é fruto da escolha de sujeitos inseridos em sociedades marcadas por desigualdades de gênero, raça e classe, entendo que o modo como foram desenvolvidas e utilizadas as novas tecnologias contribuiu para a consolidação de lugares comuns para as mulheres no mercado de trabalho: precariedade, subcontratação, informalidade, desigualdade salarial etc. (NASCIMENTO, 2014).

As histórias da informática, das *startups* e do Vale do Silício sempre são contadas do ponto de vista masculino e branco; as transformações influenciadas pela Indústria 4.0 mudaram nossas condições de trabalho e vida, havendo também aí a predominância dos homens (LALLEMENT, 2019). Assim, certamente o capitalismo de plataforma (SRNICEK, 2017), a *gig economy* e a *share economy* (SLEE, 2017) possuem um viés de gênero.

Por um lado, as governanças das plataformas fazem com que elas sejam suscetíveis à reprodução de desigualdades de gênero, como o *gap* salarial (COOK et al., 2020). Isso porque, a responsabilização pelo cuidado é uma variante que influencia como mulheres vão se portar enquanto trabalhadoras, sobretudo no que se refere ao tempo livre que terão para a realização deste trabalho remunerado, variante esta que não influencia os homens da mesma maneira. Assim, os princípios flexíveis da *gig economy* ficam comprometidos, porque não transformam as desigualdades de gênero quanto ao trabalho.

Por outro lado, há iniciativas das empresas em promover ações direcionadas às mulheres. Em outubro de 2019 a Uber criou o programa Elas na Direção, com o intuito de incentivar mais mulheres a se cadastrarem na plataforma. A ferramenta criada em parceria com a Rede Mulher Empreendedora⁵⁸ foi chamada de U-Elas,

⁵⁷ Para uma breve discussão, ver entrevista concedida pelo filósofo Pierre Levy, disponível em: <<https://brasil.elpais.com/eps/2021-07-01/pierre-levy-muitos-nao-acreditam-mas-ja-eramos-muito-maus-antes-da-internet.html>>. Acesso em 06 de julho de 2021.

⁵⁸ A Rede Mulher Empreendedora foi criada em 2010 por Ana Fontes, no contexto do Programa 10 mil Mulheres da Fundação Getúlio Vargas. Inicialmente um blog, em 2017 a Rede se transformou em Instituto, cujo principal objetivo é capacitar mulheres com foco no empreendedorismo feminino. O Instituto promove eventos, cursos e um marketplace com empresas. Além de eventos promovidos para mulheres empreendedoras, a Rede também está vinculada a empresas, chamadas de parceiras da causa. O objetivo do trabalho em conjunto é promover o protagonismo feminino, diversidade e inclusão social, com responsabilidade social, marketing e treinamentos. Fonte:

sendo exclusiva para mulheres e baseada na ideia de que “as oportunidades devem ser iguais e que mais mulheres devem assumir a direção de suas vidas”. Inicialmente disponível somente em Campinas (SP), Curitiba (PR) e Fortaleza (CE), a U-Elas possibilita que condutoras escolham receber apenas chamadas de passageiras mulheres. Em dezembro de 2020, a empresa expandiu o programa para todo o território brasileiro⁵⁹. Na publicação de anúncio dessa expansão é citada uma pesquisa nacional⁶⁰ na qual observou-se que 91% de parceiras entrevistadas afirmaram que a ocupação de motorista trouxe mais independência e autonomia. Os resultados da pesquisa parecem ter baseado a decisão de expandir o programa.

As iniciativas do programa foram divulgadas pela Uber em propagandas no YouTube. Em uma delas⁶¹, uma mulher afirma que resolveu se tornar motorista parceira quando tinha apenas R\$300 e uma CNH. Dentre as vantagens da *parceria*, a condutora indica a flexibilidade de horários que lhe permite levar a filha pequena à escola e buscá-la depois. O vídeo termina com a frase: “Dirija sua vida com a Uber”. Em matéria divulgada no blog de notícias da Uber, encontramos citações de três relatos de mulheres condutoras⁶²:

Meu sonho como empreendedora sempre foi trabalhar por conta própria. Na Uber, encontrei total inspiração para começar a realizar um sonho profissional de ser dona do meu próprio negócio... Obrigada, Uber, pela oportunidade de crescermos juntas.

Tenho três filhos e fiquei viúva há três anos. Precisava de uma renda e a solução imediata foi me cadastrar na Uber. Amo dirigir e ali comecei a trabalhar, levando pessoas de um lado a outro na cidade, ouvindo muitas histórias... Obrigada, Uber, pela oportunidade.

Estava vivendo um relacionamento abusivo e resolvi me livrar dele, com dois filhos e desempregada. Vi na Uber uma maneira de começar uma vida nova. Além de me ajudar financeiramente, me sinto útil todo dia quando saio para dirigir.

<<https://rme.net.br/redemulherempreendedora/>>.; <<https://rme.net.br/rmeparaempresas/>>. Acesso em 24 de junho de 2021.

⁵⁹ Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/elas-na-direcao-programa-da-uber-voltado-para-mulheres-passa-a-valer-em-todo-o-brasil/>>. Acesso em 23 de março de 2021.

⁶⁰ Disponível em: <https://assets-institucional-igp.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2020/11/LOCOMOTIVAIPGUBER_RelatorioPesquisaAutonomiadasMulheresNov2020.pdf>. Acesso em 23 de março de 2021.

⁶¹ Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/elas-na-direcao/>>. Acesso em 23 de março de 2021.

⁶² Ibidem.

As falas citadas associam de forma direta a ação da Uber à possibilidade de realizar sonhos, ganhar uma renda e, até mesmo, livrar-se de um relacionamento abusivo. Desse modo, a imagem de imparcialidade da empresa-plataforma, que defende atuar apenas como intermediária entre trabalhadores/as e usuários/as, perde seu sentido.

Além de convênios com locadoras de veículos como a Localiza Hertz, a empresa afirmou disponibilizar para as condutoras cursos online sobre educação financeira, empoderamento pessoal, gestão do tempo, segurança e tecnologia. Sua proposta é empoderar mulheres com o programa. Todavia, quais relações de trabalho estão disponíveis para as trabalhadoras que se vinculam às plataformas e suas promessas de empoderamento? A que tipo de trabalho as mulheres se sujeitam ao serem “generosamente” incluídas nos planos da Uber? Como já discutido no capítulo anterior, sabe-se que é um trabalho não-regulamentado e precarizado, que por sua vez é sustentado por uma ideologia segundo a qual a capacidade de adaptação é algo positivo e desejável para os/as sujeitos/as.

Apesar de qualquer promessa de empoderamento, a empresa não promove, de fato, relações de trabalho diferentes para trabalhadores e trabalhadoras, pois a governança da Uber permanece a mesma em suas desvantagens. Utilizando ou não a ferramenta U-Elas, as taxas retidas pela empresa permanecem altas e os rendimentos baixos; as jornadas continuam longas e exaustivas; a empresa continua não se responsabilizando pelas trabalhadoras, considerando-as parceiras autônomas e definindo a taxa de aceitação, assim como os bloqueios.

Entretanto, segundo a propaganda da Uber, as mulheres que são suas parceiras estão mais próximas de se tornarem mulheres empoderadas. Considero que esta associação é fruto do ethos neoliberal, cuja ênfase em soluções individuais para problemáticas sociais influencia a cooptação da noção de empoderamento. Afinal, enquanto matriz de subjetividade, o neoliberalismo “amplia a sujeição dos e das trabalhadoras, inclusive minando vontades, a autoestima e a dignidade” (CASTRO, 2001, p. 95).

Segundo Berth (2019), as origens da noção de empoderamento nos remetem ao *empowerment*, palavra cunhada por Julian Rappaport em 1977 para indicar o processo de dar poder ou capacitar, com o objetivo principal de garantir mais autonomia a grupos em situação de vulnerabilidade. Barbara Bryant Solomon, intelectual e assistente social negra dos EUA, instrumentalizou o conceito para

promoção de melhores condições de vida em comunidades negras. Foi então que o empoderamento passou a ser utilizado por profissionais do serviço social e pesquisadores.

Também Paulo Freire foi uma figura importante para a consolidação da Teoria do Empoderamento. De sua Teoria da Conscientização, considerada um meio estratégico para libertação e atuação de grupos marginalizados, emergiu uma noção central para o empoderamento, qual seja, a de que os/as sujeitos/as deveriam empoderar-se a si mesmos/as a partir do desenvolvimento de consciência crítica e prática transformadora – diferente da perspectiva de Julian Rappaport, para quem deveriam ser criados mecanismos para essas pessoas, e isso não necessariamente deveria partir delas. Esses esforços de empoderamento, entretanto, não eram pensados no plano individual apenas, mas estavam firmemente assentados em terreno social e coletivo, este sim, fértil para a libertação (BERTH, 2019).

Posteriormente, na década de 1980, feministas partiram da teoria freiriana, criticando-a pela imagem demasiado abstrata que ela pintava do oprimido, sem que lhe fosse designado um gênero, uma raça/etnia ou sexualidade. Esse movimento partiu principalmente de feministas de abordagem interseccional.

É fato que o Feminismo Negro ou o Movimento de Mulheres Negras, dentro dos feminismos, foi responsável pelo resgate conceitual e ressignificação do empoderamento. [...] não é novidade para os movimentos de mulheres negras a necessidade de busca por processo de empoderamento como condição de sobrevivência. Ainda que as teorias tenham nascido das mãos de homens brancos, foram as práticas interseccionais que cunharam, de forma irreversível, esse conceito no rol de ações e estratégias de luta de todos os movimentos por emancipação e libertação sociopolítica (BERTH, 2019, p. 76).

Dos diálogos produzidos desde então, surgiram pontos de convergência acerca do empoderamento, dentre eles destaco:

Empoderamento como teoria está estritamente ligado ao trabalho social de desenvolvimento estratégico e recuperação consciente das potencialidades de indivíduos vitimados pelos sistemas de opressão, e visa principalmente a libertação social de todo um grupo, a partir de um processo amplo e em diversas frentes de atuação, incluindo a emancipação intelectual (BERTH, 2019, p. 32).

Em seu sentido original, “dar poder” corresponde a esforços coletivos de promoção de autoafirmação, autovalorização, autorreconhecimento e

autoconhecimento, situados num contexto sociopolítico conforme teorias do feminismo negro e interseccional. O uso do prefixo auto nos acautela para os limites de incentivos externos para o sucesso do empoderamento. Por exemplo, um governo não empodera as pessoas. Porém, um governo pode promover ações que as capacitam para se fortalecem e empoderarem (BERTH, 2019). O que, por sua vez, também vale para empresas: é improvável que uma iniciativa empresarial empodere pessoas e, mais especificamente, mulheres.

Empoderamento e interseccionalidade possuem em suas raízes o caráter emancipatório que guiava as ações das mulheres responsáveis pelos desenvolvimentos das práxis correspondentes às categorias, em movimentos sociais e na academia. Suas propostas consistiam em promover políticas emancipatórias para as pessoas que aspiravam a construção de uma sociedade mais justa. Não obstante, esse caráter retraiu, marginalizando o ethos de justiça social que sustentava tanto as análises teóricas quanto as atuações concretas dessas mulheres politicamente engajadas (COLLINS, 2017).

O neoliberalismo agiu no sentido de se apropriar desses e de outros ideais feministas. Em seu movimento de apropriação, a justiça foi muitas vezes associada a demandas por reconhecimento da identidade e de diferenças, relegando críticas como a da economia política para escanteio. Essa tendência de apropriação é característica do capitalismo, que incorpora as ideias de seus críticos a fim de legitimar seu modo de produção. Assim, ele constrói sua legitimidade moral para continuar motivando gerações futuras a contribuir com sua lógica (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2005 apud FRASER, 2016).

Uma consequência desse processo é que, “ser uma mulher ‘empoderada’ torna-se um desejo construído pela lógica neoliberal, no qual as mulheres farão de tudo para realizá-lo, incluindo, assim, a submissão às relações de trabalho, muitas vezes precárias, flexíveis e exaustivas” (SEBASTIANY et al., 2019, p. 13). O discurso da Uber está claramente associado à “neoliberalização” do empoderamento. Ao usarem o empoderamento como sinônimo de trabalho por conta própria, os esforços empresariais e organizacionais mascaram o fato de que parte importante dos/as trabalhadores/as autônomos/as o são por uma condição de sobrevivência, não necessariamente por escolherem esta alternativa em detrimento de várias outras opções (ibidem; BERTH, 2019).

Em seu rol de iniciativas “progressistas”, a Uber tinha como uma de suas metas em prol da diversidade e da inclusão atingir a marca de 1 milhão de mulheres dirigindo para a plataforma até 2020, número ultrapassado em 2017⁶³. “Em prol da diversidade”, a empresa desenvolve iniciativas de promoção da igualdade de direitos de pessoas LGBTQIA+⁶⁴ e de imigrantes⁶⁵. De acordo com avaliações no site Glassdoor, onde funcionários/as e ex-funcionários/as de empresas as avaliam anonimamente quais são as melhores empresas para pessoas LGBTQIA+ trabalharem, a Uber está entre uma das empresas citadas⁶⁶.

Um/a trabalhador/a da empresa chegou a afirmar: “amo poder trabalhar com pessoas verdadeiramente apaixonadas, que estão preparadas para mudar o mundo”⁶⁷. Pelo relato, posso supor que esse/a trabalhador/a é um/a dos/as contratados/as diretamente pela Uber, como desenvolvedores de aplicativo, profissionais do marketing etc., invisibilizando as percepções daqueles/as que não são considerados trabalhadores/as da empresa, mas sim prestadores/as de serviço autônomos/as, como é o caso de motoristas no Brasil.

Dentre suas iniciativas de promoção de igualdade salarial, a Uber afirma que, após auditoria sobre salários da empresa, fez reajustes a fim de acabar com o *gap* salarial entre homens e mulheres. Ademais, há programas de recrutamento para promoção de diversidade no corpo da empresa, cuja força de trabalho global é composta por 40,3% de mulheres. Entre 2019 e 2020, a proporção de “colaboradoras” sofreu incremento de 1 a 1,2% nas funções de tecnologia, operações e suporte e em julho de 2020 a Uber anunciou que tinha o compromisso de se tornar uma empresa antirracista⁶⁸.

⁶³ Disponível em <<https://www.uber.com/br/pt-br/community/diversity-and-inclusion/>>. Acesso em 20 de maio de 2021.

⁶⁴ <<https://www.uber.com/br/pt-br/community/diversity-and-inclusion/lgbtq/>>. Acesso em 20 de maio de 2021.

⁶⁵ Grupos em situação de vulnerabilidade especialmente nos países do Norte global, em que análises interseccionais para a compreensão do processo de plataformação são imprescindíveis. Sobre os “compromissos” da empresa com imigrantes, ver <<https://www.uber.com/br/pt-br/community/diversity-and-inclusion/immigrants-and-race/>>. Acesso em 19 de maio de 2021.

⁶⁶ <https://www.glassdoor.com/blog/companies-lgbtq-equality/?uclick_id=8d113b58-2b66-4ff6-a806-81003c1122e1>. Acesso em 20 de maio de 2021.

⁶⁷ <<https://www.uber.com/br/pt-br/community/diversity-and-inclusion/workplace-equality/>>. Acesso em 20 de maio de 2021.

⁶⁸ Disponível em: <<https://www.uber.com/newsroom/being-an-anti-racist-company/>>. Acesso em 20 de maio de 2021.

Nós acreditamos firmemente que a história pode nos moldar, mas ela não nos define. A Uber está comprometida em definir novas maneiras de fazer negócios, que não sejam meramente não enviesadas, mas ativamente criem maior equidade. Através de nossa posição de tornar-se uma empresa antirracista; comprometermos de longo termo para com a equidade racial, de gênero e social; e prestação de contas, nós estamos determinados a definir um ambiente de trabalho e experiências de produto onde todas as pessoas tenham a sensação de segurança e pertencimento (UBER, 2020, p. 40, tradução minha).

No relatório há uma pequena subseção sobre interseccionalidade e a força de trabalho estadunidense. Segundo as informações, a empresa explorou seus dados valendo-se de uma perspectiva interseccional para desenvolver estratégias mais impactantes e inclusivas. Nos EUA, 29,7% da força de trabalho da Uber era composta por homens brancos, especialmente em papéis de liderança em tecnologia, enquanto não havia mulheres negras e/ou latinas ocupando tais papéis. A perspectiva interseccional tinha como objetivo compreender o quão inclusiva a empresa é e o quanto pode se tornar. Conforme os dados disponibilizados, pude perceber nichos ocupacionais generificados, ou seja, a feminização de determinadas ocupações: as mulheres representavam 23,1% em funções de tecnologia, 49% nas de não-tecnologia, 48,1% em operações, 52,1% em funções gerais e administrativas e 52,1% nas de suporte. Na América Latina a representação global de gênero indica 49,8% de mulheres na força de trabalho.

Todavia, apesar das iniciativas, a Uber já foi alvo de acusações sérias sobre assédio moral e sexual, inclusive por parte de *colaboradoras*. Slee (2017) chama atenção para o fato de que em 2014 foi feita uma campanha da Uber na França, sob o título de *Avions de chasse*, jatos de caça em português, propondo conectar passageiros a motoristas “gostosas”⁶⁹. Segundo a empresa, os passageiros poderiam encontrar os “*avions de chasse* mais lindos” na plataforma, claramente objetificando as condutoras.

Em fevereiro de 2017, Susan Fowler, ex-funcionária da empresa, acusou o setor de recursos humanos de ter sistematicamente ignorado suas diversas denúncias de sexismo e assédio sexual durante um ano de trabalho. Com mensagens de um gerente propondo relações sexuais, Fowler foi ao RH e obteve resposta afirmando

⁶⁹ Para mais informações ver: <<https://www.dailydot.com/business/uber-france-sexism/>>; <<https://www.buzzfeednews.com/article/charliwarzel/french-uber-bird-hunting-promotion-pairs-lyon-riders-with-a#.frA7ER1IzD>>. Acesso em 26 de dezembro de 2021.

que a Uber não tomaria medidas contra o homem porque a companhia não queria acabar com a carreira de um funcionário com alto desempenho. Depois da publicização da denúncia de Fowler num post em seu blog, o CEO da Uber afirmou que não estava ciente das acusações e que a situação pela qual a trabalhadora passou estava contra tudo o que a empresa acredita. Apesar disso, o artigo jornalístico consultado, da Vanity Fair, cita tweets de investidores da empresa se manifestando em apoio à Fowler (KOSOFF, 2017).

Portanto, as ações promovidas pela empresa no âmbito do Elas na Direção e suas políticas de diversidade não parecem ser suficientes para, de fato, promover o empoderamento das trabalhadoras, sejam elas condutoras ou empregadas em outras áreas. Isso porque, projetos de empoderamento não podem simplesmente utilizar a tecnologia como um fim em si mesmo (GURUMURTHY, 2008) ou políticas de diversidade para produzir “bons” dados em relatórios empresariais, enquanto casos de assédio e propagandas sexistas passam despercebidos. Não basta simplesmente propor que mais mulheres trabalhem para a empresa com a justificativa de que isso por si só resultaria em algo positivo, promoveria relações de gênero mais igualitárias. Por isso o empoderamento da Uber é:

[...] um empoderamento pasteurizado, de fachada, paternalista, mais interessado em manter o estado atual das coisas do que em estimular o caldo efervescente de personalidades e demandas silenciadas por opressões que se cruzam. Ressaltamos que, em uma realidade capitalista, é importante criar estratégias de fortalecimento econômico, e tal demanda é fundamental para surgimento de condições favoráveis ao empoderamento. Vale para fortalecimento financeiro, estético, afetivo, dentre tantos que oxigenam a corrida de grupos oprimidos pela existência digna, sobretudo de mulheres negras (BERTH, 2019, p. 91).

O suposto empoderamento possibilitado pelo trabalho na empresa-plataforma é unicamente orientado para a dimensão econômica, insuficiente para superar questões como a violência de gênero⁷⁰. A cultura machista da Uber e os casos de assédio reportados no âmbito da empresa são exemplos de como o foco no empoderamento financeiro, ou *empoderamento light*, não age, de fato, em prol da desestabilização da concentração de poder nas mãos de um grupo reduzido de

⁷⁰ Ver breve nota do IPEA sobre estudo de 2019 que indicou maiores índices de violência para mulheres economicamente ativas. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34977&catid=8&Itemid=6. Acesso em 05 de julho de 2021.

sujeitos (CORNWALL, 2018). Segundo este modelo de empoderamento, o foco na dimensão econômica seria suficiente para desestabilizar relações e instituições sociais que conformam situações desvantajosas para as mulheres. Não obstante, essa é “uma versão de empoderamento destituída de qualquer confrontação com as relações sociais e de poder subjacentes que produzem iniquidades sociais e materiais” (ibidem, p. 3), que pretende apenas “acomodar as mulheres dentro do mercado sem interromper as desigualdades sociais e de poder existentes” (ibidem, p. 8).

Quando marginalizadas do mercado de trabalho, o discurso direcionado às trabalhadoras sobre o suposto empreendedorismo facilitado pelas plataformas de transporte parece coerente e é atrativo. Mas, a despeito de qualquer possibilidade criada pela plataformização do trabalho, este processo fortalece o ataque a direitos sociais e contribui para a marginalização de instituições de proteção dos direitos dos/as trabalhadores/as. Inclusive, ao não considerar as motoristas como trabalhadoras, as empresas-plataforma limitam a ação da justiça em casos de assédio que elas tenham sofrido enquanto trabalham e se livram de encargos trabalhistas referentes à questão.

Esse é um dos pontos que se pretende evidenciar no decorrer desta dissertação. O trabalho para plataformas de transporte emerge enquanto uma nova possibilidade para trabalhadoras, algo ressaltado pela propaganda da Uber. Apesar de realmente ser uma nova ocupação, sua relação com novas tecnologias e formas de gestão não necessariamente faz das plataformas novas ferramentas para emancipação. Pelo contrário, o trabalho plataformizado tem-se manifestado como nova frente da precarização.

Portanto, o que observamos é, na realidade, uma descaracterização do empoderamento. Sua despolitização faz do termo somente uma referência a liberdades individuais, sem interesse em superar estruturas de opressão (BERTH, 2019). Afinal, o capital não tem interesse algum na emancipação das mulheres, mas sim na acumulação do valor (NOGUEIRA, 2010). Na realidade, a plataformização contribui para a permanência da lógica do capital, que “incorpora o trabalho feminino de forma desigual, e a inserção das mulheres no mundo do trabalho como uma conquista é convertida num instrumento de desigualdade entre os sexos” (NASCIMENTO, 2014, p. 52).

3 METODOLOGIA: O DESEMBARAÇO DO NOVELO NETNOGRÁFICO

The nature of reality is pure subjective fantasy, space and time and here and now are only in your mind⁷¹(The Nature of Reality, Oasis)⁷².

A fim de responder meu problema de pesquisa, a metodologia qualitativa foi considerada a mais adequada. De acordo com Martins (2004), tal abordagem possibilita uma exposição à realidade da unidade social que se pretende investigar, a fim de abrangê-la (ibidem). Assim, busquei as falas das trabalhadoras, pois nelas estão manifestas a forma como experienciam o trabalho e o percebem.

Diferente da “vivência”, a experiência pode ser compartilhada (MINAYO, 2012). Enquanto categoria, ela é um instrumento útil “para apreendermos o que as pessoas, isto é, as individualidades pessoais de classe, estão fazendo de si mesmas frente às determinações da condição de proletariedade” (ALVES; ARAÚJO, 2013, p. 62). As sujeitas experienciam a realidade em contextos histórico-sociais coletivos, mediados por suas subjetividades. Por conseguinte, e de acordo com Minayo (2012), é mister evidenciar que as compreensões sobre experiências são parciais e inacabadas, pois as interlocutoras – e a pesquisadora – produzem entendimentos contingentes e limitados sobre a realidade.

Considerando o caráter compartilhado da experiência, uma das frentes metodológicas desta dissertação foi a netnografia realizada num grupo de WhatsApp – plataforma sobre a qual falarei mais abaixo – composto por condutoras mulheres na cidade de Juiz de Fora. Além do acompanhamento no grupo, conduzi 7 entrevistas semiestruturadas e revisei, principalmente, bibliografias sobre as temáticas: capitalismo de plataforma, plataformização do trabalho, gênero e trabalho, divisão sexual do trabalho, segregação ocupacional e empoderamento.

Intento contextualizar os caminhos trilhados pela netnografia, passando por algumas de suas premissas, adentrando brevemente em articulações e desarticulações com a etnografia virtual, ou melhor, etnografia para internet (HINE,

⁷¹ “A natureza da realidade é a fantasia subjetiva pura. Espaço, tempo, aqui e agora estão apenas em sua mente” em tradução livre.

⁷² <https://youtu.be/N_7gFLkzT6g>. Acesso em 23 de janeiro de 2022.

2015). A estrutura do capítulo é composta pela exposição sobre netnografia, sendo a obra de Robert Kozinets, *Netnography: Redefined* (2015) a principal, pois me baseei nela para minha observação no grupo de WhatsApp. Conforme fui conhecendo melhor as referências, identifiquei as controvérsias em torno do termo, por isso as trago imbricadas ao capítulo, que também contém o estado da arte em pesquisas realizadas no WhatsApp.

Na contemporaneidade há novas formas de presença, não apenas em espaços físicos, mas também no chamado ciberespaço (LÉVY, 2003). Tais espaços, ou o offline e o online, são, na verdade, dois momentos entrelaçados no bojo das práticas humanas e sociais. O virtual é uma parte importante da realidade, não somente um pedaço pequeno de uma realidade mais ampla constituída pelo *concreto*. Há virtualidade no concreto, e concreto no virtual. E, conforme as novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) têm mediado cada vez mais as interações entre esses espaços e momentos cotidianos, as pesquisas sociais também têm se debruçado sobre métodos ou multi-métodos necessários para compreender as interações sociais (SILVA, 2015).

Segundo Hine (2015), pesquisas para internet demandam somente adaptações de metodologias clássicas, especialmente da etnografia, a fim de elaborar estratégias de investigação que combinem o online e o offline. O fato de que a internet traz novas dificuldades para a pesquisa não é encarado pela pesquisadora como demanda por uma nova metodologia, mas sim para consolidação de uma etnografia para a internet. A justificativa é que a etnografia já contém premissas que por si só seriam capazes de resolver boa parte dos dilemas de pesquisa para internet: aprender enquanto se faz; observação; gravação de atividades e arquivamento de documentos e entrevistas etc. Além disso, diversas maneiras de lidar com grandes quantidades de dados têm sido desenvolvidas pela pesquisa social de forma geral, também úteis em pesquisas para internet. Portanto, para Hine, a etnografia virtual/para internet seria a abordagem mais interessante.

Já a netnografia emergiu num contexto em que pesquisadores estadunidenses procuravam por alternativas para preservar os aspectos mais importantes da etnografia, principalmente a observação, para pesquisas via meios eletrônicos (BRAGA, 2006 apud POLIVANOV, 2013). Em 1995, o termo apareceu nos estudos de Robert Kozinets sobre marketing, que tinham como objetivo investigar comportamentos de consumidores em contextos virtuais (ADADE; BARROS; COSTA,

2018), tendo, portanto, um caráter mercadológico (FRAGOSO; RECUERO; AMARAL, 2011 apud POLIVANOV, 2013).

O interesse básico da netnografia são as comunicações e trocas online, daí diferentes caminhos podem ser trilhados, tanto centrados em observação participante, quanto em outras técnicas (KOZINETS, 2015). Seu foco é em fontes online de dados para compreensão e representação de experiências sociais online e seu objeto central são as comunicações. A coleta de dados é realizada pela internet em dispositivos móveis, como celulares e seus aplicativos, via entrevistas por chamadas online, ou chats do Facebook, e-mails, dentre outros.

Ao propor a utilização da netnografia, Kozinets concluiu que não deveríamos ter que escolher entre ela e uma etnografia, mas sim procurar explicar as origens dos dados coletados e as estratégias de coleta utilizadas. Uma premissa importante da netnografia é a de que simplesmente transpor técnicas de pesquisa de contextos offline para aqueles online não é suficiente para investigação de interações promovidas e possibilitadas pelo advento da internet. Isso porque,

[...] as comunidades virtuais possuem estrutura bastante semelhante às comunidades físicas, mas a mediação realizada pelo computador imprime características próprias em tais comunidades como o tempo, frequência, intensidade e consequências distintas das interações do mundo físico. [...] Essas características são consideradas evidências da necessidade de métodos e procedimentos de pesquisa – como é o caso da netnografia – que levassem em consideração tal deslocamento das relações sociais, das comunidades reais para as comunidades virtuais (ADADE; BARROS; COSTA, 2018, p. 7).

Ademais,

Diferentemente da etnografia tradicional, a netnografia não exige a presença física do pesquisador. Assim, a abordagem inicial, a chegada ao campo de pesquisa, assume um formato diferente. (...) Além disso, nos espaços on-line, a mediação da tecnologia interpõe na interação entre pesquisador e pesquisados filtros relacionados às possibilidades e peculiaridades de cada tecnologia. (GUTIERREZ, 2009, p. 11 apud POLIVANOV, 2013, p. 67).

Para Polivanov, os esforços iniciais de desenvolvimento de pesquisas para internet que geraram os novos termos “etnografia virtual” e “netnografia” contradizem a premissa de que online e offline são momentos de um mesmo contexto sociocultural. Em tom crítico aos novos termos, essa autora propõe pensar as investigações no “ciberespaço” fazendo uso da etnografia – sem adjetivos como “virtual” ou prefixos

como “net” –, a fim de consolidar a perspectiva de que online e offline compõem uma mesma totalidade.

Diferente de Polivanov, entendo que novos termos para designar esforços de pesquisa para internet são importantes, porque as diferentes plataformas em que podem ser feitas as pesquisas demandam esforços adaptativos quanto à observação, ao consentimento, à extração e ao manejo dos dados. Pesquisadores/as que têm desbravado campos online reforçam que somente o que conhecemos sobre a etnografia não é suficiente. São justamente esses/as pesquisadores/as que constroem também novas práticas de pesquisa que podem ou ser reproduzidas em plataformas similares, ou utilizadas como referência do que funciona e não funciona em outras plataformas.

Por compreender que, numa era de difusão das novas TIC e de aumento do acesso à internet com interações online, arquivadas ou ao vivo, assíncronas ou síncronas, há mudanças significativas na prática etnográfica (KOZINETS, 2015), decidi mobilizar a netnografia em minha pesquisa. Além disso, a minha preferência por falar em netnografia e não em etnografia, se justifica pelo fato de que somente a observação de um grupo não é suficiente para que o estudo seja considerado etnográfico. Tradicionalmente, a observação participante é um método segundo o qual a pesquisadora se insere em determinado contexto social para colher dados e compreender a situação e as interações observadas. “A observação participante ajuda, portanto, a vincular os fatos a suas representações e a desvendar as contradições entre as normas e as regras e as práticas vividas cotidianamente pelo grupo ou instituição observados” (MINAYO; DESLANDES; GOMES, 2016, p. 64). E, segundo Hine (2015, p. 17), um estudo baseado em observação,

[...] ainda que possa ser imersivo e exploratório, não é, entretanto, necessariamente em si mesmo etnográfico sem um esforço adicional de desenvolver entendimento do que cada uma das práticas observadas significa para os participantes (HINE, 2015, p. 17, tradução minha)⁷³.

Considero que minha observação no grupo de WhatsApp das trabalhadoras se beneficia de aspectos importantes da etnografia, principalmente a condução empática

⁷³ No original: “An observational study of these traces, whilst it may be immersive and exploratory, is not, however, necessarily in itself ethnographic without an additional attempt to develop understanding of what each of the practices observed in this way mean to participants”.

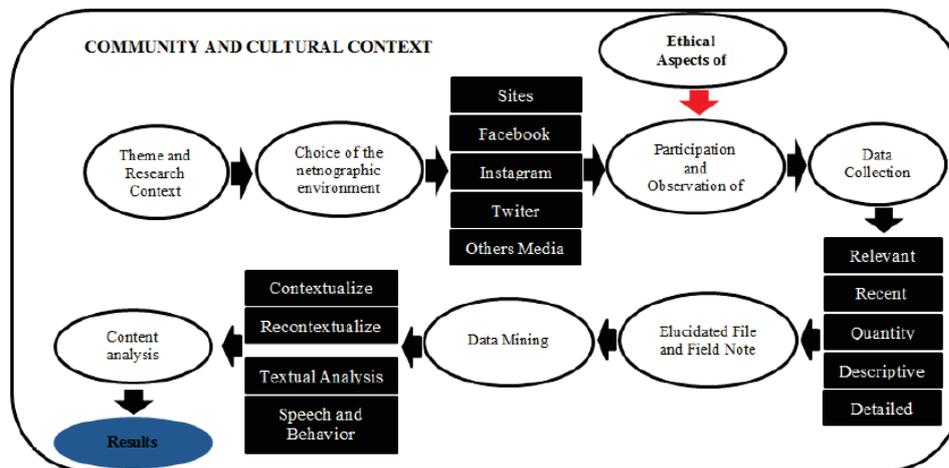
de uma pesquisa social, e leva em conta os argumentos de Hine em defesa de uma etnografia virtual. Não obstante, a netnografia, uma técnica no perímetro da etnografia, está mais próxima do que pretendi realizar no grupo, especialmente pela discussão netnográfica acerca da particularidade dos dados e da forma de condução da pesquisa online.

Nesse momento da discussão, cabe evidenciar uma diferença importante para a presente pesquisa: a diferença entre fazer pesquisa “de” comunidades online e pesquisa “em” comunidades online, sendo essa última o foco aqui. A primeira refere-se às investigações sobre questões diretamente associados à “cultura online”, como variações de usos da linguagem, por exemplo. Já a segunda, diz respeito às pesquisas em que o fenômeno social central existe para além da internet e interações em seu contexto, mesmo que esse possua algum efeito importante sobre o grupo (SILVA, 2015). Apesar de central para minha pesquisa, pois veicula as experiências e percepções das condutoras, a comunicação em si – como ela ocorre no grupo de WhatsApp e suas especificidades – não é meu objeto, mas sim os conteúdos veiculados pelas comunicações entre as trabalhadoras – interações em que as trabalhadoras compartilhavam umas com as outras suas dúvidas, situações, inseguranças, reclamações etc. Tais problemáticas não caracterizam uma “cultura online”, mas sim questões vivenciadas nas relações de trabalho das condutoras, certamente influenciadas pelos desdobramentos da internet, mas não determinadas apenas por eles.

Quanto à diversidade e o volume de dados coletados pela netnografia, esse é um aspecto importante de sua especificidade. Os dados podem 1) estar em grande ou pequena quantidade; 2) serem protegidos ou de livre acesso; 3) produzidos por uma única pessoa ou uma grande comunidade; 4) coproduzido por máquinas, softwares e *bots* ou somente por seres humanos, até mesmo como o diário pessoal de um indivíduo. Em relação ao último ponto, os dados podem ser coletados em arquivos produzidos pelas interações entre as participantes do grupo em questão – como foi feito nesta pesquisa –, por interações entre pesquisadora e membros/as de comunidades online ou de notas de experiência da pesquisadora (KOZINETS, 2015). Os tipos de conteúdo coletados também variam, não sendo necessariamente apenas escrito: há imagens (fotos, figurinhas, *emojis* etc.), vídeos, áudios etc. Para uma representação gráfica do processo netnográfico, ver a Figura 1.

O campo netnográfico varia de plataforma para plataforma/mídia social. É preciso levar em consideração que as plataformas/mídias sociais podem ser extintas, o que demanda de nós pesquisadores/as um esforço importante de descrição. Por isso, indico que o WhatsApp é uma plataforma que permite a troca de mensagens pela internet, que se tornou um fenômeno global em 2012 e foi comprado pelo Facebook por 19 bilhões de dólares em 2014. O nome “WhatsApp” é um trocadilho com a expressão “What’s up” – em tradução livre “e aí”, uma saudação informal – e o termo “App”, de aplicativo (PAPACICCO, 2019). Disponível para Android, iOS e Windows, o app fica conectado ao número de telefone do/a usuário/a, mas também permite o acesso em computadores e notebooks com o recurso WhatsApp Web.

Figura 1



Fonte: MORAIS; SANTOS; GONÇALVES, 2020.

A plataforma permite o envio de mensagens de texto, imagens, vídeos e outros arquivos, dentre eles os de áudio, compartilhamento de posição geográfica, videochamadas com até quatro pessoas e chamadas de áudio. Além dessas funções, ela permite a criação de grupos para comunicação simultânea. Nos grupos, que podem ter até 256 participantes, as pessoas enviam mensagens sem precisar selecionar individualmente seus destinatários na lista de contatos do celular.

O WhatsApp possui criptografia de ponta a ponta para que as conversas fiquem restritas apenas às pessoas com quem o usuário está se comunicando (WHATSAPP, 2017). Após a emergência de debates acerca do acesso de dados pessoais online por empresas e/ou instâncias governamentais, o WhatsApp e outras plataformas semelhantes passaram a implementar uma criptografia de ponta-a-ponta. A

criptografia tem por objetivo prevenir que servidores ou outros interceptores acessem os conteúdos das mensagens. Tecnicamente, isso significa que as mensagens permanecem privadas (BARBOSA; MILAN, 2019).

A partir deste momento, fortaleceu-se a perspectiva de que essa plataforma é um espaço (supostamente) privado de troca de mensagens. Portanto, quais seriam os limites de uma investigação em grupos de WhatsApp, que possuem administradores responsáveis por aceitar ou excluir participantes, em que as pessoas trocam mensagens teoricamente privadas? Num grupo podemos pensar em termos de uma privacidade pública (MYERS WEST, 2017 apud BARBOSA; MILAN, 2019)? Essas e outras questões atravessaram o meu campo de pesquisa.

Minha aventura netnográfica começou no dia 21 de setembro de 2020 quando fui adicionada ao grupo no WhatsApp de condutoras em plataformas de transporte em Juiz de Fora, criado no dia 01 de agosto de 2019. A pesquisadora e minha coorientadora Ana Claudia Moreira Cardoso foi responsável pelo contato com a administradora do grupo, o que possibilitou minha inserção nele. Então teve início minha observação, em que durante os primeiros dias, ainda tateando quais eram as possibilidades daquele espaço, li com muita curiosidade os diálogos entre as participantes.

Em uma primeira mensagem, me apresentei e expliquei o porquê da minha presença naquele espaço, fazendo uso de recursos comuns em interações na internet, como a abreviação “vcs” no lugar de “vocês”.

Oi, boa tarde, tudo bem com vcs? Me chamo Maria Júlia e faço mestrado na UFJF. Tenho estudado o trabalho em plataformas e acho necessário falarmos sobre as experiências de condutoras mulheres em Juiz de Fora. Por isso estou aqui com vcs e, no futuro, gostaria de convidá-las para conversarmos sobre suas experiências. Obrigada por me receberem!

No fluxo de conversas do grupo, minha mensagem não foi respondida, mas praticamente todas as participantes leram. Alguns minutos depois, uma condutora me enviou uma mensagem privada, demonstrando interesse em minha pesquisa e se disponibilizando para dar entrevista. Também enviei uma mensagem de áudio para uma das administradoras do grupo, esclarecendo minhas intenções, que logo foi respondida por ela com uma sinalização positiva.

Durante a observação, sabe-se que a pesquisadora modifica o espaço onde realiza a observação, sendo também modificada por ele. Assim, no caso de pesquisas

em grupos de WhatsApp, especialmente quando há muitas pessoas – havia 140 participantes no início da pesquisa, em setembro de 2020, tendo esse número caído para 124 até setembro de 2021 –, alguns cuidados especiais precisam ser tomados. Um deles é considerar a possibilidade de que os/as integrantes dos grupos se esqueçam da presença do/a pesquisador/a. Isso porque, devido à natureza do meio de comunicação e das interações entre os/as sujeitos/as, essa forma de observação pode facilmente ficar encoberta, diferente da observação considerada tradicional. Conforme Barbosa e Milan (2019, p. 50, tradução minha):

Ainda que revele sua identidade de pesquisador, a fluidez do pertencimento e da participação em apps de conversa cria uma situação em que não é realmente possível informar todo participante do grupo sobre a observação em curso, quanto mais lembrar cada um deles [...] ⁷⁴.

Durante o período que recolhi dados no grupo tomei a decisão de não interagir com elas, não emitir opiniões e/ou comentários sobre situações relatadas. Tal decisão certamente foi influenciada pelo trâmite da pesquisa no comitê de ética, discutido mais abaixo. Não interagir com elas e não estabelecer relações mais íntimas foram decisões que, de certa forma, moldaram a coleta de dados. Não obstante, durante o período em que recolhi dados, procurei lembrá-las que estava lá, com a seguinte mensagem:

Oi, boa tarde, tudo bem com vcs? Me chamo Maria Júlia e faço mestrado na UFJF. Tenho estudado o trabalho em plataformas e acho necessário falarmos sobre as experiências de condutoras mulheres em Juiz de Fora. Por isso estou aqui no grupo e convidando algumas de vcs para entrevistas. Obrigada por me receberem!
Caso tenham qualquer dúvida, estou à disposição! 😊

Minha intenção era deixar claro numa breve mensagem que estava aberta para diálogos, principalmente caso houvesse algum incômodo. Também escolhi fazer uso de um *emoji* sorridente com o objetivo de demonstrar que sou abordável, ou seja, disponível, de fácil acesso. Para essas mensagens, não recebi respostas diretas das condutoras, seja no grupo ou em conversas privadas. Elas continuavam a enviar os conteúdos de sempre e a conversar entre si.

⁷⁴ No original: “Even when one discloses their researcher identity, the fluidity of belonging and participation in a chat app creates a situation that it is not really possible to inform every group participant about the ongoing observation, let alone remind each of it [...]”.

Ademais, assim como em outras abordagens investigativas, a netnografia demanda um esforço adaptativo e uma atenção aos detalhes referentes à observação. Nesse sentido, é importante trazer questões relacionadas à ética de pesquisa para internet. Durante os primeiros meses de campo, algumas dúvidas me acompanhavam: Como agir de forma ética? O que fazer e o que não fazer? Após o acesso a referências de pesquisas também realizadas no WhatsApp, me senti mais confiante para continuar. Por isso, trago-as brevemente para compor parte desse capítulo.

Papacicco (2019) acompanhou um grupo de WhatsApp composto por profissionais de uma casa de repouso para idosos. Após o consentimento da gerência e dos/as trabalhadores/as, 2.237 diálogos foram coletados por *prints* das conversas e transcrições de diálogos e analisados por meio de Análise de Redes Sociais, Análise de Sentimentos e Análise Diatextual. Os trabalhadores tiveram suas identidades preservadas, sendo mencionada apenas suas profissões, como “enfermeiro 1”, “psicólogo” etc.

Já Udenze (2020) utilizou abordagem qualitativa para analisar a experiência de 35 cientistas de laboratório num grupo de WhatsApp, reproduzindo os principais passos para a realização de uma netnografia: 1) planejar a entrada; 2) coletar dados; 3) analisar os dados; 4) relatar as descobertas. Para esse pesquisador, a netnografia foi útil devido à sua acessibilidade e flexibilidade na exploração do grupo de WhatsApp, pois os dados para o estudo ficam arquivados automaticamente online, na própria plataforma. Ele adotou a netnografia de forma combinada a entrevistas e observações não-participantes. Os dados não incluíam imagens postadas no grupo e o conteúdo das conversas foi copiado e colado no corpo do artigo, com datas e horários das mensagens. A análise foi temática, feita através de métodos de codificação, análise de narrativas e interpretação.

De Oliveira e Barbalho (2017) realizaram netnografia em grupo de WhatsApp. A metodologia foi denominada pelos autores como etnografia virtual ou netnografia, e o online e o offline foram tratados como espaços imbricados. No grupo, eles recolheram dados com o objetivo de compreender a dinâmica de interações entre os interlocutores. Os pesquisadores chamam atenção para a necessidade de reconhecer que “há um limite, nem sempre muito claro, entre as zonas de participação do pesquisador enquanto narrador e até tradutor cultural de ações e atitudes e do pesquisador enquanto pessoa interagente” (ibidem, p. 89).

Eles optaram por tirar prints dos conteúdos do grupo, pois ao exportar a conversa perceberam que não conseguiam identificar os *emojis* usados nas mensagens. Além dos dados coletados no WhatsApp e de observações presenciais no local onde seus interlocutores se reuniam, fizeram entrevistas semiestruturadas. Dentre os esforços dos autores em lidar de forma ética com os dados da pesquisa, está o fato de que todos os registros recolhidos do grupo, como *prints* e fotografias, foram manejados de modo a preservar o anonimato dos participantes – foram usadas tarjas nos nomes, rostos e números de telefone dos participantes, por exemplo.

Haja vista os esforços citados acima, evidencio os quatro passos imprescindíveis, segundo Kozinets, para realização de uma investigação ética: “identificar-se e informar as constituíntes relevantes sobre a pesquisa; pedir permissões apropriadas; obter consentimento quando necessário; citar e dar o devido crédito aos membros” (KOZINETS, 2014, p. 132 apud SILVA, 2015, p. 341). Daí, uma das problemáticas abordadas por Barbosa e Milan (2019) é a do consentimento formal, geralmente cobrado por comitês de ética, como é o caso da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Segundo suas experiências de campo, os pesquisadores indicam que numa plataforma de conversa como o WhatsApp é realmente difícil conseguir o consentimento escrito e assinado de todas as pessoas. Então, eles questionam modos tradicionais de obter consentimento e problematizam o que é o consentimento numa era de plataformas de conversa. A conclusão é que o consentimento precisa ser imaginado como uma negociação e uma troca sempre em andamento, moldada de acordo com a situação.

Devido às recomendações do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP) da UFJF, a netnografia no grupo de WhatsApp não poderia continuar sem o consentimento das participantes expresso em Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Já que a pesquisa toda seria realizada pelo WhatsApp, precisava dos consentimentos das interlocutoras nos TCLEs sem que fosse necessária uma assinatura digital, partindo do princípio de que o acesso a computadores não é uma regra para a população brasileira e de que ferramentas para assinatura digital podem ser confusas. Por isso, em diálogo com minha orientadora, decidimos que seria interessante se as trabalhadoras recebessem os termos por WhatsApp e respondessem abaixo deles que estavam de acordo. Para facilitar o acesso, enviei os termos em formato de imagem e pedia que, após a leitura e uma conversa sobre qualquer dúvida, elas me enviassem: “Declaro que concordo em

participar da pesquisa e que me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer minhas dúvidas”. Então, um print da tela me garantiu que possuía o consentimento necessário para realizar a pesquisa.

Entretanto, eram cerca de 140 condutoras no grupo e seria inviável receber termos de todas. Por isso, selecionei cerca de 30 participantes, utilizando como critério a frequência com que se manifestavam no grupo. Apesar de identificar com facilidade quem eram as mais ativas, encontrei dificuldades em receber respostas após o envio dos termos. O diálogo anterior ao envio fluía com tranquilidade, elas respondiam minha mensagem inicial prontamente, consentindo em receber um áudio explicando os objetivos da pesquisa e o próprio termo. Porém, depois dessa primeira parte da interação, algumas delas não me responderam mais.

Uma outra dificuldade no que diz respeito aos TCLEs ocorreu quando condutoras contatadas foram reclamar com a administradora do grupo sobre as mensagens que receberam. Elaborei uma mensagem que continha meus dados pessoais, uma referência à universidade e os objetivos da pesquisa que estava conduzindo, para a qual precisava da autorização por escrito. A maioria das condutoras para quem enviei a mensagem, seguida do TCLE, sequer me respondeu. Posteriormente, eu e minha coorientadora Ana Claudia Moreira Cardoso, responsável pela minha inserção no grupo de WhatsApp, como mencionei anteriormente, fomos excluídas do grupo. Quando Ana Claudia questionou uma das administradoras do grupo o porquê da exclusão, a resposta foi que diversas mulheres entraram em contato com ela reclamando de terem recebido mensagens relacionadas à pesquisa. Das condutoras, entretanto, não recebi reclamações. Após conversar com a administradora e explicar a situação, minha coorientadora conseguiu novamente o link para acesso ao grupo, que também foi encaminhado para mim. Devido às reclamações das condutoras e ao fato de que já não precisava mais recolher dados para a pesquisa, decidi que não retornaria mais ao grupo, sendo este o momento em que parei de acompanhar as conversas – no dia 19 de outubro de 2021.

Daí, uma vez lida parte da bibliografia, tendo estabelecido diálogos com outros/as pesquisadores/as dedicados à essa forma de investigação e lidado com problemáticas relacionadas à ética de pesquisa, me dediquei à delimitar quais dados eram relevantes para meu campo e quais as formas mais interessantes de coleta. A extração de dados em plataformas como o WhatsApp pode ser feita com base em dados arquivados, que consiste em copiá-los diretamente da comunicação mediada

pelo smartphone – como do grupo observado –, importando as mensagens de textos e áudios, por exemplo. Nesse contexto, a pesquisadora não está envolvida na produção dos dados (KOZINETS, 2015). Uma segunda forma de extração parte das interações/mensagens entre pesquisador/a e participantes, enquanto uma terceira forma toma como base as anotações feitas pela pesquisadora sobre práticas de comunicação entre os/as membros/as do grupo em questão (ibidem; BARBOSA; MILAN, 2019).

Em minha experiência, optei por não fazer prints das conversas, porque entendo que a proteção das identidades de minhas interlocutoras é aspecto essencial da pesquisa⁷⁵. Então, primeiramente passei a exportar todos os dias a transcrição da conversa do grupo utilizando um recurso disponibilizado pelo WhatsApp. Baixava a conversa em meu computador pessoal e lia, destacando as questões que considerava mais importantes. Entretanto, utilizando essa abordagem eu acabava perdendo grande parte dos dados, pois as trabalhadoras se comunicavam predominantemente por mensagens de áudio, que variavam de cinco segundos até três minutos. A partir de então percebi que deveria focar nesse conteúdo.

Diariamente ou pelo menos semanalmente, entre outubro de 2020 e abril de 2021, eu escutava os áudios no grupo e baixava aqueles que poderiam me dar respostas às perguntas elaboradas no projeto de pesquisa. Em determinado momento do campo cheguei a ter cerca de 1.000 áudios baixados. Frequentemente, percorria os arquivos baixados, escutando-os uma segunda vez para confirmar se ainda considerava serem áudios interessantes de manter. Conforme fui escutando mais vezes, tentei classificá-los de alguma forma, alterando o nome do arquivo de acordo com a temática abordada. Ao final do período de netnografia, tinha 340 áudios categorizados por temas.

Nesse contexto, trago a análise de conteúdo como método de análise dos dados. Ela é composta por técnicas com foco nas comunicações, com a finalidade de formular indicadores que conduzam a inferências de conhecimentos a respeito de situações de produção e/ou recepção de mensagens (MINAYO; DESLANDES; GOMES, 2016; BARDIN, 2011). Aqui faço uso de uma análise temática, em que um tema é representado em palavras, frases ou outras unidades de registro. O tema se

⁷⁵ Em prints, cobrir as informações das condutoras não é suficiente, pois há recursos que permitem a reversão das tarjas geralmente coladas sobre as imagens (BARBOSA; MILAN, 2019).

desdobra através do contato da pesquisadora com os dados e com a bibliografia/teoria especializada sobre o assunto. As unidades de codificação podem partir de considerações quantitativas acerca do material, desenvolvendo-se posteriormente em um aprofundamento qualitativo (BARDIN, 2011).

Dentre suas etapas, encontramos a categorização, a inferência, a descrição e a interpretação. O material é categorizado e descrito, conduzindo à produção de inferências e interpretações dos resultados (BARDIN, 2011). Desse modo, após o primeiro processo de categorização do material, passei a testar como avançar para o momento de descrição do conteúdo. Inicialmente, transcrevi na íntegra certos áudios. Entretanto, devido ao volume de dados, entendi que tal estratégia demandaria muito tempo e não seria necessariamente interessante em termos de análise.

Após essa primeira tentativa, listei no Excel todos os áudios nomeados pela categorização inicial nos próprios arquivos. Para cada linha, um áudio. Na coluna ao lado sintetizei o conteúdo numa única palavra e na seguinte inseri uma breve descrição do que foi dito no áudio. Daí emergiram minhas primeiras unidades de sentido. A organização em unidades de sentido propõe uma forma de compreensão de homogeneidades e diferenciações presentes nas falas das interlocutoras, separando-as em gavetas estruturadas pelas temáticas por elas abordadas (MINAYO, 2012). Conforme fui escutando novamente os áudios, reduzi a quantidade das unidades de sentido chegando às seguintes: 1) política, 2) plataformas, 3) gênero, 4) rotação, 5) Covid-19 e 6) passageiros.

Depois da elaboração de unidades de sentido e de constatar que transcrições dos conteúdos dos áudios na íntegra não seriam interessantes, passei a transcrever os áudios parafraseando-os e agrupando-os sob as unidades de sentido. Desse modo, pude identificar as relações entre os áudios, suas semelhanças e diferenças, a fim de construir uma narrativa em que minhas interlocutoras são as personagens principais (MARTINS, 2004). Ademais, ao parafrasear os áudios foi possível proteger as identidades das trabalhadoras. A partir desse material desenvolvi a análise do conteúdo.

Posteriormente, estabeleci um diálogo entre as unidades de sentido, categorias com base empírica, e as categorias teóricas das bibliografias consultadas (MINAYO, 2012). Segundo Bardin (2011), o/a pesquisador/a que faz uso da análise de conteúdo é como um/a detetive, em busca do que está latente na fonte original. Devido à riqueza presente na comunicação, há uma variedade de interpretações que podem decorrer

do acesso aos dados. Ainda que explícitos numa fala, os conteúdos dos quais partimos demandam uma reflexão com base nos objetivos de pesquisa, considerando o que está nas entrelinhas. Identifica-se, então, uma linha tênue entre a objetividade e a subjetividade das análises dos dados de pesquisa (CAMPOS, 2004).

Nesse sentido, as inferências são ferramentas centrais para a análise de conteúdo, pois são como deduções lógicas do conteúdo analisado. Fazemos inferência,

[...] quando caminhamos na reconstrução das representações, partindo da dimensão sintática ('como algo é dito', a exemplo de frequência de palavras, sequência, vocabulário e estilo) para a dimensão semântica ('o que é dito', a exemplo de temas e avaliações) (MINAYO; DESLANDES; GOMES, 2016, p. 82).

Com base nesse processo de produção de inferências, podemos interpretar o material, produzindo, então, conhecimento. A interpretação sintetiza o problema e os objetivos de pesquisa, seus resultados de campo, inferências e perspectivas teóricas (ibidem).

Além da observação realizada no grupo, as entrevistas constituíram a outra frente de coleta de dados da presente pesquisa. Tal técnica também foi abarcada pela netnografia, porque, ainda que entrevistas por telefone já sejam uma realidade há anos, novas mídias e meios de comunicação possibilitam outras formas de interação entre entrevistadora e entrevistada. Kozinets (2015) cita alguns exemplos de plataformas como o Skype e aqui acrescento o WhatsApp, que foi a plataforma utilizada para realizar todas as entrevistas, pois todas as entrevistadas tinham acesso à ele.

As entrevistas podem ser organizadas de diferentes formas, havendo classificações para cada uma delas: sondagem de opinião, semiestruturada, aberta ou em profundidade, focalizada e projetiva (MINAYO; DESLANDES; GOMES, 2016). Para essa pesquisa foram realizadas 7 entrevistas semiestruturadas, que, associadas à observação no grupo, tinham por objetivo acessar dois níveis complementares das experiências e percepções das condutoras sobre o trabalho em plataformas de transporte: o micro e o meso, respectivamente.

Sobre o roteiro, é "preciso reconhecer que, na situação de entrevista, há uma desigualdade de troca e uma privatização dos problemas sobre os quais as pessoas são incitadas a falar" (THIOLLENT, 1985, p. 83 apud COLOGNES; MÉLO, 1998). Por

isso, devemos considerar também que, ao perguntarmos sobre algo que talvez nunca tenha passado pela cabeça do sujeito de pesquisa, estamos consolidando uma relação de poder. E esse processo todo influencia o que é falado, como é falado e por que é falado. A elaboração das perguntas tomou como base pontos considerados importantes sobre o trabalho em plataformas, amplamente discutidos pela bibliografia especializada. Dentre eles, o de investigar por que as trabalhadoras encontraram nas plataformas uma atividade viável para obtenção de renda, assim como entender quais elas consideram ser suas vantagens e desvantagens. O roteiro também pretendia acessar outras temáticas centrais à discussão proposta, especialmente acerca dos trabalhos reprodutivo e de cuidado, e sua relação mútua com o trabalho remunerado em plataformas. Para a pesquisa era importante entender melhor as trajetórias das condutoras no mercado de trabalho, tendo em vista o debate sobre trabalho feminino, segregação ocupacional etc. Por fim, devido à presença da noção de empoderamento nos discursos de determinadas plataformas, elaborei perguntas sobre as percepções das interlocutoras à respeito deste tema.

Os TCLEs das entrevistas foram coletados da mesma forma que os da netnografia. A análise também foi a de conteúdo e a organização do material foi feita de acordo com categorias elaboradas a partir do problema de pesquisa. No projeto de pesquisa, indiquei que seriam pelo menos 10 entrevistas semiestruturadas com o objetivo de entrevistar trabalhadoras com diferentes perfis socioeconômicos, levando em consideração 1) mulheres casadas e solteiras, 2) com e sem filhos, 3) com graus diferentes de escolaridade, 4) com tempos de experiência diversos de trabalho nas empresas-plataformas e 5) com o trabalho para plataformas como renda principal e como renda secundária. Esses eram alguns dos filtros que pretendia utilizar para a seleção das entrevistadas. Não obstante, o campo me apresentou dificuldades, principalmente porque muitas condutoras convidadas não aceitaram serem entrevistadas.

Ao final de minha primeira entrevista, pedi para a condutora me indicar nomes de mulheres que poderiam contribuir com a pesquisa. Ela me informou que conversaria com duas de suas colegas e me passaria seus contatos, caso elas concordassem. Suas indicações me garantiram a segunda e a terceira entrevistas, porque a confiança que as mulheres tinham na primeira entrevistada foi transferida para a minha pesquisa.

Após essas três primeiras conversas, o ritmo diminuiu. Devido ao objetivo inicial de convidar mulheres com perfis diferentes para serem entrevistadas, meu foco estava em conversar com condutoras que pudessem corresponder a tais perfis. Não obstante, nenhuma delas aceitava meu convite. Depois de três convites recusados com o argumento de que não teriam tempo para conversar comigo, retomei minha tática inicial da indicação. Entrei novamente em contato com as três condutoras já entrevistadas e elas prontamente se disponibilizaram em me ajudar.

Tendo retomado o fluxo de entrevistas, adotei de uma vez por todas a estratégia da cadeia de referências, conhecida como técnica *snowball* (BIERNACKI; WALDORF, 1981). Quando pedia nomes e contatos de mulheres que poderiam aceitar meu convite, fazia questão de pedir para que elas avisassem suas colegas sobre o processo da entrevista. Desse modo, ao falarem sobre as experiências que tiveram, as futuras entrevistadas poderiam ter uma noção prévia do que esperar. E eu, ao enviar a mensagem de convite, citava o nome da trabalhadora que havia me passado o contato. Penso que essas estratégias me auxiliaram muito durante o campo.

As conversas aconteceram via WhatsApp, devido à pandemia de Covid-19. Antes da pandemia, meu plano contava com entrevistas presenciais. Entretanto, devido ao avanço do coronavírus e à necessidade de me atentar aos prazos para realização da pesquisa, resolvi realizar as entrevistas online, contando também com o aparato metodológico da netnografia. Durante as conversas, o recurso às câmeras foi uma opção, mas desde o primeiro contato deixei claro para as condutoras de que não era uma obrigação.

Além de garantir que a entrevista fosse realizada quando a condutora pudesse e quisesse – o que significou manter uma flexibilidade de trabalho durante o período de entrevistas –, enquanto conversávamos também me esforcei em deixá-las o mais confortável possível. Dentre as entrevistadas, apenas duas deixaram suas câmeras ligadas e as outras cinco entrevistas foram realizadas somente via áudio, com a justificativa de que a qualidade da internet estava baixa. Para mim, as entrevistas somente com áudio não foram prejudiciais, até mesmo porque o restante dos meus dados se compôs, em sua imensa maioria, também por áudios do grupo.

Houve o caso de uma condutora que inicialmente aceitou meu convite e concordou em participar da pesquisa, mas quando sugeri de marcarmos uma conversa por telefone ou chamada de vídeo, ela disse que estava muito ocupada e não poderia fazer a entrevista de forma síncrona. Essa condutora chamou minha

atenção durante a observação no grupo, pois tinha posicionamentos sempre muito contundentes e dialogava muito com suas colegas. Por isso, quis contornar o problema para que pudesse entrevistá-la.

Pensando em alternativas, sugeri que a entrevista fosse realizada de modo assíncrono: mandaria áudios com as perguntas e ela me responderia também com áudios de quantos minutos quisesse, podendo levar o tempo que precisasse para fazê-lo. Estava disposta a realizar a entrevista mesmo que levássemos dias ou semanas para completá-la. Ela concordou, mas infelizmente deixou de me responder e não nos falamos mais. Penso que esse episódio é ilustrativo de dificuldades enfrentadas em pesquisa na internet. Quando não temos regras de conduta tão bem delimitadas, a criatividade e o uso dos recursos disponíveis são nossos melhores amigos⁷⁶ – de forma geral, este é um aspecto que atravessa todas as abordagens de pesquisa social.

Sobre a amostragem, a decisão de encerrar as entrevistas com menos de 10 conversas deve-se ao fato de que o conteúdo obtido pelos diálogos com 7 condutoras foi suficiente para chegar a um ponto de saturação. Afinal, “o que precisa prevalecer é a certeza do pesquisador de que, mesmo provisoriamente, encontrou a lógica interna do seu objeto de estudo – que também é sujeito – em todas as suas conexões e interconexões” (MINAYO, 2017, p. 10).

Para além da observação netnográfica e das entrevistas, parte importante da pesquisa constituiu-se por um esforço em realizar buscas online sobre as empresas-plataforma que trago nesse texto – não apenas aquelas em que as condutoras trabalham, mas também empresas situadas em nichos ocupacionais femininos. Me debrucei sobre informações a respeito das empresas e como elas se dirigem aos/às seus/suas usuários/as e trabalhadores/as. Para isso, a leitura atenta de suas mídias sociais foi central.

⁷⁶ Tomei conhecimento sobre as discussões acerca de pesquisas em contextos online, com o minicurso “Introdução às pesquisas em/dos/sobre contextos digitais: Teoria, método e ética” disponibilizado no canal do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH) da Unicamp. O curso foi ministrado pela pesquisadora Carolina Parreiras com mediação da pesquisadora e docente do IFCH Bárbara Geraldo de Castro. O minicurso foi dividido em quatro aulas e seu conteúdo passou por referências importantes para a construção de pesquisas online, assim como problemáticas e estratégias interessantes para lidar com esse campo de investigação. Ele está disponível na íntegra em: <<https://youtu.be/RRJmGfnKBk0>>. Acesso em 20 de setembro de 2021.

Meu processo de investigação foi exploratório: digitava os nomes das empresas ou procurava por “plataformas de” determinado serviço, acessava seus sites e mídias sociais, principalmente o YouTube e o Instagram, além de outros materiais como resenhas em blogs sobre tecnologia, artigos jornalísticos, Wikipédia, Reclame Aqui etc., este último central, pois me permitiu acessar falas de trabalhadoras. A partir daí sondava os conteúdos aos quais tinha acesso, com o objetivo principal de triangular informações da melhor maneira possível. Devido à tendência das plataformas de trabalho de não serem empresas totalmente transparentes, tentei conhecê-las da melhor maneira possível através do pouco que está disponível na internet, conservando sempre um olhar crítico.

Para finalizar, reforço que o objetivo da pesquisa não era lidar com comunicações mediadas por mídias sociais e plataformas de mensagens instantâneas, mas sim, realizar uma observação participante e entrevistas num desses ambientes virtuais. Ao propor um capítulo mais descritivo sobre netnografia, seus entremeios e estratégias de adaptações metodológicas, almejei dar continuidade ao debate sobre práticas individuais e da comunidade científica para pesquisas em internet – e em plataformas como o WhatsApp, mais especificamente. No próximo capítulo, desenvolvo as análises dos dados coletados, com base na metodologia discutida.

4 “ATÉ QUE PARA UMA MULHER, VOCÊ NÃO DIRIGE MAL”⁷⁷: CONDUTORAS E SUAS EXPERIÊNCIAS EM PLATAFORMAS DE TRANSPORTE

Nem sempre houve proletários, sempre houve mulheres (BEAUVOIR, 2009, p. 19).

Em 2019, a cidade de Juiz de Fora contava com 9.500 pessoas ocupadas no sistema de transporte, sendo 5 mil motoristas nas plataformas Uber, 99App e Para Elas Mobilidade (NOCELLI, 2019). Em pesquisa realizada com mais de 267 condutores/as na cidade, 83% eram homens e 17% mulheres (CARDOSO et al., 2021). Neste capítulo, apresento os resultados da investigação realizada com parte dessas pessoas, mais especificamente participantes mulheres de um grupo de WhatsApp exclusivo para condutoras, a fim de evidenciar os rostos, ou melhor, as percepções e experiências dessas trabalhadoras. A netnografia me possibilitou acompanhar o dia a dia dessas mulheres e conhecer melhor as plataformas de transporte. Além disso, os dados são compostos pelas entrevistas semiestruturadas que realizei com 7 condutoras.

Aproveito, então, para apresentar minhas sete interlocutoras entrevistadas. E. tem 47 anos, é branca, heterossexual e divorciada. Natural de Juiz de Fora/MG, tem ensino médio completo e residia em casa própria com seus dois filhos de 21 e 24 anos. S. tem 34 anos, é negra, heterossexual e casada. Natural de Itatinga/MG, reside em Juiz de Fora/MG desde os 15 anos e possui ensino médio completo. Morava em residência alugada com seu marido e três filhos, com 6, 11 e 17 anos. R. tem 54 anos, é branca, heterossexual e solteira, tem um filho de 26. É natural de São Paulo/SP e se mudou para Juiz de Fora ainda criança. Possui ensino superior completo e residia em casa própria, compartilhada com duas estudantes que alugavam dois quartos na residência. C. tem 54 anos, é negra, heterossexual, casada, natural de Juiz de Fora e possui ensino médio completo. Morava em casa própria com seus três filhos, de 14, 16 e 20 anos. A. tem 55 anos, é branca, heterossexual e casada. É natural de Petrópolis/RJ e mora há 17 anos em Juiz de Fora. Tem ensino médio completo e morava em residência alugada com seu marido e uma de duas filhas, de 23. H. tem

⁷⁷ Frase dita por um passageiro para uma das condutoras entrevistadas para a presente pesquisa.

43 anos, é negra, bissexual, solteira e tem uma filha de 13 anos, que mora com os avós. É natural do Rio de Janeiro/RJ, mas mora em Juiz de Fora há 14 anos, residia sozinha em casa alugada. B. tem 24 anos, é branca, lésbica e solteira, não tem filhos. É natural de Juiz de Fora, possui ensino médio completo e morava em residência alugada com a sua mãe.

As entrevistas com tais mulheres me permitiram acessar outra dimensão de suas vidas, superposta à do trabalho remunerado, qual seja, suas dinâmicas familiares, relação com os trabalhos reprodutivo e de cuidado, trajetórias no mercado de trabalho, experiências envolvendo assédio moral e sexual, e percepções acerca da noção de empoderamento. A intenção era vislumbrar tais questões através das entrevistas, indicando a relação entre os espaços do trabalho doméstico e do trabalho remunerado. Isso porque, a fim de investigar as experiências e percepções de mulheres trabalhadoras em plataformas de transporte, apenas elucidar aspectos do trabalho que já vem sendo tratados em outras pesquisas não seria suficiente. Aqui, a lupa analítica é direcionada às especificidades de seus cotidianos, tendo como pano de fundo a relação dialógica entre os espaços doméstico e de trabalho remunerado, conforme mencionado anteriormente e discutido de forma mais aprofundada no capítulo “O gênero do trabalho: situações diferentes, desigualdades permanentes”.

Assim, organizo a discussão da seguinte forma: o primeiro subcapítulo traz problemáticas enfrentadas todos os dias pelas trabalhadoras no que diz respeito às plataformas de transporte; no segundo subcapítulo exploro como as trajetórias das trabalhadoras entrevistadas culminaram no trabalho plataformizado e relaciono os dados da netnografia aos das entrevistas, para discutir como são organizados seus tempos e jornadas de trabalho; no terceiro subcapítulo também relaciono os dados com o objetivo de tratar de duas problemáticas cotidianamente enfrentadas pelas trabalhadoras: os assédios moral e sexual; por fim, no quarto subcapítulo trago brevemente as percepções das condutoras entrevistadas sobre a noção de empoderamento, que foi veiculada numa propaganda da Uber direcionada às mulheres.

4.1 “Nós corremos o tempo todo, mas não saímos do lugar”

O período em que acompanhei o grupo de WhatsApp das condutoras poderia ser resumido pelo título deste subcapítulo, retirado de um áudio enviado por uma de suas participantes. Ela fazia referência à realidade do trabalho para plataformas de

transporte, caracterizada por longas jornadas e baixos rendimentos, grande parte deles direcionados aos gastos com o próprio trabalho – aluguel e manutenção de veículos, seguro, gasolina, pacote de internet móvel, dentre outros. A situação é tão desgastante, que muitas das trabalhadoras chegavam a afirmar que, se pudessem, seriam entregadoras para plataformas como o iFood, ainda que os/as trabalhadores/as de empresas como esta não estejam, de fato, em posição mais vantajosa do que os/as condutores/as⁷⁸ (ABÍLIO et al., 2020; FILGUEIRAS; LIMA, 2020).

Em 2017, Srnicek (2017) afirmou que a Uber estava construindo um sistema bem-sucedido para atrair cada vez mais usuários. A empresa investia em atrair mais motoristas para a plataforma com o objetivo de consolidar uma multidão de trabalhadores/as, diminuindo a disponibilidade de carros sem cadastros nela e, conseqüentemente, a oferta de serviços fora dela. Assim, quanto mais passageiros se cadastrassem, mais os/as motoristas fora da plataforma perderiam e seriam impelidos a fazer o cadastro na Uber. O inverso também é válido, pois quanto mais motoristas na plataforma e poucos nas outras, mais garantida seria a corrida pela Uber.

Entretanto, mais recentemente o cenário brasileiro implicou em contingências importantes para a empresa-plataforma. Os dados da Associação de Motoristas de Aplicativos de São Paulo (Amasp) acusam redução de 25% do número de trabalhadores na empresa-plataforma no decorrer de 2021. Em matéria escrita por Daniel Giovanaz⁷⁹, publicada no site Brasil de Fato e republicada pelo Outras Palavras, foram explorados alguns dos motivos pelos quais a oferta de motoristas diminuiu na plataforma. De acordo com Giovanaz, por conta da crise econômica aprofundada pela gestão do governo de Jair Bolsonaro, mesmo as pequenas vantagens do trabalho em plataformas de transporte já não são suficientes para manter trabalhadores/as nas ruas.

A alta nos preços do combustível e do gás – utilizado por certos/as condutores/as para redução de gastos – levou trabalhadores/as à não considerarem viável o trabalho para plataformas de transporte. Além disso, conforme relatos trazidos na reportagem, as situações de violência também influenciaram as desistências.

⁷⁸ Sobre a realidade dos/as trabalhadores/as em plataformas de entrega, Paulo Lima, mais conhecido como Galo, é uma importante referência: <<https://youtu.be/FN4SLdxYp3Y>>; <<https://youtu.be/ttciccleolg>>. Acesso em 22 de dezembro de 2021.

⁷⁹ Disponível em: <<https://outraspalavras.net/outrasmidias/exodo-dos-apps-para-alem-do-preco-do-combustivel/>>. Acesso em 18 de outubro de 2021.

Mesmo a contratação de seguros estaria cada vez mais difícil, devido ao aumento dos preços. Ademais, novas subcategorias como a Uber Promo⁸⁰ – recurso muito criticado por minhas interlocutoras – seriam desestímulos a mais para os/as trabalhadores/as.

Acrescento a esses motivos, outros que encontrei em campo. O trabalho para as plataformas implica em ter que lidar com o tempo de trabalho não-remunerado, devido aos minutos e até mesmo horas que condutores/as ficam parados/as sem receber corridas e às situações em que seus cadastros são recusados ou suas contas bloqueadas. No grupo de WhatsApp, uma trabalhadora que não foi aceita pela Uber afirmou ter considerado abrir um processo jurídico contra a plataforma, para entender os motivos da recusa. Quando foi ao escritório que a empresa-plataforma tinha na cidade, a atendente lhe informou que, apesar de não haver problemas com os documentos da trabalhadora, a plataforma simplesmente não a escolheu como parceira. No grupo, a condutora questionou: “Meu carro é bom, tenho boa aparência, sou educada, tenho escolaridade, qual é o problema comigo?”.

A condutora assumiu que o problema era consigo mesma, pois, apesar de possuir características que a tornam “ideal” para a empresa, mesmo assim ela foi recusada. Na verdade, devido à lógica da plataformização, as empresas recusam e aceitam condutores/as de acordo com suas necessidades. Por não se considerarem empregadoras e não serem cobradas como tal, elas têm o aval para continuarem agindo dessa forma, à despeito do que isso significa para os/as trabalhadores/as. No caso da motorista mencionada, os resultados da recusa foram o autoquestionamento e a autorresponsabilização, que num contexto de hegemonia da racionalidade neoliberal são totalmente coerentes. Porém, a partir de uma perspectiva crítica e da problematização das relações de trabalho via plataformas, entendo que a única responsável pela recusa é a empresa-plataforma Uber.

Assim como recusam trabalhadores/as segundo suas necessidades, as empresas também desenvolvem estratégias para atraí-los/as. Uma delas é a *gamificação* do trabalho, elucidada no capítulo “As tecituras da plataformização do trabalho”, que contribui para que os/as trabalhadores/as permaneçam na plataforma, apesar dos pesares. Dentre seus mecanismos, há promoções com bônus de acordo com quantidades pré-determinadas de corridas a serem feitas em certo período.

⁸⁰ Uber Promo é uma modalidade de corrida da Uber em que são oferecidas corridas com valor reduzido em horários de menor demanda por viagens. Tal recurso é semelhante ao da 99App, chamado 99Poupa.

Segundo relatos, quando as empresas chegaram em Juiz de Fora, as promoções eram frequentes e muito vantajosas. Uma participante do grupo afirmou que, quando começou a trabalhar para as empresas ela recebia muitas promoções, cujo intuito seria garantir sua fidelidade. Entretanto, ela avaliou que, uma vez que a/o condutor/a torna-se “fiel” à plataforma, as promoções chegam com menos frequência. Além disso, de acordo com a experiência dessa trabalhadora, as plataformas reservam as promoções mais vantajosas para os finais de semana, enquanto durante a semana oferecem “micharia”, como bônus de R\$55 por 70 corridas. “Elas são bem sem vergonha e eu acabo fazendo sem querer”, afirmou. Num contexto como esse, o que diriam os defensores das empresas-plataforma com o argumento de que elas viabilizam e respeitam a liberdade de escolha das/os trabalhadoras/es? “Ela dá de um lado e tira do outro”, foi a conclusão do diálogo no grupo.

A percepção de uma das entrevistadas é elucidativa do papel das promoções para o desenvolvimento e expansão das empresas-plataforma.

Quando a Uber chegou no Brasil, nos primeiros meses ela te dava, acho que vinte e cinco ou trinta reais por hora, para manter o aplicativo ligado. Você acha que ela está recuperando esse dinheiro como? Agora! Quanto a Uber já não tirou delas [colegas condutoras]? Junta a ignorância, o desespero, a necessidade e essas empresas vão galgando em cima do sacrifício de todo mundo. Falo para as meninas que é possível todas nós ganharmos dinheiro, sem ninguém sacrificar ninguém. As empresas, principalmente a Uber e a 99, perceberam que existe uma necessidade de ganhar que o ser humano tem nos países de terceiro mundo e exploram isso. O falso ganhar (Fala da trabalhadora).

Hoje, ainda há promoções, só que mais esporadicamente, enquanto à nível nacional a oferta de motoristas continua diminuindo. Além de esporádicas, as promoções às vezes não resultam em bons resultados para os/as condutores/as. Num outro caso relatado no grupo, a 99App enviou uma mensagem para a trabalhadora oferecendo um bônus de R\$500 caso ela convidasse alguém para ser motorista, e essa pessoa fizesse 9 viagens. Então, ela enviou o código de indicação para seu marido, que trabalhava apenas pela Uber. Ele fez as 9 corridas em dois dias, como demandou a empresa, mas a plataforma não reconheceu a indicação da condutora, que acabou ficando sem o bônus prometido.

Os consumidores também têm percebido que as plataformas já não soam mais tão vantajosas quanto antes. Nesse contexto, eles têm compartilhado memes na

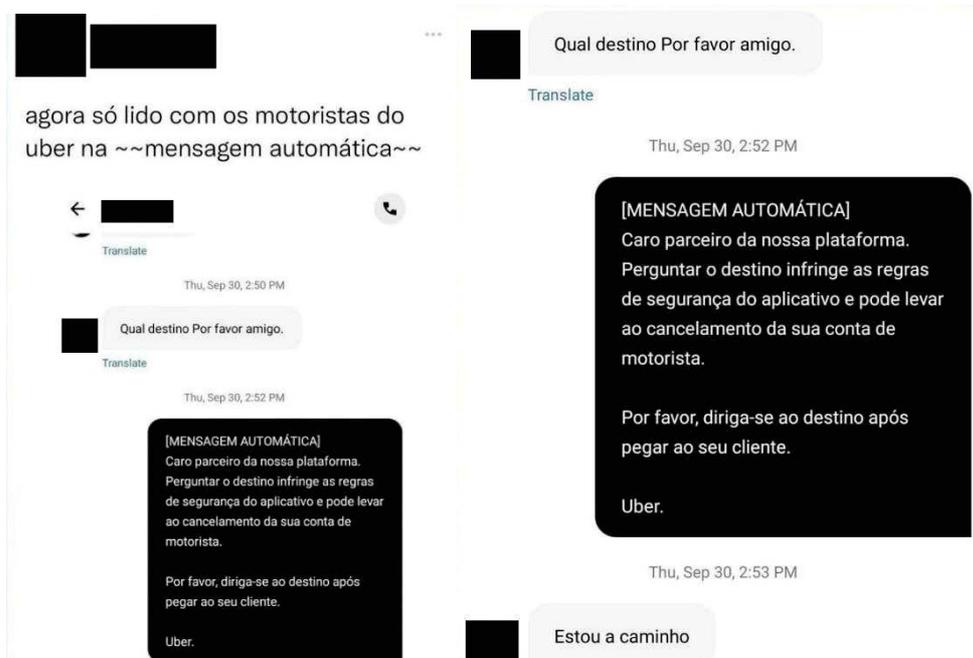
internet sobre a situação. A título de exemplo, trago as Figuras 1, 2 e 3, obtidas por prints de posts no Twitter e no Instagram.

Figura 1



Fonte: Twitter, 2021.

Figura 2



Fonte: Instagram, 2021.

Figura 3

Uber antigamente: "aceita balinha, água? O ar condicionado está bom?"
Uber hoje em dia:



Fonte: Instagram, 2021.

Mais pesquisas sobre empresas-plataforma de transporte no decorrer do tempo certamente poderão esclarecer como esse processo, comicamente abordado nas figuras, tem ocorrido e quais serão seus efeitos para as empresas, se e como elas tentarão criar estratégias de gestão do trabalho e/ou incentivos para trabalhadores/as e consumidores/as. Dentre as estratégias, uma emergiu recentemente, após a finalização do meu campo no grupo de WhatsApp. Em Campinas (SP), Curitiba (PR) e Belém (PA) começou a funcionar no dia 14 de outubro de 2021 o que tem sido chamado de “fura fila”. Por cerca de 20% a mais no valor da corrida do UberX, o/a consumidor/a conseguiria embarcar mais rápido na corrida solicitada. Essa mudança foi implementada nas localidades onde há mais espera para embarque, acompanhando o preço dinâmico⁸¹. Segundo informações veiculadas em matéria no G1⁸², essa modalidade poderia gerar mais ganhos para os/as trabalhadores/as, ou, como a empresa considera, *parceiros/as*.

Considerando a tendência monopolística das empresas-plataforma nos setores em que atuam (SRNICEK, 2017), e a situação no segundo semestre de 2021 no que

⁸¹ O preço dinâmico influencia o valor da tarifa em momentos de alta demanda. Se há mais passageiros/as demandando por corridas em relação à oferta de motoristas, o preço da corrida sobe. Em momentos em que há menos movimento, e a demanda de passageiros/as é igual/menor à oferta de motoristas, a tarifa cai (CASTRO, 2020).

⁸² Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/noticia/2021/10/14/saiba-como-usar-servico-da-uber-que-fura-fila-na-regiao-central-das-cidades.ghtml>>. Acesso em 18 de outubro de 2021.

diz respeito à desistência de motoristas e reclamações de consumidores, encaro o recurso “fura fila” como uma estratégia que tem como objetivo incrementar a oferta de trabalhadores/as. Me parece que essa é uma tentativa da empresa de tornar a ocupação novamente atrativa para os/as trabalhadores/as, perante um cenário socioeconômico brasileiro desfavorável. Ademais, pode-se entender tal iniciativa como um modo de atingir focos de resistência dos/as trabalhadores/as, que veem na falta de ajuste da taxa por eles/as recebida uma das maiores desvantagens do trabalho para as plataformas de transporte. Em pesquisa realizada em Juiz de Fora com condutores/as, 86,9% dos/as entrevistados/as queriam uma redução no percentual cobrado pelas empresas e 79,8% demandaram aumento nas tarifas das corridas (CARDOSO et al., 2021).

Segundo condutoras no grupo, a Uber só continua explorando seus/suas trabalhadores/as, porque “ninguém reclama, ninguém reage” e continuam trabalhando para ela. Para elas, a solução seria parar e se negar a trabalhar para a Uber, porque enquanto as explora a empresa estaria fazendo “o décimo terceiro [salário] dela e dos funcionários do escritório” – os funcionários do escritório seriam aqueles/as trabalhadores/as empregados/as pela empresa e por ela considerados/as sob sua responsabilidade jurídica de empregadora.

Enquanto para algumas condutoras os/as motoristas é que contribuem para o sucesso ou o fracasso das plataformas – afinal, se o/a passageiro/a pede uma corrida pela Uber com valor de R\$5, mas o/a motorista não aceita fazê-la, o/a passageiro/a sai em desvantagem, o que descredibiliza a plataforma –, é comum a percepção de que os/as trabalhadores/as estão à mercê das empresas, não apenas em relação às plataformas maiores, como a Uber e a 99App. Também a Livre foi alvo de críticas, seguidas da constatação: “a gente está refém dos aplicativos”. A plataforma, que inicialmente emergiu como uma alternativa interessante, não se mostrou tão diferente das outras e continuava bloqueando trabalhadoras/es que se recusavam a fazer corridas com grandes deslocamentos não pagos, por exemplo. Desse modo, se a Uber e a 99App fossem “chutadas” da cidade, “sobraria” a Livre, cujas desvantagens são as mesmas das outras, além do acréscimo negativo de não ser tão conhecida pelos/as passageiros/as. Afinal, a lógica das empresas plataforma de transporte é a mesma: fazer um discurso de ganho fácil e flexibilidade do tempo e, na prática, exercer um enorme controle sobre o processo de trabalho e os trabalhadores, recusar direitos

e não reajustar as taxas conforme a inflação. Aliás, esse é o *modus operandi* que está presente na maioria das plataformas de trabalho (CARDOSO, 2021).

De acordo com as entrevistas, as maiores desvantagens do trabalho para as plataformas são: 1) a falta de apoio das empresas para enfrentar imprevistos do dia a dia, como acidentes e assaltos; 2) a ausência de reajustes das tarifas, pois os gastos dos/as condutores/as só aumentam, haja vista o valor da gasolina; 3) a inexistência de uma renda fixa; 4) a dependência em relação às plataformas que, devido a forma como funcionam, levam as condutoras a estender suas jornadas; 5) a exploração; 6) a dependência em relação aos/às passageiros/as; 7) o tratamento desumanizado que recebem das plataformas; 8) o direcionamento das corridas para áreas de risco, mesmo reportando para as plataformas; 9) as punições sofridas; 10) os desgastes dos veículos.

De forma complementar, os resultados da pesquisa realizada em Juiz de Fora (CARDOSO et al., 2021) indicaram que as principais reclamações dos/as condutores/as foram: 1) falta de transparência, de uma parceria real e de canais de comunicação por parte das empresas; 2) as taxas destinadas às empresas foram consideradas muito elevadas, enquanto os valores pagos a eles/as eram baixos e estavam sem reajustes há anos; 3) falta de clareza sobre como a gestão algorítmica calcula as taxas, gerando incertezas sobre os ganhos.

Sendo as desvantagens uma realidade, a fim de enfrenta-las as trabalhadoras desenvolvem e mobilizam diferentes estratégias. No grupo de WhatsApp pude conhecer mais a fundo algumas delas, pois a comunicação naquele espaço tem como um de seus objetivos principais estabelecer uma rede de ajuda e apoio. Uma das estratégias identificadas, que possibilita um maior controle sobre as corridas, assim como sobre seus rendimentos, são as corridas particulares. As condutoras geralmente deixam seus números com passageiros/as que, quando precisam de uma viagem, entram em contato. Para isso, a experiência da primeira corrida é importante, pois as trabalhadoras precisam deixar uma “boa impressão” a fim de atrair passageiros/as em corridas particulares.

Alguns/mas passageiros/as são regulares, combinam um determinado número de corridas semanalmente, como para ir e voltar do trabalho. As passageiras mulheres seriam as maiores beneficiadas deste recurso, segundo uma trabalhadora, porque podem confiar nas condutoras. Os valores das corridas podem ser combinados de acordo com o cálculo nas plataformas – a trabalhadora simula a viagem no aplicativo

da Uber ou da 99App e passa para o/a passageiro/a, cujo pagamento vai todo para a trabalhadora –, ou segundo o que a condutora entende ser o mais justo, incluindo a distância de deslocamento e outros fatores por vezes ignorados pelas plataformas.

Tendo em consideração as desvantagens e a necessidade de elaborar estratégias para tornar o trabalho mais proveitoso, ao serem interrogadas sobre o que mudariam nas plataformas, as condutoras entrevistadas disseram que 1) aumentariam o valor repassado para os/as motoristas; 2) estabeleceriam mais transparência na forma como elas funcionam; 3) mostrariam o destino do/a passageiro/a; 4) regulamentariam a profissão e dariam mais atenção suas demandas recebessem mais atenção das empresas.

Por outro lado, minhas interlocutoras relataram o que consideram ser as vantagens do trabalho para plataformas de transporte. Ter “tempo livre” para decidir quando trabalhar e quando parar foi a vantagem mais citada. Esta percepção acompanha a narrativa das empresas-plataforma, que propagandeia a flexibilidade do tempo, relacionada à suposta autonomia dos/as trabalhadores/as em definir suas jornadas e ganhos. Todavia, o cotidiano de trabalho para as plataformas de transporte é atravessado pela subordinação e superexploração.

Isso fica evidente em outra situação relatada no grupo: uma trabalhadora disse para suas colegas que entrou em contato com a central de atendimentos da 99App⁸³, porque foi bloqueada pela plataforma após recusar uma corrida em que teria de percorrer 10km para buscar o passageiro, sem taxa de deslocamento. A condutora recusou a corrida com base na suposta autonomia que possui trabalhando para as plataformas. Ela se justificou para a atendente: “Não tenho vínculo empregatício com a 99App, que me obrigue a aceitar todas as corridas”. Todavia, apesar de não haver um vínculo, a empresa cobra que os/as condutores/as mantenham uma determinada taxa de aceitação para que continue atribuindo-lhes corridas. A atendente – uma pessoa que certamente não possui poder algum na empresa, mas é alvo de reclamações e ataques por ser considerada sua representante – tentou contornar a situação dizendo que é possível recusar as corridas, mantendo uma média de aceitação. Para a motorista, se esse fosse o caso, a 99App deveria pagar seu Fundo

⁸³ O recurso às centrais de atendimento das empresas-plataforma era mobilizado por diferentes motivos pelas trabalhadoras, que preferiam recorrer a interações com outras pessoas ao invés de fazer uso da própria plataforma para registrar reclamações, em que precisariam “conversar” com um chatbot.

de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), sugestão à qual a atendente respondeu: “aí já não sei”.

Assim, apesar da narrativa de autonomia, são tempos de trabalho totalmente subordinados ao capital, que intensificam a subordinação real, dado que qualquer decisão tomada pela pessoa que trabalha, diferente daquela definida pelas plataformas, significa assumir riscos de avaliação negativa, demissão (“desligamento”), recebimento de menos demandas ou de atividades menos vantajosas (CARDOSO, 2022 p. 2).

Dessa forma, vemos que, apesar do discurso de autonomia veiculado pelas empresas – e incorporado pelas trabalhadoras –, elas estão constantemente em busca de reduzir cada vez mais a indeterminação da força de trabalho quanto aos usos do tempo (CARDOSO, 2022), haja vista as longas jornadas enfrentadas cotidianamente, gerando um desequilíbrio entre o tempo laboral e os outros tempos. Isso porque, ainda que as empresas não determinem as jornadas de trabalho, são elas que estabelecem os valores e influenciam os/as condutores/as a trabalhar por longas horas, para obter um rendimento que seja suficiente para a reprodução de si mesmos/as e suas famílias (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019).

Ainda assim, como mencionado anteriormente, a flexibilidade emerge enquanto algo positivo para as trabalhadoras, assim como o fato de que o trabalho para plataformas de transporte representa uma boa oportunidade num momento de dificuldade, seja de desemprego ou de necessidade de complementar a renda. Nesse sentido, as trajetórias dessas condutoras no mercado de trabalho elucidam a questão para a qual Robert Castel (1998) chamou atenção, acerca do processo de declínio do assalariamento, fortalecimento da precariedade e falta de postos na estrutura social, culminando em exclusão social (CARDOSO; ARTUR; OLIVEIRA, 2020). Os dados da pesquisa realizada em Juiz de Fora corroboram tal perspectiva e sua relação com a plataformização: de modo geral, 64,4% dos/as condutores/as da pesquisa começaram a trabalhar para empresas-plataforma de transporte porque estavam desempregados, 40,8% porque gostavam de trabalhar na ocupação, 39,7% para ter liberdade de horários e 32,6% como forma de complementar a renda (CARDOSO et al., 2021).

A fala de uma das condutoras elucida bem a questão.

A vantagem, com certeza, é poder fazer o próprio horário. E ter uma renda compatível, um pouco a mais, que um salário mínimo. Eu não tenho estudo nenhum, a vida inteira trabalhei em comércio, em que se

ganha, no máximo, uns R\$1.400 para menos. Eu consigo fazer uma média um pouco maior. Então essas são as vantagens: poder ter uma renda um pouco maior do que um salário mínimo, trabalhar menos e fazendo o seu horário. As desvantagens é que você não tem uma renda fixa, não pode contar com ela, nem com a empresa, da qual não recebemos apoio (Fala da trabalhadora).

Ao que parece, direitos trabalhistas básicos como férias, 13º salário, aposentadoria etc., não são considerados “ganhos”. Os “ganhos” foram reduzidos à quanto se recebe mensalmente. Ademais, o fato é que, como será comentado mais a seguir sobre as metas e jornadas de trabalho, as trabalhadoras não “trabalham menos”. A maioria delas trabalha pelo menos 8h todos os dias, jornadas que são, por vezes, o resultado da combinação de diferentes ocupações. Portanto, na realidade, as plataformas atuam no sentido de restringir a autonomia dos/as sujeitos/as na delimitação de seus tempos, levando-os/as a preencher qualquer lacuna de tempo com trabalho remunerado (DUBAL, 2020), desequilibrando os tempos de trabalho e de não-trabalho com impactos sobre a própria saúde (CARDOSO, 2022).

Cardoso (2022) questiona por que boa parte dos/as trabalhadores/as em plataformas de trabalho se submete às longas jornadas se essas são empecilhos para a efetivação da flexibilidade e da autonomia prometidas pelas empresas desejadas por eles/as. De acordo com a pesquisadora, há alguns fatores que se retroalimentam e que ajudam a compreender essa dinâmica: primeiramente os/as trabalhadores/as não têm acesso a direitos trabalhistas básicos, como salário mínimo ou licença maternidade; há uma associação entre recebimento por tarefa e as taxas baixíssimas mantidas pelas empresas-plataforma; parte do tempo de trabalho para plataformas é composto por trabalho não-remunerado; a gestão gamificada, já mencionada; o receio de que não haja trabalho no dia seguinte, seja por adoecimento, por bloqueio na plataforma ou outras problemáticas – aspecto que se intensifica no caso das trabalhadoras, por conciliarem trabalhos reprodutivo, de cuidado e remunerado, conforme será discutido no subcapítulo a seguir.

Para além da menção à flexibilidade enquanto aspecto positivo do trabalho para plataformas de transporte, um outro aspecto da ocupação foi mencionado por três trabalhadoras, me chamando a atenção por poder ser associada às propostas iniciais da economia de compartilhamento: a caracterização das plataformas de trabalho como ferramentas interessantes para conectar pessoas numa dimensão mais pessoal, subjetiva, humana (SLEE, 2017). Uma condutora afirmou que gosta de lidar

com pessoas porque tem “muito carinho”, sendo o trabalho para as plataformas uma oportunidade de externalizar seu afeto. Outra trabalhadora listou como vantagem a socialização, que é “melhor do que ficar sozinha em casa”. Por fim, segundo uma terceira entrevistada:

Para mim, pessoalmente, é uma vantagem pegar corrida com uma pessoa legal, alto astral, porque às vezes eu não estou bem, começamos a conversar, rir, contar histórias e eu volto bem. Também é muito gratificante pegar uma pessoa que não está bem, e no final da corrida ela estar normal, bem, agradecer, falar que foi uma viagem ótima (Fala da trabalhadora).

Desse modo, o trabalho para as plataformas foi considerado positivo por possibilitar encontrar e conhecer pessoas novas. É importante dizer, entretanto, que no grupo de WhatsApp circulavam cotidianamente muitos relatos de experiências negativas com passageiros/as, que não apareceram quando as entrevistadas foram questionadas sobre isso, mas apenas em resposta às perguntas sobre como é ser mulher no trânsito – tratadas no terceiro subcapítulo.

No grupo, os relatos sobre brigas, discussões e desentendimentos com passageiros/as vinham acompanhados de seus respectivos nomes, como forma de alertar as colegas para evitar corridas dessas pessoas. Dentre as interações mais conturbadas estavam aquelas em que havia desentendimentos sobre a forma de pagamento ou quando o passageiro deixava de pagar, utilizando o recurso de fazê-lo na próxima corrida. Além dessas problemáticas, as condutoras também mencionaram com frequência atitudes dos/as passageiros/as que davam a entender que elas eram suas motoristas particulares – em consonância com a narrativa das plataformas, inclusive –, como quando eles/as esperavam que as trabalhadoras carregassem móveis para mudanças, animais, compras de mercado etc. Nesses momentos, as trabalhadoras se impunham e colocavam-se enquanto trabalhadoras, pedindo que os/as passageiros/as respeitassem-nas.

As discussões às vezes terminavam em brigas mais violentas. Uma trabalhadora relatou que, após pedir que o passageiro usasse máscara e não se sentasse no banco do frente – medidas de proteção contra a Covid-19 –, desenrolou-se um atrito que terminou com ele dando um soco no retrovisor do veículo⁸⁴. A falta

⁸⁴ Um condutor em Juiz de Fora foi agredido com uma pedra quando pediu para o passageiro utilizar a máscara durante a corrida. Notícia disponível em: <<https://g1.globo.com/mg/zona-da-mata/noticia/2021/12/03/motorista-de-transporte-por-aplicativo-denuncia-agressao-apos->

de cuidado dos passageiros com os veículos das motoristas também foi regularmente mencionada. A preocupação com essas eventualidades está relacionada às possíveis reclamações de futuros passageiros que, considerando a limpeza ou a conservação do veículo, podem dar notas baixas para as motoristas. Percebe-se que qualquer resquício de autonomia se esvai em situações como essas relacionadas à gestão algorítmica do trabalho e às avaliações de passageiros/as, havendo receio por parte da trabalhadora da vigilância das plataforma e consumidores/as.

Não obstante, segundo as condutoras entrevistadas, ter boas relações com os/as passageiros/as foi considerado um resultado da própria personalidade do/a condutor/a. Seis das sete entrevistadas disseram ser esse o segredo.

Eu sou uma pessoa que tenho muito carinho por pessoas, gosto de me comunicar. Então, para mim, não tem nenhum problema. Eu agradeço à Deus quando entra o meu passageiro. Não tenho nenhum tipo de problema, graças a Deus. Acho muito bom. Eu adoro trabalhar com pessoas.

Eu acho que tudo depende da sua paciência. Se estiver com paciência, vai tentar argumentar, conversar, fazer de tudo para aquilo não gerar um conflito maior, mas você sabe que no final das contas será penalizado no aplicativo. A pessoa vai fazer uma reclamação, vai te dar uma estrela, vai te avaliar mal. Então, isso depende muito da sua paciência.

Só tenho experiência boa, minha nota na Uber é 4.98 e na 99App é 4.99. Graças a Deus não tenho problema com passageiros ruins. Tenho boas experiências e muitos elogios. Sou uma pessoa muito comunicativa; essa interação com passageiros, com as histórias, é uma coisa que acho bacana na profissão, estar ali conhecendo várias pessoas, poder conversar, trocar experiências. Às vezes até desabafar, até eu desabafo. Então não tenho dificuldade nenhuma quanto a interações com meus passageiros. São experiências boas. Acho bacana e legal, válido como experiência de vida mesmo.

Eu nunca tive problema com passageiro nenhum. Porque eu vejo muita gente reclamando. Lá no grupo de WhatsApp tem muitas reclamações. Naquele grupo eu quase não falo, porque eu não tenho muita paciência. O povo reclama demais, fala, briga com passageiro. Eu sou bem tranquila. Trato o passageiro bem para ser bem tratada também. Converso, quando vejo que o passageiro gosta de conversar. Se eu vejo que o passageiro não quer papo, fico na minha, só faço o trivial mesmo, falo bom dia, boa tarde. É bem tranquilo, não tenho problema nenhum com os passageiros.

Eu prefiro entender o perfil do passageiro ou passageira. Quando vejo que é uma pessoa que está aberta a conversar, o diálogo vai desenrolando no decorrer do trajeto. O passageiro entra no carro, independente do aplicativo que seja, sempre identifico pelo nome, dou bom dia, boa tarde ou boa noite e confirmo o destino. Dali, se o passageiro buscar algum tipo de comunicação comigo, aí começo a conversar. Caso contrário, é em silêncio.

Geralmente a pessoa entra no carro e eu já me apresento, confirmo o endereço para onde vai. Se vejo que a pessoa quer conversar, eu converso, se vejo que está mais na dela, deixo para lá. Gosto muito mais quando a pessoa gosta de conversar, a gente vai rindo e a viagem é mais rápida.

A partir das falas, observo que, para além da autogestão relacionada à direção, há uma gestão da própria personalidade e das emoções, algo que certamente demanda uma boa dose de energia psíquica, acrescida do estresse comum do trânsito. Para essas condutoras, os conflitos que suas colegas encontram na ocupação estão associados a personalidades conflitivas, já que as “tranquilas”, “dóceis” e “amáveis”, como elas, não enfrentam preocupações.

Essa também é uma forma de adesão à lógica neoliberal, segundo a qual “a identidade aparece como algo inteiramente modulável, dependendo somente dos recursos à disposição de cada um, como se a construção da identidade fosse um jogo de montar em que as peças são adquiridas no mercado” (DE CASTRO, 2015, p. 279). Além disso, a gramática de gênero também atravessa esta questão, pois a paciência e a docilidade tão valorizadas nos relatos são traços de personalidade tradicionalmente associados às mulheres, assim como a passividade, representada pelo “deixar para lá”. Tal movimento é compreensível, pois as mulheres se inserem na mesma ordem que sustenta ideologias de gênero, sendo assim, muitas vezes reproduzem percepções como a de que são ou deveriam ser mais dóceis, passivas, cuidadosas (SAFFIOTI, 2015).

4.2 “Vida de mulher”: trajetórias, tempos e jornadas generificadas

As problemáticas do primeiro subcapítulo se complexificam quando consideramos os movimentos das condutoras no mercado de trabalho e no ambiente doméstico, afinal de contas, os tempos de trabalho remunerado e de trabalho reprodutivo e de cuidado se afetam mutuamente. Por isso, a discussão que segue é de extrema relevância para desvendar as experiências e percepções das condutoras a respeito do trabalho nas plataformas.

A lógica temporal do trabalho reprodutivo é composta por sequências de atividades variadas, que podem ser interrompidas ou não, realizadas simultânea ou individualmente (ÁVILA, 2016). Nesse sentido, as plataformas foram consideradas pela maioria das entrevistadas como uma oportunidade positiva para a conciliação entre responsabilidades de cuidado e trabalho remunerado. Para elas, essas empresas ajudam a melhorar a condição das mulheres no mercado de trabalho, porque oferecem a chance de gerar renda paralelamente à “vida de mulher”. Sobretudo para trabalhadoras que realizam atividades domésticas e têm filhos e/ou são casadas, há muito tempo afastadas do mercado, as plataformas seriam interessantes. Isso porque, para acesso à renda elas só precisariam fazer um cadastro e poderiam começar a trabalhar.

Considerando que para entrar na empresa não são exigidas outras qualificações além de saber dirigir, os motoristas entendem que esta atividade constitui uma opção num cenário onde a competitividade e as exigências para se obter um emprego são exacerbadas, mesmo para aqueles que possuem nível superior ou tenham experiências longas em suas carreiras [...] (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019 p. 27).

O fato de que as plataformas ficam disponíveis por 24h amplia a possibilidade de flexibilidade do trabalho. Um relato no grupo procurava valorizar essa situação: uma trabalhadora comparou tal aspecto das plataformas aos estabelecimentos de comércio, em que os/as trabalhadores/as têm horários definidos e não podem estender suas jornadas de acordo com suas “metas pessoais”. Por isso as condutoras estariam em vantagem, já que podem ficar o dia inteiro trabalhando, ou ir para a casa e voltar mais tarde, enquanto outras profissões não permitem isso. Entretanto, os tempos de trabalho remunerados das trabalhadoras são mediados pelos tempos de trabalhos reprodutivo e de cuidado, restringindo a liberdade associada à flexibilidade – mesmo que, como sabemos, esta seja uma liberdade circunscrita pela gestão algorítmica e pelos ganhos baixos.

Assim, apesar das promessas de ganhos fáceis e altos rendimentos que constituiriam uma alternativa interessante de acesso à renda, a situação é caracterizada pela *falta de opção*, tanto no que se refere à inserção no mercado de trabalho, quando à forma de conciliação com obrigações familiares.

[...] comecei a chegar a um ponto da minha vida em que eu não tinha mais opções de emprego. Fazendo as contas, vendo o cenário de fora,

conversando com outros motoristas durante o meu transporte, vi que era uma possibilidade para mim. Não achei um trabalho difícil, requer muita atenção, disciplina, depende exclusivamente de você, mas não é um trabalho difícil. Já não estava gostando das entregas, estava passando mais raiva do que ganhando dinheiro. Como tinha o carro em casa, só mudei minha habilitação para atividade remunerada e resolvi experimentar, para ver se dava certo. E deu certo! Tanto que, mesmo num cenário de pandemia, estou conseguindo, na base do “dias de luta, dias de glória”, honrar meus compromissos, pagar minhas contas e tudo mais (Fala da trabalhadora).

Para mulheres mães e/ou casadas, as plataformas parecem atender às demandas de conciliação entre responsabilidades reprodutivas e de cuidado e a necessidade por gerar renda. Em partes isso ocorre porque, à medida que a família passa por transformações e novas demandas emergem, as mulheres respondem a essas agitações com entradas e saídas do cenário profissional (HAICAULT, 1984), aspecto evidenciado pelas entrevistadas.

Isso fica evidente nas trajetórias de algumas das entrevistadas, como E. e S. A primeira entrou no mercado de trabalho aos 17 anos como secretária num consultório odontológico. Passou por diferentes ocupações e, ao ficar desempregada, se dedicou exclusivamente à criação de seus filhos, sendo a renda de seu marido a única do domicílio. Como “uma pessoa que tenta a todo tempo tirar algum proveito de alguma coisa”, conforme suas próprias palavras, E. aproveitou o fato de que levava seus filhos para a escola, aulas de natação, inglês etc., para levar também os filhos de seus vizinhos. Segundo a condutora, o vislumbre da possibilidade de obter uma renda trabalhando como motorista surgiu justamente durante esse período.

Também na trajetória de S. podemos identificar uma relação entre seu ingresso nas plataformas de transporte e suas responsabilidades maternas. Ela começou a trabalhar quando engravidou de sua primeira filha, aos 17 anos. Até então só estudava, mas precisou interromper os estudos para trabalhar. Quando seu último filho nasceu, ela parou de trabalhar. Durante o período em que ficou inativa, pegou parte do dinheiro que recebeu do último emprego e investiu em algo que era seu sonho há muito tempo: obter uma CNH. Segundo a condutora, seu sonho era “ter a liberdade de ter a carteira, poder ir e vir com as crianças, sem precisar depender do marido”.

Há nessas duas trajetórias o recorte generificado da ocupação de espaços no trânsito, porque as mulheres o fazem “para servir, para levar as crianças para a escola, para ir ao supermercado, não para usufruir desse objeto que representa potência, poder, prestígio” (LORENTZ, 2008, p. 111). A jornada diária de E. inclui: duas horas

de trabalho reprodutivo – a trabalhadora divide as tarefas com seus dois filhos –, somadas ao trabalho como atendente de telemarketing das 9h às 15h20 e ao trabalho para as plataformas das 16h às 20h30. Entretanto, há dias em que ela sai às 6h para fazer corridas pelas plataformas e volta para casa às 8h30, a tempo de *logar* às 9h no home office. Ela considerou que essa estratégia é útil para compensar dias que está indisposta ou quando há alta no preço da gasolina. Começando a jornada mais cedo alguns dias da semana – principalmente às segundas-feiras –, ela diz que se permite ficar em casa noutros dias: “Me permito não sair de casa, sabendo que já fiz no dia anterior para compensar. Aí vou levando, vou fazendo”.

A trabalhadora se esforça para “fazer render” um dia de 24h. Para isso, suas jornadas chegam a ter 14 horas e 30 minutos apenas de trabalho remunerado, acrescidas pelas duas horas de trabalho reprodutivo que eventualmente precisa fazer, além de supervisionar as tarefas de seus filhos. Ademais, E. está cursando Pedagogia e precisa encontrar tempo para as demandas da graduação. Antes da pandemia, ela fazia estágio remunerado das 7h às 11h, depois se deslocava para a empresa de telemarketing às 14h, onde ficava até às 20h e trabalhava nas plataformas de transporte aos finais de semana. Uma de suas estratégias durante este período era acessar a plataforma enquanto ia e voltava do estágio e do trabalho, assim fazia corridas até sua casa e conseguia complementar sua renda, pois “quando se torna motorista, qualquer oportunidade vira uma viagem”.

Não é surpresa que não sobre tempo algum para momentos de lazer e descanso.

O lazer mesmo do dia a dia, é muito difícil separar, porque a minha preocupação o tempo todo é como vai ser o dia de amanhã. Tem as contas. Então eu saio do home office e já embarco no aplicativo, final de semana, sábado e domingo em que estou de folga do home office, se vejo que o movimento está grande, vou para o aplicativo (Fala da trabalhadora).

A fala de E. é sintomática da situação enfrentada cotidianamente por trabalhadoras/es em plataformas de transporte, especialmente daquelas/es que combinam a rodagem com outras atividades remuneradas. Essas/es trabalhadoras/es não enfrentam jornadas exaustivas por puro prazer, algo bem evidenciado pelo fato de que a maior preocupação de E. é com o dia de amanhã.

Jornadas extensas também apareceram no relato de S. Após um período se dedicando exclusivamente às atividades domésticas e de cuidado, a condutora foi “obrigada a voltar” ao trabalho remunerado. Mas o retorno para o mercado não poderia ser em horários incompatíveis com suas responsabilidades domésticas. A opção que encontrou foi trabalhar como camareira num motel na cidade. Apesar do salário mais baixo do que estava habituada a receber, S. aceitou o emprego porque trabalharia das 23h às 7h e estaria presente nos principais momentos das rotinas de seus filhos. Mesmo que inicialmente esta opção tenha sido considerada a melhor, ao longo do tempo o resultado não foi bom: “eu não dormia, trabalhava a noite inteira todos os dias, quando chegava em casa, por causa dos meus afazeres domésticos e de mãe, eu dormia muito pouco”. Sua situação é elucidativa de como a maternidade pode ser associada à precariedade, visto que há dificuldade em equilibrar atividades reprodutivas, de cuidado e o trabalho remunerado, resultando em sacrifícios para as mulheres trabalhadoras (BETTI, 2016). Sabe-se que a falta de sono gera impactos sobre a saúde, tendo como principais consequências para o organismo: dieta ruim, saúde mental afetada, risco de acidentes, menor rendimento físico e limitação cognitiva⁸⁵. Podemos, então, imaginar a situação de S. cumprindo longas jornadas de trabalho remunerado todos os dias de madrugada, acrescidas de sua jornada de tarefas domésticas e de cuidado.

Nesse período, a Uber começava a ganhar mais espaço em Juiz de Fora e a trabalhadora usava a plataforma como passageira. A empresa chamou sua atenção e ela convenceu seu marido a trocar o carro que tinham para trabalhar na plataforma. O convencimento do marido e dos familiares não foi fácil e a condutora relatou ter sofrido preconceito dentro de casa por querer ser motorista de plataformas. Seu marido duvidou de sua capacidade de dar conta de todos os afazeres, mas, principalmente, de ser motorista. Mesmo assim, S. passou a trabalhar simultaneamente como camareira e para as plataformas. Das 23h às 7h ela ficava no motel, chegava em casa a tempo das principais refeições da família e depois saía para trabalhar para as plataformas. Contra os julgamentos da família, ela se esforçou para manter esse ritmo, mas logo deixou seu emprego no motel para se dedicar exclusivamente à rodagem. Uma das justificativas para fazê-lo foi que, em

⁸⁵ Fonte: <https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/04/160405_falta_sono_tg>. Acesso em 10 de dezembro de 2021.

determinado fim de semana, seu rendimento ultrapassou metade do salário que recebia como camareira. Novamente, percebe-se uma comparação entre os rendimentos mensais de outras ocupações e os do trabalho para as plataformas, comparação esta que não leva em conta outras medidas de “ganhos”, como direitos trabalhistas.

Apesar das dificuldades do início, principalmente devido ao desconhecimento dos macetes necessários para ser motorista, S. insistiu no trabalho em plataformas de transporte porque gosta muito de dirigir. A questão dos macetes é importante para o contexto dessa investigação. No grupo de WhatsApp, as condutoras frequentemente pedem e dão conselhos umas às outras a respeito do que deve ser feito e evitado para que o trabalho para as plataformas de transporte possa dar um retorno interessante.

O trabalho de condutor/a, assim como outras ocupações, exige dos/as trabalhadores/as um aprendizado. Adquiri-lo está relacionado a 1) conseguir conciliar a direção e a interpretação dos mapas; 2) como aceitar, recusar ou administrar pedidos de corridas enquanto dirige, prestando atenção para que não sejam flagrados/as por câmeras de segurança e policiais, porque este é motivo para multa; 3) manejar a interação com passageiros, considerando que alguns tendem a interferir nos trajetos ou em como os/as condutores/as dirigem; 4) como lidar com as promoções e desafios oferecidos pelas plataformas; 5) ao que fazer ou evitar para lidar com o desgaste dos veículos.

Adquirir o *know-how* pode ser especialmente complexo para as condutoras que têm suas jornadas domésticas e remuneradas superpostas. Num estudo com cerca de 1 milhão de trabalhadores/as em plataformas de transporte nos EUA, Cook et al. (2020) encontraram uma diferença de 7% entre os rendimentos por hora de homens e mulheres trabalhando para a Uber. Para os pesquisadores, as diferenças de rendimento encontradas estão relacionadas a preferências e limitações generalizadas, que tornam condutores/as mais ou menos produtivos/as. Esse resultado indica que mulheres continuam saindo em desvantagem por trabalharem horas reduzidas durante as semanas, ainda que a narrativa das empresas seja de que ocupações platformizadas não fazem distinção de gênero ou raça, por serem geridas por algoritmos.

Segundo o estudo, os motoristas homens dedicavam mais horas semanais ao trabalho e eram menos propensos a interromper suas jornadas, acumulando

experiência na ocupação e aprendendo a identificar quais as localidades e horários mais produtivos, por exemplo. Analisando os dados com um recorte de gênero, os autores identificaram que o mesmo não ocorria com as condutoras, que dirigiam menos e interrompiam mais suas jornadas. Então, eles associaram o *gap* salarial à responsabilização das mulheres pelos cuidados com os filhos (COOK et al., 2020). Os resultados deste estudo chamam atenção para os limites da perspectiva de que as mulheres trabalhadoras são menos penalizadas quando trabalham para empresas-plataforma de transporte.

O ponto é que, quanto mais tempo condutores/as rodam quando começam a trabalhar, mais eles/elas conseguem otimizar seu tempo de trabalho à médio e longo prazos, elaborando e incorporando estratégias, compreendendo o funcionamento das plataformas, desenvolvendo um *know-how*. Entretanto, em diversos momentos, participantes do grupo de WhatsApp e condutoras entrevistadas indicaram que os trabalhos reprodutivo e de cuidado interferem em suas jornadas de trabalho remunerado – muitas vezes desde o ingresso delas no mercado de trabalho. Como considerar, então, que condutores e condutoras vivenciam o trabalho da mesma forma?

Sabe-se que “a atividade econômica das mulheres frequentemente é descontínua. Isso ocorre, principalmente, devido aos diferentes momentos de seu ciclo vital, dos quais o mais relevante é a maternidade” (DIOGO, 2006, p. 133). Por isso, ocupações em tempo parcial, ocasional ou sazonal tendem a ser preferidas pelas trabalhadoras. Para o trabalho feminino, a dinâmica de “responsabilização desigual e restrições no acesso ao tempo, sobretudo quando as mulheres têm filhos pequenos, orienta sua presença no mercado de trabalho e seu acesso à *renda*” (BIROLI, 2018, p. 48). Devido à limitação do tempo de trabalho remunerado pelas responsabilidades domésticas e de cuidado, frequentemente muitas mulheres trabalhadoras encontram-se num ciclo vicioso de pobreza (ABRAMO; VALENZUELA, 2016). Uma pobreza de tempo⁸⁶, inclusive. Afinal, os esforços cotidianos de articulação, conciliação ou

⁸⁶ “A pobreza de tempo é calculada somando-se as horas dedicadas ao trabalho remunerado, ao transporte, cuidado pessoal, produção doméstica e às necessidades fisiológicas básicas. Considera-se que uma pessoa sofre de pobreza de tempo se o tempo destinado à soma dessas atividades é superior a 168 que compõem uma semana. Por sua vez, um domicílio sofre um *déficit de tempo* se pelo menos um de seus integrantes for *pobre de tempo*” (ABRAMO; VALENZUELA, 2016, p. 119).

delegação, que são experienciados pelas mulheres, tomam grande parte de seu tempo.

Os tempos são múltiplos – de fazer, de descanso, de atuação política etc. – e estão em disputa, especialmente a relação entre os tempos de trabalho e de não-trabalho (CARDOSO, 2022). Como ficará cada vez mais evidente no decorrer da discussão, no caso das condutoras, o não-trabalho não parece ser, sequer, uma alternativa. São exclusivamente os tempos de trabalho remunerado, reprodutivo e de cuidado que ditam cotidianamente suas experiências.

Depois de ter ficado alguns dias sem rodar, pois estava cuidando de seu neto, uma condutora questionou no grupo quais seriam os melhores horários para trabalhar. Ela reclamou não ter recebido corridas no dia anterior, dizendo que “quem fica parado mais tempo, quando volta, tem menos prioridade em relação a quem já está na pista todos os dias” e que ficou parada por vários dias devido aos cuidados do neto. Saber quais são os horários mais lucrativos está intimamente associado ao cultivo do *know-how*, aspecto que, no caso da condutora, ficou defasado porque ela precisou interromper seu trabalho remunerado para cuidar do neto.

Além disso, os trabalhos reprodutivos e de cuidado também influenciam a (não) participação das condutoras em paralisações da categoria, dentre elas uma em que os/as condutores/as pediram pelo aumento dos valores das corridas e diminuição das taxas repassadas para as plataformas de transporte. “Acabei de sair [da paralisação], porque tenho que fazer lição de casa com a minha filha agora”, afirmou uma condutora. Essa fala é central, pois elucida as consequências da carência de tempo sobre a falta de envolvimento político das trabalhadoras (ÁVILA, 2016).

A responsabilização de S. pelos trabalhos reprodutivo e de cuidado em seu domicílio afetam a quantidade de horas que ela pode dedicar ao trabalho remunerado, pois se não consegue organizar sua casa, não pode sair para trabalhar. Ela é a principal responsável pelas tarefas domésticas e parentais, sendo seu marido o principal provedor, cuja renda é maior, mas também incerta, pois é autônomo. A trabalhadora divide suas tarefas com os três filhos, principalmente com sua filha mais velha. Seu marido não faz atividade alguma, apenas cozinha quando ela não está em casa. Como resultado deste cenário, ela despense de 3h a 5h todos os dias com o trabalho reprodutivo.

Como eu tenho que dividir esse tempo, não consigo ter um tempo de rodagem muito grande. Então, uma coisa afeta a outra. Se eu ficar muito tempo rodando, eu não consigo dar conta das minhas funções aqui. E se eu não me organizar bem, não consigo sair e ter uma rodagem lucrativa. É muito importante eu conseguir conciliar muito bem essas duas coisas, porque senão nenhuma das duas fica bom. Não saio do lugar. Nada fica bom. Nem minhas rodagens, nem aqui na minha casa (Fala da trabalhadora).

Fica evidente, então, o esforço de S. em conciliar suas atividades e como a realização de atividades domésticas demanda uma constante busca pela economia de tempo e autodisciplina (HAICAULT, 1984). Na verdade, para além de um esforço, sua fala transmite uma obrigação em fazê-lo. Talvez seja justamente por isso que, ao ser questionada sobre o que mudaria em sua dinâmica familiar, a condutora indicou que gostaria de contratar alguém para fazer o trabalho reprodutivo.

S. disse não ter tempo para cultivar sua vida pessoal e momentos de lazer, mesmo afirmando que enquanto motorista de aplicativo ela pode fazer seus próprios horários. Isso implica, na verdade, em conseguir interromper o trabalho por alguns minutos, apenas, para fazer algo em família e depois retornar para a rodagem. Segundo a trabalhadora, em sua casa não há o costume de dedicar tempo ao lazer, principalmente por conta da questão financeira. Além disso, os dias comumente reservados para atividades de lazer – quintas, sextas e finais de semana – são os em que S. mais trabalha.

Já R. despende 1h todos os dias com tarefas domésticas e acredita que estas horas influenciam o tempo em que se dedica ao trabalho remunerado para as plataformas. “Primeiro eu faço minhas tarefas. Não posso fazer todas, porque se eu pudesse, faria, mas não posso porque tenho que trabalhar o dia inteiro. Tenho que rodar”, relatou em entrevista. Em sua fala, observo que há uma priorização das tarefas domésticas e um desejo de realizá-las por completo. O que a impede de fazê-lo é a necessidade de trabalhar para as plataformas, que demandam longas horas de dedicação. Ao questioná-la sobre o que mudaria em sua dinâmica domiciliar, ela também afirmou que contrataria alguém para fazer o trabalho doméstico.

Segundo R., a liberdade em delimitar as próprias jornadas seria um ponto positivo do trabalho para plataformas. Não obstante, em seu relato fica evidente que determinadas questões – como aquelas referentes a segurança, saúde e financeira – acabam guiando a forma como ela organiza seus tempos.

Por exemplo, quando preciso muito do dinheiro, porque tenho o carro financiado, o seguro do carro, o plano de saúde, que sai tudo do meu bolso, me dedico muito todos os dias, sem um dia de folga. É muito aleatório quando começo, às 7h ou às 9h, mas não gosto de dirigir à noite então geralmente umas 18h quando já está escurecendo, eu venho embora porque fico cansada, é muito estresse e eu não dou mais conta disso, até mesmo porque não tenho mais idade pra ficar aguentando rojão (Fala da trabalhadora).

O cansaço e o estresse são sintomas de uma rotina pesada de quase 12h de trabalho a depender do dia, e sua idade é uma das justificativas do porquê ela “não dá conta”. “Rojão” – tipo de fogo de artifício que gera uma explosão com estrondo alto e até mesmo ensurdecedor para quem está muito próximo – foi a palavra encontrada pela condutora para descrever sua relação com o trabalho. E, como bem sabemos, provavelmente R. será a pessoa atingida e responsabilizada pela remoção dos destroços caso haja uma explosão.

De acordo com C., as tarefas domésticas em sua casa são bem divididas e seu marido “ajuda muito”. Sua jornada antes da pandemia era das 6h às 17h, mas certos fatores influenciaram a diminuição no tempo dedicado ao trabalho remunerado. O valor da gasolina foi um deles, mas também seu retorno ao regime presencial na escola em que trabalhava como secretária, das 7h às 13h, o que levou C. a rodar apenas na parte da tarde das 13h às 18h. Seu marido aposentado é quem passa mais tempo no domicílio e, portanto, faz almoço, arruma a cozinha etc. Entretanto, aos finais de semana as tarefas domésticas são dela, para que ele possa descansar. E C., quando tem tempo para descansar?

Ela chega a despender até 6h com as tarefas domésticas aos finais de semana, mas me assegura que no dia a dia esse tempo é bem menor. Penso ser interessante evidenciar que, apesar da divisão entre eles, o uso do verbo “ajudar” nos remete à assistência e auxílio, significando a continuidade da responsabilização da trabalhadora pelo trabalho reprodutivo e uma “ajuda” do parceiro quando ela precisa se ausentar. Assim, aos finais de semana, C. não dedica seu tempo exclusivamente ao descanso, mas assume que precisa fazer as atividades domésticas para que seu marido possa descansar. O que C. mudaria em sua rotina domiciliar, se pudesse? Ela disse que contrataria uma “secretária” para ajudá-la, assim como as outras trabalhadoras mencionadas acima. Sobre o tempo de lazer, C. também disse que não encontra momentos para cultivá-lo, pois “fica tão cansada que não tem ânimo para nada”.

Bem como C., A. relatou que as atividades domésticas em seu domicílio são bem divididas. Para ela, a divisão acontece naturalmente. Entretanto, A. também se responsabiliza pelas tarefas reprodutivas aos finais de semana, enquanto trabalha para as plataformas durante a semana, quando seu marido fica responsável por cozinhar. Durante a semana ela despense 1h com trabalho reprodutivo, chegando a 10h nos finais de semana. Em sua casa parece predominar a mesma lógica presente no domicílio de C., segundo a qual o marido “ajuda”, ou seja, auxilia em algo que é considerado, na verdade, responsabilidade da companheira.

Os relatos explicitam que o esforço de conciliação entre vida familiar e profissional é predominantemente realizado pelas mulheres. Isso implica, quando possível, na delegação dos trabalhos reprodutivo e de cuidado para terceiros. Quando há mecanismos públicos para tal, os filhos vão para creches e escolas. Caso contrário, outras mulheres são contratadas, como empregadas e babás, para realizarem os trabalhos reprodutivo e de cuidado (HIRATA; KERGOAT, 2007). A externalização é uma solução rápida – para quem pode – para um problema mais complexo e enraizado em nossa sociedade, pois permite que conflitos à nível micro sejam amenizados, enquanto viabiliza uma maior flexibilidade para as mulheres quanto às demandas do trabalho remunerado. É sintomático que as trabalhadoras entrevistadas pensem apenas na possibilidade de contratar uma outra pessoa, ao invés de dividir as responsabilidades de forma mais igualitária com seus companheiros. Além disso, fica evidente que, uma vez que as normas sociais desresponsabilizam os homens de determinadas atividades, as mulheres é que são completamente responsabilizadas por elas, tendo de renunciar completa ou parcialmente ao trabalho remunerado (SOUZA-LOBO, 2021) e outros tempos.

A trajetória de H. também é representativa da completa responsabilização das mulheres sobre atividades domésticas e de cuidado, dos efeitos da maternidade sobre trajetórias no mercado de trabalho e da necessidade de delegação do trabalho de cuidado, enquanto os homens permanecem alheios às suas responsabilidades. A condutora trabalhou por dez anos no setor de informática de uma livraria, posteriormente teve outras ocupações formais até se mudar para a Alemanha com o então companheiro. Segundo a trabalhadora, se não tivesse tomado esta decisão, estaria trabalhando na livraria até hoje, pois gostava muito de sua ocupação. Na Alemanha, a trabalhadora engravidou e precisou se mudar para Juiz de Fora para ficar próxima de sua mãe, pois o pai da criança não assumiu responsabilidade alguma,

sequer financeira. Ao voltar para o Brasil grávida, desempregada e sem o amparo do ex-companheiro, H. morou com sua filha até ela completar 10 anos, quando esta foi morar com a avó. A condutora afirmou que, enquanto moravam juntas, ela às vezes deixava a menina na casa de uma vizinha aos finais de semana para que pudesse trabalhar à noite e de madrugada.

Enquanto isso, a situação de B. exprime a realidade de mulheres trabalhadoras solteiras e sem filhos, que não apresenta os mesmos desafios das realidades de mulheres que estão em casamentos heterossexuais e/ou têm filhos. Em seu domicílio, sua mãe é a principal responsável pelas tarefas domésticas. Quando questionada sobre uma possível lógica de divisão das mesmas, ela afirmou que não há divisão, “quem chegar primeiro faz, ela [sua mãe] faz porque está ficando mais em casa”. O que resta para B. fazer toma cerca de 2h a 3h de seu tempo diariamente. Apesar disso, a condutora indica que o trabalho doméstico afeta negativamente seu tempo de trabalho remunerado. Porque, segundo ela, enquanto não consegue resolver as coisas no domicílio, não pode sair para trabalhar ou precisa parar de trabalhar mais cedo e voltar para casa. Além disso, um ponto importante a ser ressaltado é que, apesar de não ter filhos, B. se considerou a principal cuidadora de sua mãe em casos de adoecimento ou do envelhecimento em si. Enquanto cuidadora, os tempos da condutora também são atravessados pela responsabilização pelo cuidado, principalmente devido à falta de mecanismos públicos que deem conta da problemática do envelhecimento da população.

Sobre o modo como divide seu tempo entre trabalho remunerado e tempos de lazer, B. disse que “vai da vontade”, também diferente da situação das outras entrevistadas que são casadas e têm filhos. Quando quer sair para espairecer, a condutora deixa tudo de lado, seja o trabalho remunerado ou os afazeres domésticos, pois precisa relaxar para “não ficar doida”. Ainda assim, a trabalhadora contou que seu tempo de trabalho remunerado gera efeitos negativos sobre o de lazer, pois ela estabelece metas diárias e atingi-las não depende somente de se sentar no carro e dirigir. Há fatores externos envolvidos, como a demanda por corridas, que, a depender do dia, não é suficiente para que ela atinja sua meta diária.

Tenho que ficar estendendo, trabalhando mais por conta do movimento mesmo. Isso acaba prejudicando o tempo de lazer. Às vezes me programo para chegar em casa às 20h, mas quando chega esse horário, não fiz nem metade do que tinha colocado de meta. Isso

compromete meu lazer, porque não posso voltar para casa (Fala da trabalhadora).

Ainda que a condutora tenha indicado que prioriza seus momentos de lazer, deixando toda e qualquer responsabilidade de lado para poder aproveitá-los, a baixa remuneração do trabalho permanece ditando seus outros tempos. Assim como outras condutoras e de acordo com falas no grupo de WhatsApp, B. identificou quais são os dias mais lucrativos para rodar, definindo a distribuição dos seus tempos e metas durante a semana. Ela não teria conseguido se organizar dessa forma caso não tivesse um mínimo de conhecimento sobre a ocupação, algo que demanda um período de adaptação por parte dos/as trabalhadores/as, que, quanto mais tempo dedicam às plataformas, mais aprendem como lidar com o trabalho para elas, como dito anteriormente. É interessante notar que, para B., essa é uma possibilidade porque ela não é a principal responsável pelo trabalho doméstico de sua casa, é solteira e não tem filhos.

As metas são uma realidade abordada tanto nas entrevistas quanto no grupo de WhatsApp. Elas são consideradas um guia para a jornada de trabalho que é delimitada pelas trabalhadoras, mas que também é influenciada pela lógica gamificada da gestão algorítmica e pelas baixas taxas pagas pelas empresas-plataforma. Quando há uma quebra de expectativa em relação à meta, o medo de não conseguir a renda necessária para lidar com os custos do trabalho e da casa, levam-nas a rodar por mais tempo. Para certas trabalhadoras, bater a meta é praticamente impossível, às vezes demandando acordar muito cedo e/ou trabalhar até muito tarde à noite.

No contexto das conversas sobre o assunto, as comparações entre si estão sempre presentes, desvendando a tônica concorrencial da subjetividade neoliberal. Quando havia mensagens de trabalhadoras no grupo comemorando que bateram suas metas, certas respostas as parabenizavam, enquanto outras perguntavam quais eram as estratégias da pessoa, acrescentando um comentário autocrítico acerca do próprio desempenho: “estou fazendo algo de errado, pois nunca consigo bater as minhas metas”, afirmou uma condutora, assumindo o papel da culpa, sem direcioná-la para a empresa-plataforma, que dita todas as regras segundo as quais vivencia a ocupação. “Como podem bater a meta, se estamos no mesmo barco?”, questionou uma condutora que ficou parada mais de 40 minutos esperando uma chamada.

Não obstante, além do controle limitador da autonomia exercido pelas plataformas, sabemos que elas não estão todas no mesmo barco. Como evidenciado nos parágrafos anteriores, trabalhadoras que não possuem extensas responsabilidades pelos trabalhos reprodutivo e de cuidado conseguem se dedicar mais ao trabalho remunerado e ter tempos de descanso e lazer, também essenciais para produtividade. Enquanto para as condutoras em situação contrária, essa não é uma possibilidade.

Para essas condutoras, a imbricação entre as atividades remunerada e doméstica demanda que o corpo lide com ritmos específicos de um trabalho para o outro, de um espaço para o outro (HAICAULT, 1984). Ademais, no espaço-tempo do trabalho remunerado em plataformas, essa problemática se agrava, porque o corpo registra as longas jornadas e suas consequências deletérias, como o cansaço e doenças. Em pesquisa realizada em Juiz de Fora, 23,5% dos/as condutores/as relataram ter dor muscular e 18,3% muito cansaço. Mesmo assim, 85,8% indicaram que os sintomas e as dores não impediram o trabalho (CARDOSO et al., 2021). Assim, não é difícil imaginar que a vida precarizada, cheia de incertezas, desencadeie diversos problemas de saúde física e mental. Tais problemas, entretanto, são suprimidos pela necessidade de pagar as contas, de comer e dar de comer etc.

Após essa discussão, é certo que o trabalho nas plataformas demanda dos/as condutores/as a dedicação de uma grande parcela de seus tempos. Nesse sentido, parece haver um tipo de trabalhador mais apto para esta empreitada: o trabalhador homem, jovem e sem responsabilidade para além de si mesmo; um corpo que resiste às longas jornadas e não precisa se desdobrar para dar conta de tarefas reprodutivas e de cuidado; o sujeito ideal do capitalismo flexível (CASTRO, 2016).

O ideal do trabalhador flexível carrega a juventude enquanto pressuposto, tendo sido a relação entre velhice e não encontrar emprego no mercado de trabalho evidenciada por R. e A.. Ambas mencionaram que começaram a trabalhar para as plataformas porque a idade avançada as impedia de encontrar algo interessante no mercado. Ao mesmo tempo, a idade foi considerada um impeditivo para a extensão das jornadas, especialmente por R. Essa associação negativa entre idade e trabalho evidencia como a construção do trabalhador ideal

[...] discrimina com especial perversidade mulheres, pessoas com saúde fragilizada e em processo de envelhecimento, revelando mecanismos de hierarquização social e reprodução das

desigualdades ao não levar em conta as diferenças presentes nos corpos que atuam no mercado de trabalho (CASTRO, 2016, p. 172).

O trabalhador ideal não tem responsabilidades reprodutivas e de cuidado com terceiros, não dedica parte de seu tempo ao lazer, tem que ser jovem, não descansa e não tem necessidades fisiológicas. Os/as que padecem as demandas de outros tempos e de questões fisiológicas, precisam lidar com a chance de que não conseguirão renda suficiente.

Nesse sentido, trago uma das pautas mais frequentes nas conversas das condutoras no grupo de WhatsApp, intimamente relacionada ao ideal de trabalhador flexível: o uso do banheiro. Devido à dificuldade em encontrar bons banheiros para uso, as trabalhadoras trocavam indicações sobre estabelecimentos em que o banheiro era liberado ou locais onde poderiam estacionar o carro para urinar no meio-fio da calçada. Além da problemática envolvendo o xixi, suspeito que, apesar de não ter sido mencionada pelas condutoras, a falta de acesso a banheiros é ainda mais delicada para pessoas que menstruam, porque é imprescindível para o conforto dos/as sujeitos/as que os absorventes higiênicos sejam trocados regularmente.

Nesse contexto, uma conversa em especial me chamou atenção: a criação de um “kit xixi”. O kit é composto por um recipiente, que deve ser colocado em cima do banco coberto por uma toalha. Segundo orientação da idealizadora do kit, depois de utilizá-lo é possível esvaziar o conteúdo do pote pela janela, jogar uma mistura de produtos químicos para limpar o recipiente e guarda-lo para próximos usos. Além da praticidade, certas condutoras notaram que essa estratégia era parecida com a dos homens, que param em qualquer lugar para urinar nas ruas ou usam uma garrafa plástica.

Outra condutora recomendou um produto com nome de “Pipix”, um urinol feminino, desenvolvido para facilitar a ida de mulheres a banheiros públicos ou em situações nas quais não há banheiros próximos. Dentre as que não aderiram ao kit xixi ou ao Pipix, algumas disseram que voltam para suas casas para usar o banheiro, fazendo interrupções frequentes em suas jornadas. Apesar de divergências em como solucionar o problema, elas concordavam que enfrentam cotidianamente a necessidade de “segurar o xixi”, uma prática que pode causar infecção de urina, cujos sintomas são um incômodo na região da bexiga e ardência ao urinar, tratados apenas com antibióticos. Sendo as trabalhadoras as únicas responsáveis por arcar com os

ônus da ocupação, também seriam elas as responsáveis por arcar com o tratamento e seus custos, seja via o Sistema Único de Saúde (SUS) ou via atendimento privado.

Mais uma vez chamo atenção para a distância entre o trabalhador ideal e a as possibilidades das condutoras, uma vez que o trabalhador perpétuo – apenas no masculino –, não pode ou não consegue parar de trabalhar (CASTRO, 2016) e não possui necessidades fisiológicas, como as trabalhadoras. Ademais, também diferente do trabalhador ideal, as condutoras enfrentam cotidianamente a necessidade de tornar o tempo o mais elástico possível, pois além do trabalho remunerado gerenciam seus trabalhos reprodutivo e de cuidado (HAICAULT, 1984).

4.3 “Já me disseram que eu passava marcha de um jeito sexy”: assédios moral e sexual, cotidianos e inevitáveis

Os assédios moral e sexual são pautas recorrentes no grupo. As trabalhadoras relatam casos pelos quais passaram, pedem conselhos, dão suas opiniões etc. “Se os homens sofrem violência, nós sofremos dobrado”, disse uma trabalhadora, elucidando a desigualdade de gênero no acesso ao espaço. Segundo as participantes do grupo, condutoras mulheres são cotidianamente assediadas nas ruas, por mensagens, dentro e fora do carro. Para muitas, o assédio ocorre assim que passageiros, transeuntes, colegas e outros identificam que quem está dirigindo o veículo é uma mulher.

A respeito do assédio moral, Heloani (2004) indica que ele corresponde a uma desqualificação da vítima, constituindo uma forma de discipliná-la. No caso das condutoras, entendo que esta desqualificação ocorre por meio de comentários que dão a entender que mulheres não sabem dirigir ou por apontamentos sutis, mas frequentes, sobre como elas devem dirigir, como quando fazem sugestões a respeito do trajeto. O assédio moral pode ser equiparado à uma violência indireta, que assume a forma de palavras consideradas *apenas* palavras, alusões, sugestões, mas cujos efeitos podem incluir a desestabilização da pessoa para a qual são direcionados (FREITAS, 2001).

Palavras não são *apenas* palavras, pois elas carregam significados social e culturalmente estabelecidos. As desqualificações das condutoras enquanto motoristas não são *apenas* sugestões ou alusões sem importância, mas sim a reprodução da gramática de gênero, que reduz os/as sujeitos/as ao binarismo “feminino” e “masculino”, reservado a cada um dos polos determinadas características.

O poder da linguagem é muito amplo, é ilimitado; ele contribui, de forma permanente, para a representação da ausência feminina. A linguagem [...] é um poderoso recurso utilizado para marcar, assinalar, segregar, de forma silenciosa e praticamente imperceptível no limbo do dia-a-dia. Quando menos percebemos e esperamos, lá aparece a linguagem para demarcar os campos masculino e feminino, embrenhada na nossa vida cotidiana (LORENTZ, 2008, p. 116).

Para H., os comentários frequentes de passageiros homens sobre a forma como condutoras devem dirigir são um exemplo de assédio moral. Um caso relatado por participante do grupo pode elucidar melhor esse contexto: certo passageiro interferiu durante todo o trajeto, indicando qual caminho a condutora deveria fazer. Ao fim da corrida, o passageiro repreendeu a trabalhadora por ter virado em determinada rua, dizendo que aquele não era o caminho que ele fazia com o próprio carro. A trabalhadora, então, foi assertiva: “você deveria ter vindo com o seu carro, porque *eu* faço esse caminho”. No grupo ela ainda acrescentou que odeia o fato de os homens acharem que mulheres não sabem dirigir.

Em outro relato, uma trabalhadora conta que, assim que entrou no carro, seu passageiro perguntou se a localização no mapa da plataforma estava errada, pois ela parou no meio da rua. Ela disse que estava virando o carro, ao que ele respondeu: “vamos ver, né, porque é difícil uma mulher saber dirigir”. A condutora comentou com suas colegas que fingiu não estar ali, nem respondeu à provocação. Ao sair, ele ainda fez questão de pontuar que “dirigir carro automático é fácil”. Ela, então, lhe disse que dirige carro automático quem tem dinheiro para comprar carro automático. Sua resposta foi suficiente para terminar a corrida em silêncio.

Para R., o tratamento diferenciado de condutores e condutoras pelos/as passageiros/as é uma realidade, principalmente devido a comentários feitos por passageiros homens.

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

Já H. relatou uma situação em que um passageiro tentou interferir várias vezes no trajeto e na maneira como ela estava dirigindo:

Quando parei num sinal, aproveitei para perguntar se a minha condução estava botando a vida dele em risco, e ele respondeu que não. Então disse que só tinha um volante, então um só motorista. Disse que se ele estivesse insatisfeito, poderia sair do carro. No fim da corrida, dei uma estrela para ele. Óbvio que ele também me deu uma estrela, porque depois minha nota caiu (Fala da trabalhadora).

A reação de H. às provocações poderia lhe custar sua nota, que por sua vez interfere no trabalho para as plataformas, pois a nota influencia a designação ou não de corridas pelas plataformas, assim como a chance de ser bloqueada por elas. É mister chamar atenção para o fato de que esses efeitos negativos de responder aos passageiros certamente coíbem as trabalhadoras a não mais fazê-lo e se calarem diante de importunações.

Segundo percepções veiculadas no grupo das condutoras, ser motorista mulher significa estar cotidianamente sujeita ao machismo, algo explícito na fala: “só porque somos mulheres acham que podem fazer o que quiserem”. O trânsito foi caracterizado por uma motorista como o espaço em que os homens se sentem no direito de agredi-las, pois a opinião comum é a de que as mulheres não discutem, não brigam, são menos inclinadas aos conflitos. Para essa mesma condutora, a cultura machista seria responsável por tais opiniões, constituindo um aspecto de nossa sociedade que precisa ser transformado.

Sabemos que não há proibições formais que impeçam as mulheres de serem portadoras da CNH e ocuparem o espaço do trânsito. Não obstante, as opiniões de passageiros e até mesmo familiares das condutoras demonstram que essa é uma questão que ainda causa incômodo. Conforme Lorentz (2008, p. 92), isso se deve ao fato de que,

O automóvel é, por excelência, um símbolo de masculinidade, potência, vigor. Refletindo sobre esse fato, temos que dirigir é um espaço “duplamente” masculino, pois o espaço público é considerado masculino e dirigir um automóvel também é considerado tarefa masculina. Quando a mulher começa a dirigir, o homem sente que ela estava “invadindo” um espaço masculino. Em troca dessa invasão, as mulheres que dirigem escutam, ainda hoje, piadas depreciativas da condição feminina e, frequentemente, são motivos de chacota. O ataque é sempre uma provocação quanto à capacidade da mulher de dirigir de forma adequada e segura, com o intuito claro de desmotiva-

la, deixá-la insegura e também de demonstrar o quanto desagrada aos homens essa “invasão” de espaço.

Outrossim, os comentários certamente podem ser fonte de adoecimento para as trabalhadoras, pois, devido à frequência com que ocorrem, mesmo uma condutora que se considere boa motorista pode vir a questionar-se acerca de suas habilidades no trânsito – afinal, a gramática de gênero é inteligível porque compartilhada entre homens e mulheres. O que resta para as trabalhadoras, inclusive como forma de se autoafirmarem e recuperarem parte de sua autoestima, é compartilhar as situações que vivenciam umas com as outras no grupo de WhatsApp.

Além desse assédio relacionado às suas habilidades no trânsito, as trabalhadoras experienciam outras problemáticas. Quando questionei se E. já havia sido assediada enquanto trabalhava, sua resposta foi positiva. Segundo a condutora, o assédio se deu quando um passageiro lhe pediu seu telefone com a justificativa de que precisaria de outras corridas e gostaria de fazê-las com a motorista. No final de semana seguinte, ele enviou uma mensagem convidando-a para tomar uma cerveja, e ela recusou o convite. Conforme o relato, o assédio teria sido o convite, pois ela imaginou que o passageiro havia se interessado apenas pelas corridas particulares. Então, ela se culpabilizou dizendo ter sido boba por não imaginar que o passageiro tinha segundas intenções.

Em nossa sociedade, os assédios moral e sexual estão envoltos por uma aura de tolerância social, que “inverte o ônus da culpa do agressor para a vítima, o que não evidencia o trauma vivenciado, implicando na dificuldade de prestar queixa, no processamento do crime e imposição de pena eficaz” (FILHO; FERNANDES, 2021, p. 6) constituindo o que pesquisadores/as chamam de cultura do estupro. A lógica dessa cultura se estabelece por violências simbólicas que legitimam e viabilizam a tolerância às violações sexuais (SOUSA, 2017). Retomo aqui essa discussão e, mais especificamente, este termo, pois em diferentes falas, as trabalhadoras emitiram a opinião de que vítimas poderiam ser responsabilizadas pela agressão sofrida ou pela possibilidade de agressão.

Segundo interpretações de participantes no grupo de WhatsApp, o assédio sexual é fruto da objetificação do corpo feminino, uma questão estrutural, que emerge mascarada de diversas formas. Por isso, seria necessário desconstruir valores e noções machistas. Não obstante, em diferentes momentos condutoras reproduziram

a percepção de que as vítimas de assédio são culpadas, por usarem determinadas roupas, se comportarem de certos modos e por não denunciarem e falarem abertamente sobre o tema. “A culpa é da mulher a partir do momento em que ela deixa que aquilo aconteça”, afirmou uma condutora. Assim, para participantes do grupo, há mulheres que se submetem ao assédio, permitindo que a situação perdure.

Tais valores são repassados para toda a sociedade, que revitimiza a mulher principalmente por, segundo a concepção geral, colocar-se nas chamadas ‘situações de risco’, nas quais a mesma é culpada por não seguir as chamadas regras de conduta. Regras de conduta, que, por sua vez, são inseridas na socialização da mulher desde o momento do nascimento, ensinando-a que tipo e tamanho de roupas vestir, que tipo de maquiagem usar, como se comportar na rua, quando e como beber, quais os horários pode sair de casa, e, assim, sucessivamente, depositando na mulher a responsabilidade sobre os atos dos terceiros contra a sua integridade sexual. Essa mesma cultura do estupro ensina que os homens devem aproveitar toda e qualquer oportunidade de consumação sexual, e, que, muitas vezes, as mulheres que dizem não apenas o dizem por que são ensinadas a não dizer sim na primeira vez, e que cabe a eles ‘transformar’ aquele não em um sim (SOUSA, 2017, 13).

Nesse sentido, a principal estratégia de S. para prevenir ser vítima de assédio é agir de formas diferentes conforme o gênero do/a passageiro/a.

Quando estou com passageiras do sexo feminino, acabo me soltando um pouco mais, converso mais, dou mais liberdade. Quando é do sexo masculino, tento ter uma postura mais profissional, mais calada. Tento não dar tanta liberdade pro passageiro. Isso pra mim é uma postura de prevenir o assédio. Também enquanto estou trabalhando eu evito roupas decotadas. Eu tento até não me arrumar muito pra trabalhar. Tento ficar bem ali com uma postura profissional, não me arrumo muito. Então acredito que nesse ponto a gente acaba prevenindo (Fala da trabalhadora).

Assim como no relato de H., cuja percepção é de que sua simpatia influencia os passageiros a assediá-la, S. dá indícios de que talvez um comportamento mais extrovertido de sua parte poderia incitar o assédio. Outra questão importante presente na percepção da condutora é a de que o apagamento de sinais de feminilidade, como não usar determinadas roupas, poderiam prevenir o assédio. Não obstante, ainda que tentem, as mulheres não conseguem se desvincular completamente dos estereótipos de gênero associados ao corpo (LAPEYRE, 2019). Ademais, solucionar apenas esta

“problemática”, não corresponderia à imediata solução do índice de assédio em nossa sociedade.

Bem como S., C. considerou que o tipo de roupa que a condutora está usando tem relação com a viabilidade da prevenção do assédio.

Já ouvi o pessoal falando. Algumas passageiras, quando pegam corrida comigo, me elogiam. Elas falam: “nossa, é tão raro ver uma motorista vestida decentemente”. Me disseram que geralmente as motoristas usam shorts, roupas curtas. Fiquei até boba, porque a gente está trabalhando e não vê como as colegas motoristas estão se vestindo. Pelo que me falaram, geralmente elas estão ou mostrando em cima ou mostrando embaixo. Acho graça. Principalmente mulheres que pedem corrida com seus namorados ou maridos não gostam de ver uma condutora mais *à vontade*. Eu gosto de ir trabalhar de calça, nunca coloco saia ou shorts. Acho que a gente tem que estar vestida adequadamente, até para não chamar atenção das pessoas. Porque sei que essa é uma coisa que incomoda. Penso que a questão da vestimenta é uma forma de prevenir o assédio. Você é motorista, está lá na frente, se não tem uma vestimenta adequada, as pessoas podem interpretar mal sim. Porque ali é o local de trabalho (Fala da trabalhadora).

Percebe-se que a sexualização do corpo feminino estabelece uma forma de restrição da atividade cotidiana das mulheres, lembrando-as constantemente do lugar que ocupam no sistema sexo/gênero (LAPEYERE, 2019). Daí, seria preciso estar sempre calada, como S., não chamar atenção das pessoas, como indicou C. Há um esforço constante e cotidiano de anulamento, para que as pessoas não as “interpretem mal”.

Dessa maneira e de acordo com Lorentz (2008, p. 120), percebe-se que

No espaço público do trânsito, que é predominantemente masculino, existe uma radicalização das relações de gênero. As fronteiras, nesse espaço masculinizado, estão ainda bem delimitadas, o que nos mostra que as mulheres ainda têm uma visão colonizada de si mesmas e que as relações de gênero ainda sofrem grande influência dos discursos que teceram e tecem a nossa constituição subjetiva enquanto homens e mulheres.

Entretanto, há condutoras que, de certa forma, apresentam resistência a essas atitudes. No grupo, algumas delas discordaram do incômodo de suas colegas com o uso de roupas curtas. “O passageiro que reclame pra Uber”, afirmou uma trabalhadora ao contar para as colegas que trabalhava de shorts. No verão, o calor é demais para que shorts, saias e regatas, por exemplo, não sejam usados no dia a dia de trabalho.

Para piorar esta situação, uma das medidas recomendadas pelas empresas-plataforma durante a pandemia de Covid-19 foi manter as janelas abertas, impossibilitando que as condutoras utilizassem o ar-condicionado dos veículos.

Constantemente nos deparamos com o discurso segundo o qual o poder sexual está no homem, percebido como detentor de um direito de colocar tal poder em prática principalmente sobre mulheres quando, como e onde desejar (SOUSA, 2017). Assim, em certa medida, a noção de que a sexualidade masculina difere da feminina sustenta as ações de agressores, já que a percepção comum é que a sexualidade feminina emerge somente quando provocada (SAFFIOTI, 2015). Nesse sentido, enquanto os homens são considerados seres naturalmente sexuais, cujos impulsos não podem ser controlados – incapazes de se conterem e no direito de abordar mulheres desconhecidas nas ruas –, as mulheres são vistas como seres que precisam e devem ser provocadas para que haja um envolvimento sexual.

Essas percepções tendem a justificar as cantadas e reforçar a noção de que as mulheres, no fundo, querem sim estabelecer relações, mesmo quando dizem não. Entretanto, é preciso ressaltar que o assédio não se estabelece numa relação entre iguais, mas sim num cenário em que uma das partes pode penalizar a outra, caso haja recusa. Nesse contexto, as cantadas são mais do que apenas um simples convite, porque envolvem uma dimensão de intimidação do outro, geralmente mulher. Conforme Freitas (2001, p. 14) “se uma proposta não aceita uma negativa, ela é qualquer outra coisa, exceto um convite. É como se estivéssemos diante de uma situação que só apresenta duas alternativas: a cruz ou a espada”. Ou seja, as cantadas constituem uma forma de assédio moral e sexual que constroem as mulheres e abalam o direito constitucional de ir e vir, pois coíbe muitas delas.

As experiências de assédio durante o trabalho em plataformas de transporte não se limitam aos comentários pejorativos, cantadas e ao envio de mensagem por passageiros com segundas intenções. H., por exemplo, relatou ter sido vítima de assédio sexual em duas situações diferentes:

Já me disseram que eu passava a marcha de um jeito sexy. O que é isso? É ouvir e continuar dirigindo. Uma vez um rapaz se sentou no banco ao meu lado, fomos conversando e ele colocou, apoiou, a mão na minha perna. Eu peguei a mão dele e coloquei em cima da perna dele. Continuamos conversando e eu resolvi esperar, ver se era aquilo mesmo que eu já tinha certeza. Então ele colocou a mão de novo na minha perna. Peguei a mão dele e segurei com força, disse que estávamos conversando e que não fiz nada para que ele se achasse

no direito de colocar a mão em mim. Disse que se ele colocasse a mão de novo em mim, pararia o carro e desceria. Uma outra vez foi com um senhor, de uns setenta e poucos anos. Ele elogiou meu sotaque, e colocou a mão na minha barriga. Tirei a mão dele e disse que não havia motivos para colocar a mão em mim. Ele disse que era um carinho, porque eu era muito simpática. Respondi que minha simpatia não era motivo para ele me tocar. Ele colocou a mão de novo, então parei o carro e pedi para ele descer. Tirei ele do carro, finalizei a corrida. Reportei e a plataforma enviou uma mensagem dizendo que lamentava o ocorrido, que não iria destinar corridas daquele passageiro para mim. Mas esse passageiro, continua na plataforma? Eu não sei. Se fosse eu como motorista, estaria banida na hora. Mas o passageiro não. Já teve falha no sistema, em que motoristas tiveram problemas com passageiros, e pegaram esses mesmos passageiros depois. Ou seja, o passageiro não foi banido. É por essas situações que nos tornamos mais fechadas (Fala da trabalhadora).

A condutora fez questão de impor seus limites aos passageiros e lembra-los de que uma conversa não é convite para o toque, de que seu corpo não está à disposição simplesmente porque ela foi simpática. Sobre a resposta da plataforma ao ocorrido, H. demonstrou estar incomodada com a medida, pois ainda havia a chance de receber corridas desses passageiros. A gestão algorítmica coordenada pelas plataformas não deixa de ter sua parcela de culpa na situação, uma gestão que, apesar de enaltecida como neutra e disruptiva, acaba colocando mulheres trabalhadoras em situações de risco. Esses erros nas plataformas, assim como a atribuição de notas por passageiros/as, podem inibir a reação das condutoras ao assédio.

R. também narrou o caso em que foi assediada por um passageiro:

Teve uma situação comigo que foi bem horrível, mas consegui sair numa boa. Foi à noite – por isso não gosto de dirigir à noite –, peguei um rapaz num lugar ruim, num bairro classe C, e levei ele pra um classe D. Quer dizer, eu que vacilei. Não é meu perfil levar passageiro desse jeito. Mas enfim, fui na fé. Ele se sentou atrás e veio agarrando meu pescoço. Pensei em jogar meu carro no poste, do lado dele, porque queria machucar ele. Mas fui numa boa. Disse que tinha um filho da idade dele. Ele disse que geralmente coroa gosta de garotão. Eu fiquei na minha. Rezei, rezei, rezei. Levei ele correndo, nunca corri tanto. Foi só o toque, graças a Deus (Fala da trabalhadora).

A condutora já havia relatado o episódio no grupo de WhatsApp. Para suas colegas, ela disse que se sentiu como um objeto, envergonhada e culpada. Quando questionada, ela disse que “vacilou” – se culpabilizando pelo ocorrido –, não teve reação e que o assediador ligou para ela através da plataforma, porque esta disponibilizou seu número para ele. Ela foi consolada pelas mulheres do grupo, que

reafirmaram que a culpa não era sua, mas sim do assediador e lhe pediram para reportá-lo para a 99App.

Apesar do que foi mencionado acima a respeito de como as plataformas constroem um ambiente favorável para o assédio e a falta de denúncias por parte das trabalhadoras, as empresas dizem se preocupar com a problemática do assédio sexual. Segundo publicação no blog da Uber⁸⁷, desde 2018 ela tem desenvolvido iniciativas para enfrentamento da violência de gênero no Brasil. Dentre as propostas criadas estão:

[...] materiais educativos sobre o tema, além de uma série de outros projetos elaborados em parceria com entidades que são referência no assunto. [...] pesquisas e levantamento de dados sobre o tema, doação de viagens para mulheres em situação de violência doméstica, entre outras ações. [...] ferramentas tecnológicas voltadas para segurança do app, como a detecção de mensagens inapropriadas, não revelação do número de telefone, bem como da origem e destino exato das viagens no histórico do motorista, compartilhamento de rota, gravação de áudio e o recurso U-Elas, que permite às parceiras receberem chamadas de viagem apenas de outras mulheres [...] (UBER, 2021, s.p).

Na mesma publicação, a empresa anunciou uma nova campanha educativa de combate ao assédio, em parceria com o MeToo Brasil⁸⁸ e Sandra Vale⁸⁹. O foco da campanha é produzir e divulgar vídeos para “motoristas e entregadores parceiros” e usuários. O objetivo é evidenciar que a Uber não é condescendente com o assédio. É interessante notar que os conteúdos destinados aos/às condutores/as e entregadores/as são enviados diretamente para eles/as, enquanto aqueles destinados aos usuários estão apenas disponíveis no site, para acesso geral. Uma questão que levanto, a ser problematizada haja vista situações de assédio enfrentadas pelas trabalhadoras quando levaram passageiros homens em seus veículos, é: quem, de

⁸⁷ Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/nova-campanha-educativa-combate-assedio/>>. Acesso em 14 de janeiro de 2022.

⁸⁸ O Me Too é um projeto que, no Brasil, atua no amparo de vítimas de violência que denunciam seus/suas agressores/as. O movimento #MeToo surgiu em 2017, com o objetivo de inspirar pessoas a denunciarem situações de assédio que enfrentaram. Ele ganhou força especial em Hollywood, quando inúmeras atrizes denunciaram os abusos sofridos por parte de Harvey Weinstein, um produtor renomado. Mais sobre o Me Too Brasil em: <<https://metoobrasil.org.br/>>. Acesso em 14 de janeiro de 2022.

⁸⁹ Sandra Vale é consultora do Potência Diversa, descrita no site da empresa como uma iniciativa que tem o objetivo de prestar consultorias para empresas, organizações sociais e fundações, a fim de promover vivências mais diversas, equitativas e humanas. Fonte: <<https://www.potenciadiversa.com/apotencia>>. Acesso em 14 de janeiro de 2022.

fato, terá acesso a essas publicações no site? Quais passageiros/as acessam cotidianamente o blog da empresa, e dedicam minutos de seu tempo à assistir aos vídeos?

O formato adotado pela empresa para a divulgação do conteúdo foi baseado na linguagem do futebol. Os vídeos têm formato mesa-redonda, e foram realizadas duas intervenções em jogos de grandes clubes brasileiros. As intervenções foram “apitaços” com o objetivo de chamar atenção para o combate ao assédio. Além disso, a empresa contratou influenciadores digitais para divulgar a campanha.

“A escolha pela linguagem do futebol foi uma forma de tornar esse conteúdo o mais acessível para todos. Queremos mostrar que sequer existe lugar para debate sobre o que é ou não é assédio e reforçar que para nós a regra é clara e não toleramos esse tipo de comportamento em nossa plataforma. Sabemos que é um desafio, mas entendemos também que a Uber pode ter um papel ativo na criação de um mundo em que as mulheres não tenham que passar por situações de violência de gênero em seus deslocamentos e por isso seguimos investindo em ferramentas e projetos de combate a essas condutas.” comenta Luciana Ceccato, diretora de Marketing da Uber no Brasil (UBER, 2021, s.p).

Já a 99App afirmou, também numa publicação em seu blog⁹⁰, que tem se esforçado em conter as ocorrências de assédio na plataforma. Para isso, investiu em três inteligências artificiais que identificam usuárias em risco – as usuárias, no caso, são as passageiras, não havendo menção às trabalhadoras – com o objetivo de prevenir casos de assédio, denunciar e bloquear agressores. As inteligências artificiais Pítia, Atena e Ártemis – nomes de três deusas da Grécia Antiga –, atuam 1) na identificação da região em que a usuária está fazendo a chamada, para saber se é um local de risco; 2) na análise de motoristas próximos/as ao local da chamada, pontuando-os/as de acordo com as avaliações e reclamações registradas em seus perfis; 3) no direcionamento da chamada para o/a motorista melhor avaliado/a ou motoristas mulheres; 4) no envio de textos de conscientização sobre profissionalismo no atendimento às passageiras; 5) na identificação e rastreamento de contextos relacionados a assédio, para banir e atender as vítimas.

⁹⁰ Disponível em: <<https://99app.com/newsroom/com-inteligencia-artificial-exclusiva-99-reduz-ocorrencias-de-assedio-em-13-em-um-ano-em-todo-o-pais/>>. Acesso em 16 de janeiro de 2022.

Segundo a empresa, tais inteligências artificiais foram elaboradas em conjunto com o Think Eva⁹¹. Além delas, a empresa diz contar com um plano de segurança mais amplo, que inclui câmeras de segurança, gravação de áudio, compartilhamento de rotas, monitoramento de corrida, botão que aciona diretamente a polícia. Ademais, o Guia da Comunidade 99⁹² chama atenção para a necessidade do respeito entre os/as usuários/as, com um capítulo inteiro sobre o combate ao assédio. Nele a empresa lista quais comportamentos são esperados, dicas do que é e não é recomendado, medidas de punição em casos de assédio. Se no caso das inteligências artificiais não houve menção às condutoras, para a elaboração do guia foram consultadas motoristas e passageiras, com base no apoio de Margareth Goldenberg, gestora do Movimento Mulher 360⁹³. Por fim, a 99App possui uma central telefônica que funciona todos os dias por 24h, para atendimento especializado, composto por mulheres, às vítimas de assédio.

Ao conhecer as experiências das condutoras, percebe-se que esforços como esses não alteram a realidade cotidiana das trabalhadoras. Dentre outras questões que poderiam ser foco de ação das empresas para, de fato, “proteger” as trabalhadoras, cito a política de cancelamento, um aspecto da governança que influencia negativamente o dia a dia de condutoras em situação de risco. Não obstante, imagino que a alteração dessa política não esteja nos planos da Uber e/ou da 99App, mesmo que isso signifique maiores dificuldades para as trabalhadoras. Cito também o fato de que as empresas não são bem-sucedidas em bloquear todos os passageiros condenados por assédio pelas interlocutoras desta pesquisa, chegando, inclusive, a fornecer o telefone de uma condutora para seu assediador. Permanece, desse modo, o risco de que as trabalhadoras encontrem passageiros assediadores, afinal, o algoritmo não parece levar as denúncias em consideração.

Para as trabalhadoras, a consciência acerca das chances de ser uma vítima de violência certamente tem como efeito um mal-estar permanente, uma constante vigilância, sendo também causa para restrições de liberdade (LORETONI, 2006 apud

⁹¹ Consultoria para empresas, que busca lidar com questões relacionadas às desigualdades de gênero e suas interseccionalidades. Fonte: <<https://thinkeva.com.br/>>. Acesso em 16 de janeiro de 2022.

⁹² Disponível em: <<https://www.guiadacomunidade99.com.br/inicio/>>. Acesso em 16 de janeiro de 2022.

⁹³ Movimento com foco empresarial, cuja missão é contribuir para o empoderamento econômico de mulheres. Disponível em: <<https://movimentomulher360.com.br/>>. Acesso em 16 de janeiro de 2022.

FILHO; FERNANDES, 2021). Esta consciência pode ser associada às restrições das trabalhadoras em rodarem durante a noite, uma preferência que foi debatida em diferentes momentos no grupo de WhatsApp, assim como mencionada nas entrevistas. Elas evitam dirigir durante determinados horários e locais, com base na possibilidade de serem vítimas de assédio e de outras formas de violência. Esta é uma preocupação generificada, haja vista que é de amplo conhecimento que as mulheres são as principais vítimas de agressões sexuais.

O esforço das condutoras em evitar determinados bairros da cidade considerados mais perigosos, emergiu na fala de R., que afirmou ter sido assediada por um passageiro que buscou num bairro “classe C”. Também numa fala de B. há indícios da problemática, em que ela considerou ser possível prevenir assédios com base em “pré-julgamentos”:

E nem sempre você vai estar certa, mas infelizmente é assim que a gente acaba lidando, até para fugir de outras coisas, como assaltos. Você tem que olhar para a pessoa e fazer o pré-julgamento, porque você não tem nenhuma outra informação sobre ela. Mal sabemos se o nome que está ali no aplicativo é o nome real da pessoa (Fala da trabalhadora).

Nesse sentido, é importante considerar que, assim como se delimita quais mulheres são menos ou mais suscetíveis a sofrer assédio, também o assediador é idealizado (SOUSA, 2017). Tal idealização pode se basear em preconceitos raciais ou de classe, conforme as falas de algumas das entrevistadas.

No grupo de WhatsApp uma condutora aconselhou sua colega: “Se aparece ‘local perigoso’ e você não quer ir, tem que recusar logo de cara que não mexe na sua taxa de aceitação”. Essa dica diz respeito à 99App, que possui um recurso que indica possíveis áreas de perigo, com base nos dados e informações alimentados por seus usuários. A inteligência artificial Cubo evita o direcionamento de motoristas para regiões consideradas problemáticas⁹⁴. Apesar disso, as condutoras contam com seus próprios preconceitos e percepções para delimitar para si mesmas quais áreas são perigosas e devem ser evitadas. Essa é mais uma das decisões cotidianas referentes ao autogerenciamento do trabalho plataformizado. Tal decisão pode afetar, inclusive,

⁹⁴ Essas e outras medidas são descritas na reportagem: <<https://estudio.folha.uol.com.br/99app/2021/05/tecnologia-age-para-eliminar-riscos-a-motoristas.shtml>>. Acesso em 30 de novembro de 2021.

a permanência da trabalhadora na plataforma, porque influencia a taxa de aceitação, podendo levar à exclusão.

Desse modo, também no grupo de WhatsApp uma condutora afirmou que para recusar corridas de forma inteligente, antes é preciso analisar muito bem e um conjunto de fatores precisa ser considerado pela motorista para que a recusa não implique negativamente na taxa de aceitação. Essa mesma complicação foi discutida por R. durante a entrevista.

A gente tem que saber escolher o passageiro e com essa questão do cancelamento – o motorista geralmente é punido por cancelar muitas viagens –, as plataformas não consideram o lado do motorista. Você está cancelando não porque está com preguiça, porque se estou na rua, não estou com preguiça, se estivesse ficava em casa. O que acontece: eu vou ser punida pela plataforma. Eles deveriam estudar a possibilidade de diminuir esse tipo de punição, porque tem gente que é punida e excluída da plataforma, ou fica de castigo. Isso é um ato falho da plataforma. Eles deveriam mudar isso, ser mais humanos. Mas eles não querem, eles querem ganhar dinheiro (Fala da trabalhadora).

Nessa fala, o pré-julgamento e o medo de ser uma vítima de assédio confluem para que o cancelamento de corridas seja considerado uma ferramenta interessante para as mulheres motoristas. Porém, a trabalhadora reconhece que a ferramenta tem seus limites, pois é cobrado dos/as condutores/as que eles/as tenham uma certa taxa de aceitação para que continuem trabalhando. Por isso, eles/as precisam “economizar” os cancelamentos.

4.4 As percepções acerca do empoderamento: “sair para trabalhar é um empoderamento”

Conforme a discussão apresentada no capítulo “O gênero do trabalho: situações diferentes, desigualdades permanentes”, a respeito da propaganda da Uber sobre o programa Elas na Direção, a ferramenta U-Elas e sua relação com a noção de empoderamento, considere relevante descobrir as percepções das condutoras entrevistadas sobre o termo e os esforços das empresas em chamar a atenção de mulheres para a ocupação – percepções muito bem resumidas pelo título deste subcapítulo, retirado da fala de um trabalhadora, citada adiante.

Segundo as percepções das entrevistadas sobre o que significa empoderamento e quais são as características de uma mulher empoderada, este

termo diz respeito à independência, ao desempenho de atividades consideradas masculinas e ao trabalho remunerado. Uma mulher empoderada seria aquela que, apesar de qualquer repreensão por parte do companheiro e da família, consegue desempenhar algum trabalho para ganhar seu próprio dinheiro. Ainda que o rendimento não seja suficiente para pagar despesas do domicílio, o dinheiro que consegue por si e para si contribui para que ela se valorize e se empodere.

Sair para trabalhar é um empoderamento, trabalhar desde os 12 anos de idade é um empoderamento. Ela conseguiu essa força para sair todos os dias para batalhar, ir trabalhar, atrás de sustento [...] Eu me considero uma mulher empoderada, trabalhando desde os 13 anos de idade. Já passei por muita coisa, então tem que ir à luta todos os dias e todos os dias é uma luta diferente (Fala da trabalhadora).

Ademais, empoderar a si mesma foi considerado mais importante do que ser empoderada por atitudes de terceiros. O empoderamento também foi associado à felicidade e a tomar decisões relacionadas à própria vida.

Conforme essas percepções, o empoderamento, “se em alguns casos pode ser usado como autoafirmação ou emancipação política de um grupo social, de maneira hegemônica, se circunscreve ao sentido individual, do fazer por si mesmo ou de ter domínio próprio” (SEBASTIANY et al., 2019, p. 4). Neste imbróglio permanecem sem contestação as estruturas que subjagam os/as trabalhadores/as – estruturas estas imbricadas às empresas-plataforma –, aspecto que se agrava quando consideramos a origem do conceito de empoderamento associada a movimentos sociais e a debates críticos na academia, conforme discutido anteriormente.

Sobre o Programa Elas na Direção e sua propaganda relacionando o trabalho para a Uber ao empoderamento feminino, as condutoras entrevistadas identificaram que há um aspecto fantasioso nela, uma “jogada de marketing”. Elas indicaram que o empoderamento é um processo que ocorre antes do trabalho para a plataforma, de certo modo em contradição às definições anteriormente mencionadas, que associavam empoderamento e trabalho. Também desassociaram empoderamento e trabalho para a Uber ao afirmar que a ferramenta U-Elas não é útil.

Uma entrevistada achou a propaganda interessante porque pode dialogar com pessoas que ainda têm preconceito com mulheres que dirigem para plataformas de transporte. Para ela, ser condutora não é sinônimo de derrota, reforçando que, na verdade, essa foi uma escolha sua. E isto sim estaria associado ao empoderamento.

Eu dirijo porque quero, porque emprego tem pra mim, eu é que não quis. Quero ser dona do meu próprio negócio. Quero ter meu próprio horário, acordar quando quiser, não ter que bater ponto. Eu quero trabalhar no domingo, em que todo mundo sai pra beber cerveja, ir pra piscina, pra praia etc. Eu vou dirigir, porque eu adoro ganhar dinheiro. Não ligo, troco um domingo de sol por uma pista, porque sei que vou ganhar mais, porque domingo é o melhor dia (Fala da trabalhadora).

Apesar disso, conforme outros trechos da entrevista, a jornada da condutora parecia ser menos uma escolha e mais uma imposição de processos que enfrentou no mercado de trabalho, como uma demissão após 30 anos trabalhando na mesma empresa. Também as desvantagens do trabalho para as plataformas não foram mencionadas. O que houve foi uma associação das características do trabalho para as plataformas, às personalidades das trabalhadoras – como a relação entre máquina e engrenagens sob o neoliberalismo (DARDOT; LAVAL, 2016), discutida no primeiro capítulo da presente dissertação. Assim,

O elogio se amparava na ideologia empreendedora, que deslizava da ideia da gestão de sua própria empresa, aberta para receber a remuneração do trabalho, para a gestão de si e de seus direitos, criando o consentimento necessário para a manutenção da contratação realizada à margem da lei (CASTRO, 2016, p. 171).

O trabalho por conta própria é muitas vezes a única alternativa viável encontrada pelas trabalhadoras, acima de tudo enquanto condição para a sobrevivência. Não obstante, ao associar o trabalho por conta própria ao empreendedorismo e este, por sua vez, ao empoderamento, "ser uma mulher 'empoderada' torna-se um desejo construído pela lógica neoliberal, no qual as mulheres farão de tudo para realizá-lo, incluindo, assim, a submissão às relações de trabalho, muitas vezes precárias, flexíveis e exaustivas" (SEBASTIANY et al., 2019, p.13).

Uma percepção diferente foi dada por outra trabalhadora, que chamou atenção para a responsabilidade da Uber na construção da narrativa positiva acerca da relação empreendedorismo-empoderamento que, na verdade, está longe de ser vantajosa tanto para condutores como para condutoras.

Se a Uber quisesse mesmo que as mulheres dirigissem suas vidas, ao convidar as mulheres para se tornarem motoristas, elas deveria ensinar a elas a fazer todos os cálculos, saber se vale a pena ou não se tornar motorista, não enganar. Sem ensinar o que é ser uma

motorista, é enganação. São propagandas muito bonitinhas, falando que somos importantes, mas só do dia primeiro ao dia quinze de março, depois disso você se vira (Fala da trabalhadora).

Portanto, reforço que a relação entre empreendedorismo feminino –um empreendedorismo que não tem, de fato, relação com a realidade do trabalho das condutoras, pois elas estão subordinadas às plataformas – e empoderamento reproduz e reforça o ideário neoliberal, responsável pelo ocultamento da opressão-exploração capitalista em suas diferentes dimensões.

CONCLUSÃO

A discussão apresentada nesta dissertação partiu do objetivo geral de investigar como condutoras em Juiz de Fora experienciavam e percebiam o trabalho em plataformas de transporte, mais especificamente na Uber, na 99App, na Livre e no Para Elas Mobilidade. As plataformas de trabalho são um resultado do tripé neoliberalismo, financeirização e dataficação. Elas reproduzem tendências anteriores ao seu surgimento e produzem novas relações no âmbito do mundo do trabalho, representando o avanço da precarização sobre a classe trabalhadora (OIT, 2021; VALENTE, 2019; SRNICEK, 2017). As empresas-plataforma recusam seus deveres como empregadoras, mesmo controlando as atividades dos/as prestadores/as de serviços que classificam como autônomos/as. Ao promoverem o discurso do empreendedorismo, elas se afastam cada vez mais das possibilidades político-institucionais de regulação do trabalho (MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019) e, conseqüentemente, são os/as trabalhadores/as que saem prejudicados/as (SRNICEK, 2017).

A gestão algorítmica realizada pelas empresas-plataforma de trabalho não garante a autonomia e a liberdade dos/as trabalhadores/as. Na verdade, a gestão da plataforma coloca cláusulas de exclusividade, regras para aceitação e rejeição do trabalho, bloqueiam e desativam trabalhadores/as quando querem, precificam os serviços e coletam os dados de seus/suas usuários/as. Assim, as empresas estão claramente dirigindo economicamente as atividades dos/as trabalhadores/as, tornando equivocada qualquer classificação de que o trabalho seja autônomo (CARDOSO; ARTUR; OLIVEIRA, 2020). O/a trabalhador/a, então, nada tem de empreendedor/a, sendo um/a autogerente subordinado/a (ABÍLIO, 2020).

Em diferentes momentos as interlocutoras da presente pesquisa associaram o trabalho nas plataformas a um sofrimento prolongado, pois, além das jornadas extenuantes, elas ainda precisam lidar com problemas relativos ao funcionamento das plataformas em si e com a enorme dificuldade de diálogo com as mesmas. Por isso, há uma percepção comum de que as empresas não se preocupam com elas, apenas com seus consumidores. Elas arcam com todas as responsabilidades da prestação de serviços – arcam com todos os custos e imprevistos do trabalho, como a manutenção dos veículos, inconvenientes em relação aos passageiros, a contratação de serviços de internet móvel –, se submetendo à lógica da plataformização,

principalmente devido à necessidade de obtenção de renda num contexto de desemprego e crise econômica. As tônicas da liberdade e da flexibilidade, constitutivas da narrativa das empresas-plataforma, chamam atenção (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020), mas, ao longo do tempo, a narrativa não se sustenta e a precarização real do trabalho passa a dominar o dia a dia dos/as trabalhadores/as.

Assim, em diálogo com o objetivo de elencar quais são os aspectos do trabalho para plataformas considerados problemáticos pelas trabalhadoras, vimos que, para elas, as maiores desvantagens neste do trabalho são: 1) a falta de apoio para lidar com imprevistos da ocupação; 2) falta de reajustes das tarifas, enquanto os gastos só aumentam; 3) renda flutuante, pois não há um valor fixo todos os meses; 4) dependência da forma de funcionamento das plataformas, ou melhor, suas governanças; 5) exploração; 6) dependência em relação aos/às passageiros/as; 7) tratamento desumanizado por parte das plataformas; 8) corridas em áreas de risco; 9) punições e bloqueios; 10) desgaste dos veículos.

Noto que as condutoras mencionaram com frequência a “falta” e a “dependência” enquanto aspectos constitutivos do trabalho para plataformas, uma ocupação que, de fato, possui traços de dependência e subordinação, mas é marcada pela falta de direitos trabalhistas. Além disso, as plataformas punem, bloqueiam e as tratam como números. À narrativa do ganho fácil e da flexibilidade, se opõe, então, o controle e a falta de um tratamento digno (CARDOSO, 2021). Em contraposição à narrativa, a plataformização não fez com que a classe trabalhadora chegasse ao paraíso⁹⁵. O “tempo livre” para decidir quando trabalhar – a principal vantagem do trabalho veiculada pelas plataformas, segundo as condutoras entrevistadas – na realidade é tomado pelo tempo das necessidades: moradia, alimentação, cuidado etc. Ou seja, a ausência de flexibilidade, contrariando as promessas das plataformas, implica na redução de outros tempos que não o de trabalho remunerado.

As empresas não definem quais horários as trabalhadoras devem ou não trabalhar, mas a governança coloca incentivos e impeditivos para real flexibilidade da jornada de trabalho: as promoções, baixos pagamentos, taxa de aceitação, tarifas dinâmicas e a avaliação por notas dos/as passageiros/as são apenas alguns exemplos de como as plataformas influenciam o dia a dia das trabalhadoras (ANDRÉ;

⁹⁵ Referência ao texto de Cardoso e Artur para o Le Monde Diplomatique Brasil. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/enfim-a-classe-trabalhadora-chegou-ao-paraiso/>>. Acesso em 21 de janeiro de 2022.

SILVA; NASCIMENTO, 2019). Daí, as condutoras desenvolvem estratégias para lidar com o controle das plataformas e as baixas remunerações: fazem corridas particulares, burlam o bloqueio por baixa taxa de aceitação utilizando os recursos do smartphone ou dirigem devagar para que o repasse das plataformas para elas seja maior.

No balanço entre pontos negativos e positivos, uma das vantagens mencionadas pelas trabalhadoras foi o fato de que seus rendimentos são mais expressivos do que em outras ocupações, inclusive formais. Entretanto, há uma diferença entre os rendimentos brutos e líquidos das condutoras. Afinal, ainda que recebam mais, seus gastos também são maiores pois elas são inteiramente responsabilizadas por suas ferramentas de trabalho, como os veículos, os seguros, a internet e os celulares. Caso haja qualquer imprevisto com tais ferramentas, não podem contar com o auxílio das plataformas. Essa questão se complexifica quando consideramos que as trabalhadoras reduzem seus “ganhos” aos seus rendimentos. Assim, direitos trabalhistas como descanso semanal, férias remuneradas, 13º salário, licença para tratamento de saúde (da própria trabalhadora ou de seus dependentes), seguro saúde, etc. sequer são mencionados. Certamente, isso ocorre, em partes, pela familiaridade das trabalhadoras com ocupações informais e precarizadas e, por outro lado, pela dificuldade de se fazer essa conta. Devido à predominância da lógica informal no mercado de trabalho brasileiro, os/as trabalhadores/as nem mencionam sentir falta dos direitos garantidos pela CLT.

Essas características negativas do trabalho em plataformas de transporte, discutidas acima e principalmente no primeiro capítulo desta dissertação, são estruturantes do trabalho plataformizado, atingindo condutores/as à despeito dos marcadores sociais da diferença. A precariedade é a norma quando falamos do trabalho em empresas-plataforma de transporte. Entretanto, haja vista o recorte de gênero na presente pesquisa, é preciso ressaltar que trabalhadores e trabalhadoras não experienciam e percebem o trabalho plataformizado da mesma forma (SOUZA-LOBO, 2021). A precarização do trabalho atinge as mulheres de forma mais intensa (HIRATA, 2002), havendo uma relação entre precarização e expansão do emprego da força de trabalho feminina (HIRATA, 2009; 2011; GONÇALVES, 2003; NASCIMENTO, 2014). Um dos fatores que contribui para que essa tendência se reproduza é a influência da dimensão reprodutiva e do cuidado sobre o trabalho remunerado das mulheres.

Trabalhadores e trabalhadoras possuem diferentes graus de responsabilidade sobre as atividades domésticas e de cuidado mesmo que tais atividades sejam imprescindíveis para toda a sociedade e centrais para a reprodução social. A desigualdade de gênero do nível de responsabilização por essas atividades culmina numa situação de vulnerabilidade e prejuízo para as mulheres, que pode ser pior ou melhor a depender de outras variáveis, como raça/etnia, sexualidade e classe social. Essa lógica é evidenciada pela perspectiva da interseccionalidade (COLLINS, 2017), central para a elaboração desta proposta de pesquisa e investigação.

O trabalho de cuidado gratuitamente realizado no âmbito doméstico possui um impacto negativo sobre a autonomia das mulheres trabalhadoras, que se veem presas a ciclos de pobreza e precariedade (BIROLI, 2018), principalmente porque, apesar da permanência da responsabilização dessas tarefas, a necessidade e o desejo por desempenhar atividades fora do domicílio só têm crescido no decorrer das últimas décadas. Assim, as trabalhadoras precisam se desdobrar para dar conta do trabalho remunerado e do trabalho gratuito que realizam cotidianamente. Mas ainda que a responsabilidade desses afazeres recaia sobre elas, existe uma dimensão de classe que não pode ser menosprezada. Há mulheres que podem externalizar tais atividades e contratam empregadas, babás, faxineiras e outras prestadoras de serviços. As que não podem, se veem cada vez mais sobrecarregadas.

Os cotidianos e trajetórias das condutoras entrevistadas e das participantes do grupo de WhatsApp corroboram essa lógica de conciliação, respondendo à um dos objetivos principais desta pesquisa, que era compreender as trajetórias das trabalhadoras no mercado em diálogo com a divisão sexual do trabalho. Dentre as entrevistadas, houve mulheres que mencionaram a adesão às plataformas precisamente para conseguir conciliar melhor os trabalhos, principalmente o de cuidado. A chance de gerar uma renda e ainda dar conta das responsabilidades maternas foi mencionada com frequência enquanto um ponto positivo do trabalho para as plataformas. Esta questão atravessa as relações trabalhistas das mulheres desde que elas passaram a ocupar espaço no mercado, afinal, a flexibilidade e ocupações em tempo parcial são melhores para conciliação de jornadas.

Quanto à análise dos arranjos familiares e das relações entre as jornadas das trabalhadoras, observei que, apesar do desejo de delegar o trabalho doméstico, os rendimentos obtidos pelas plataformas são insuficientes e alimentam um ciclo: o trabalho doméstico e de cuidado influencia na quantidade de tempo que elas podem

dedicar ao trabalho remunerado; elas dirigem menos e, portanto, têm menos rendimentos e *know-how*. Assim, permanece, por conta do saldo insuficiente, a impossibilidade de delegar o trabalho doméstico e de cuidado para empregadas domésticas e babás. Menciono apenas estas alternativas porque as próprias trabalhadoras não fazem menção a divisões mais justas com seus parceiros, que apenas “ajudam”. Há nesse ciclo uma restrição da liberdade, que frequentemente é associada à flexibilidade do trabalho para plataformas de transporte, pelas trabalhadoras e pelas próprias empresas. As condutoras estão o tempo todo trabalhando, não possuem tempos de descanso e lazer e seus rendimentos não permitem que dediquem menos horas ao trabalho remunerado.

As empresas-plataforma sabem que são alternativas interessantes para viabilizar a conciliação entre as atividades: tanto a Uber quanto a 99App investiram em iniciativas e narrativas direcionadas às mulheres ressaltando este aspecto. Segundo as empresas, ser condutora leva ao empoderamento. Entretanto, o que continuam oferecendo às trabalhadoras é: trabalho desregulamentado e precarizado; uma forma de combinar horas de trabalhos domésticos e de cuidado às extensas e extenuantes jornadas de trabalho remunerado.

Em resposta ao objetivo de verificar se as trabalhadoras reproduzem ou se identificam com o discurso veiculado pelas empresas, encontrei que as condutoras não veem nas plataformas de transporte a primeira e principal forma de empoderamento. Para elas, este é um processo anterior às plataformas. Ademais, a própria ferramenta da Uber, U-Elas, que possibilita que condutoras recebam apenas corridas de passageiras, foi considerada ineficaz, principalmente porque a quantidade de mulheres que solicitam corridas não é suficiente para que as trabalhadoras tenham rendimentos suficientes. Para mais, quando não há passageiras, a plataforma designa corridas de passageiros homens.

Considerando que a governança das empresas permanece a mesma – pagamentos baixíssimos, taxa de aceitação limitadora da autonomia e bloqueios arbitrários – o que resta é a narrativa da promoção de empoderamento, intimamente associada ao ethos neoliberal, que propõe soluções individuais para problemas sociais estruturais. O empoderamento plataformizado está longe de promover a libertação das trabalhadoras, longe de seu sentido original relacionado a esforços coletivos de promoção de autoafirmação, autovalorização, autorreconhecimento e autoconhecimento (BERTH, 2019).

Ao associarem empoderamento ao trabalho por conta própria – suposto empreendedorismo –, a narrativa empresarial obscurece o fato de que grande parte de seus/suas trabalhadores/as escolhem o trabalho plataformizado por falta de alternativas viáveis e de um Estado de bem-estar social (SEBASTIANY et al., 2019; BERTH, 2019). Na realidade, o *empoderamento light* (CORNWALL, 2018), proposto pela Uber, sequer empoderamento financeiro consegue ser. Afinal, os rendimentos do trabalho são tão baixos e os gastos com os quais as trabalhadoras têm que lidar são tão altos, que o dinheiro que resta basta apenas para as necessidades mais básicas. Além disso, os custos fisiológicos e psíquicos são altíssimos para a categoria.

Dentre estes custos, indico o adoecimento causado pelas longas jornadas – que compreendem o trabalho remunerado e o reprodutivo e de cuidado –, o adoecimento mental devido ao estresse no trânsito – que, para as mulheres, envolve também ter que lidar com comentários pejorativos sobre suas habilidades como motoristas – e a possibilidade de adoecimento relacionada à ausência de estrutura, como a falta de banheiros que leva as condutoras a segurarem o xixi e/ou interromper o trabalho e irem para suas casas usarem o próprio banheiro. Entendo que a última problemática é especialmente complexa para as mulheres, conforme os relatos das próprias condutoras e a percepção comum de que os homens podem fazer xixi em qualquer lugar, facilitando o acesso deles ao uso do banheiro enquanto trabalham.

Outra questão particularmente difícil para as mulheres é o assédio sexual que sofrem enquanto estão trabalhando. O assédio é uma realidade enfrentada por praticamente todas as mulheres que ocupam o espaço público. Ele é resultado de diversos aspectos, dentre eles o fato de que se acredita que o poder sexual – galanteios, cantadas, investidas – está no homem, que supostamente possui o direito de exercê-lo sempre e quando bem desejar. A dualidade entre a sexualidade feminina e a masculina produz a situação em que os homens são esses seres dotados de uma sexualidade irrefreável e as mulheres são e devem ser passivas a eles. Quando não o são, a violência se agrava.

A forma como as plataformas lidam com a problemática do assédio certamente não é a melhor: erros ao bloquear os passageiros assediadores; disponibilizar o telefone da motorista ao passageiro assediador; delimitar uma taxa de aceitação para que os/as motoristas recebam corridas. Essas são escolhas dos desenvolvedores das plataformas que acabam prejudicando trabalhadoras vítimas de assédio e dificultando ações de trabalhadoras com o objetivo de evitar o assédio. Apesar disso, a narrativa

das plataformas é de “proteção”, com base em políticas empresariais e iniciativas que, mesmo importantes, não atuam, de fato, sobre o problema.

Às trabalhadoras resta lidarem sozinhas com mais um risco do trabalho plataformizado, algo que certamente produz um mal-estar permanente, de constante vigilância, constituindo uma preocupação generificada. Em resolução ao objetivo de identificar as estratégias das trabalhadoras para lidar com o assédio, observei que: 1) elas evitam dirigir à noite e em determinadas localidades; 2) há condutoras que não usam roupas que expõem o corpo e apagam ao máximo seus traços de feminilidade ao não se “arrumarem” para trabalhar; 3) algumas trabalhadoras preferem não demonstrar simpatia, com receio de que isto seja interpretado como um convite para passageiros com “segundas intenções”; 4) elas utilizam o grupo de WhatsApp como um espaço de denúncia, para que outras trabalhadoras não aceitem corridas de passageiros assediadores.

Quanto ao *know-how*, ele possibilita que os/as trabalhadores/as desenvolvam as habilidades necessárias para que o trabalho dê algum retorno e é desenvolvido enquanto os/as condutores/as trabalham. Com a limitação de suas jornadas, as condutoras responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado demoram mais a cultivar o *know-how*. Daí, o grupo de WhatsApp representa um espaço interessante dado que as condutoras consultam umas às outras para dicas relacionadas ao trabalho.

A relação entre o trabalho para as plataformas e os trabalhos reprodutivo e de cuidado demanda das trabalhadoras uma autogestão de incertezas, num contexto atravessado pela falta de flexibilidade, à despeito de promessas das empresas. As condutoras precisam lidar também com uma série de problemáticas que sequer são mencionadas pelas empresas-plataforma quando descrevem quais atividades são desempenhadas por seus/suas “parceiros/as”. Estas 1) escolhem quais dias e horas trabalhar; 2) administram os baixos rendimentos tendo em vista seus gastos – com pouca transparência por parte das empresas sobre a forma como são distribuídas as corridas, quais os critérios para bloqueios, como as taxas são calculadas, etc.; 3) arcam com as consequências de suas relações com os/as passageiros/as, que muitas vezes fazem comentários pejorativos sobre os desempenhos delas, as assediando moral e até mesmo sexualmente; 4) precisam desenvolver estratégias para contornar necessidades fisiológicas e de socialização.

Assim, apesar das narrativas das plataformas de trabalho, vemos que a plataformização é mais uma via de ataque a direitos sociais e trabalhistas básicos, contribuindo para a marginalização dos/as trabalhadores/as. Enquanto uma forma de organização do capitalismo, ela está a serviço da acumulação do valor (NOGUEIRA, 2010) e não da classe trabalhadora, ou das mulheres trabalhadoras, mais especificamente. O capitalismo de plataforma, assim como em outros momentos do modo de produção, se aproveita da associação entre trabalho e emancipação feminina para atrair mais mulheres, quando na realidade é mais um instrumento de reprodução das desigualdades (NASCIMENTO, 2014).

Fica evidente que a plataformização no setor de transporte não tem rosto de mulher. Seja pela quantidade de estudos sobre experiências generificadas em plataformas de trabalho, seja pelo fato de que o trabalho para plataformas de transporte demanda um tipo de trabalhador homem, jovem e sem responsabilidades para além de si mesmo. O trabalhador ideal para a governança Uber e a 99App, duas gigantes mundiais, não tem necessidades fisiológicas, não para de trabalhar, não é o principal responsável pelos trabalhos reprodutivo e de cuidado e não é vítima em potencial de assédio sexual.

Considero que para que esse cenário se torne mais justo para os/as trabalhadores/as, eles/as e seus/suas aliados/as precisam investir em vias de resistência, como a organização em associações. Em Juiz de Fora, a Associação de Motoristas de Aplicativo (AMOAPLIC-JF) tem representado um papel importante para os/as condutores/as, estabelecendo, inclusive, pontes entre eles/as e o poder público da cidade. Dada a importância das entidades representativas dos/as trabalhadores/as como defensoras dos direitos trabalhista, um dos objetivos da pesquisa era compreender se as condutoras se organizavam politicamente via associação. No grupo de WhatsApp, elas mencionaram a AMOAPLIC algumas vezes. Dentre as sete entrevistadas, três disseram que são associadas e quatro afirmaram que as pautas defendidas pela associação são relevantes para a classe. Elas consideraram que um ponto positivo da associação são suas ações pontuais, como apoio jurídico, financeiro e/ou moral para condutores/as enfrentando dificuldades relacionadas ao trabalho.

Apenas uma entrevistada relatou que fez parte da associação como diretora durante determinado período, afirmando que sempre participou ativamente nas manifestações. É interessante notar que ela morava sozinha e, por isso, conseguia dedicar parte de seu tempo à organização política. Isso porque, a necessidade de

conciliação entre a reprodução e o cuidado acabam influenciando a menor participação política de mulheres. Para que a associação seja um espaço atrativo para mais mulheres trabalhadoras, é preciso que desenvolva mecanismos de inclusão, como reuniões em dias, horários e formatos que sejam acessíveis às mulheres que são, majoritariamente, responsáveis pelos trabalhos reprodutivo e de cuidado. Ao construírem a associação mais de perto, suas pautas poderão ser incorporadas nas pautas “gerais” do grupo. Para isso, é preciso que seus colegas de ocupação estejam abertos ao diálogo e reconheçam a relevância de suas demandas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos*. São Paulo: Boitempo: Fapesp, 2014.

_____. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In.: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, Edição Especial – Dossiê Covid-19, p. 1-21, jun/2020.

ABRAMO, Lais; VALENZUELA, Maria Elena. Tempo de trabalho remunerado e não remunerado na América Latina – Uma repartição desigual. In.: ABREU, Alice Ranguê de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Orgs). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

ADADE, Douglas Renato; BARROS, Denise Franca; COSTA, Alessandra de Sá Mello da. A Netnografia e a Análise de Discurso Mediada por Computador (ADMC) como alternativas metodológicas para investigação de fenômenos da administração. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, v. 13, n. 1, 2017.

ALCÁZAR, Magally A. Miranda. *Global Assemblages, Technofuturos and the Worldwide Web of Care: Laboring Latinas and Care Work Platforms*. 2019. Tese de Doutorado. UCLA.

ALVES, Giovanni. O espírito do toyotismo-reestruturação produtiva e “captura” da subjetividade do trabalho no capitalismo global. *Confluências Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito*, v. 10, n. 1, p. 97-121, 2008.

ALVES, Giovanni Antonio Pinto; ARAÚJO, Renan. Thompson, Lukács e o conceito de experiência-um diálogo mais que necessário. *Revista Mundos do trabalho*, p. 53-73, 2013.

ANDRÉ, Robson Gomes; SILVA, Rosana Oliveira da; NASCIMENTO, Rejane Prevot. “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, v. 18, n. 1, p. 7-34, 2019.

ANTUNES, Ricardo. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In.: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Org.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. 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.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI. *Cadernos de Pesquisa*, v. 43, n.149, p. 452-477, mai./ago. 2013.

ARRUZZA, Cinzia. Considerações sobre gênero: reabrindo o debate sobre patriarcado e/ou capitalismo. *Revista Outubro*, ed. 23, primeiro semestre, 2015.

ÁVILA, Maria Betânia. O tempo do trabalho doméstico remunerado – Entre cidadania e servidão. In.: ABREU, Alice Rangu de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Orgs). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

BARBOSA, Sérgio; MILAN, Stefania. Do not harm in private chat apps: Ethical issues for research on and with WhatsApp. *Westminster Papers in Communication and Culture*, v. 14, n. 1, 2019.

BARBOSA, Ana L. N. de Holanda; COSTA, Joana S. de Melo; HECKSHER, Marcos Dantas. Mercado de trabalho e pandemia da covid-19: Ampliação de desigualdades já existentes? *Nota técnica*, IPEA, 2020.

BAURIEDL, Sybille; STRÜVER, Anke. Platform Urbanism: Technocapitalist Production of Private and Public Spaces. *Urban Planning*, v. 5, n. 4, p. 267-276, 2020.

BEAUVOIR, Simone de. *A força das coisas*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1995.

_____. *O Segundo Sexo*. 2 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

BERTH, Joice. *Empoderamento*. São Paulo: Editora Jandaíra, 2019.

BETTI, Eloisa. Gênero e trabalho precário em uma perspectiva histórica. *Revista Outubro*, n. 29, 2017.

BIROLI, Flávia. *Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BIERNACKI, P. & WALDORF, D. Snowball Sampling: Problems and techniques of Chain Referral Sampling. *Sociological Methods & Research*, vol. nº 2, 1981.

BRUSCHINI, Cristina. *Trabalho feminino: Trajetória de um Tema, Perspectivas para o Futuro*. In.: Seminário Desafios do Feminismo, Museu Histórico Nacional Centro Interdisciplinar de Estudos Contemporâneos, UERJ. Rio de Janeiro, 20/21 maio, 1993.

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

CAMPOS, Claudinei José Gomes. Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. *Revista brasileira de enfermagem*, v. 57, p. 611-614, 2004.

CARDOSO, Adalberto Moreira. *A Construção da Sociedade do Trabalho no Brasil – Uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades*. 2 ed. Rio de Janeiro: Amazon, 2019.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Conhecer as plataformas de trabalho. *Revista Ciências do Trabalho*, n. 20, 2021.

_____. Empresas-plataforma e seus tempos laborais incertos, controlados, intensos, insuficientes, longos, não pagos e heterônomos. In.: DAL ROSSO, Sadi; CARDOSO, Ana Cláudia Moreira; CALVETE, Cássio; KREIN, Dari (Orgs). Por que a redução da jornada é uma condição para enfrentar os problemas do trabalho na atualidade, 2022. No prelo.

CARDOSO, Ana. C. M.; ARTUR, K.. O trabalho controlado pelas plataformas digitais: enfim, a classe trabalhadora chegou ao paraíso? *Le Monde Diplomatique*, 2020. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/enfim-a-classe-trabalhadora-chegou-ao-paraíso/>>. Acesso em 23 jan. 2020.

CARDOSO, Ana C. M.; OLIVEIRA, Marcela C. B.. A E-Economia e suas Empresas-Plataforma: modus operandi e precarização do mercado de trabalho no setor de turismo. *Anais Brasileiros de Estudos Turísticos-ABET*, v. 10, n. 1, 2 e 3, 2020.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARRIBAS, Celia; PEREIRA, Maria J. T. Há “empoderamento” nas plataformas digitais? *OutrasPalavras*, 17 mar. 2021. Disponível em: <<https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/mulheres-e-plataformas-digitais-empoderamento-para-quem/>>. Acesso em 25 de janeiro de 2022.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira *et al.* A pandemia da covid-19 e o agravamento da precariedade do trabalho dos motoristas em empresas-plataforma de transporte individual em uma cidade brasileira de médio porte. *Revista Associação Brasileira de Estudos do Trabalho - ABET*, 2021. No Prelo.

Casilli, Antonio Aldo. *En attendant les robots: enquête sur le travail du clic*. Paris: Éditions du Seuil, 2019.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 1998.

CASTELLS, Manuel. *A era da informação: economia, sociedade e cultura*. V. 1. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTRO, Mary Garcia. Feminização da pobreza em cenário neoliberal. *Mulher e trabalho*, v. 1, 2001.

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

CASTRO, Viviane Vidigal de. *As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber*. Orientadora: Bárbara Geraldo de Castro. 2020.

Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Unicamp, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2020.

CEPAL, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. La autonomía económica de las mujeres em la recuperación sostenible y com igualdad. *Informe Especial COVID-19*, Nº 9. Santiago, 2021.

COLOGNESE, Silvio Antonio; MELO, José Luiz Bica. A técnica de entrevista na pesquisa social. *Cadernos de Sociologia*, v. 9, n. 4, p. 143-160, 1998.

COLLINS, Patricia Hill. Se perdeu na tradução? Feminismo negro, interseccionalidade e política emancipatória. *Parágrafo*, vol. 5, n.1, jan/jun de 2017. Disponível em <<https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2017/07/01.pdf>>. Acesso em 08 de julho de 2021.

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

COTRIM, Luisa Rabioglio; TEIXEIRA, Marilane; PRONI, Marcelo Weishaupt. *Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil*. Instituto de Economia, UNICAMP, 2020.

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

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. In: *Revista Estudos Feministas*. vol 10, n.º 1, Jan 2002, pp.171-188.

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

DA SILVEIRA, Sérgio Amadeu. Capitalismo digital. *Revista Ciências do Trabalho*, n. 20, 2021.

DE CASTRO, Julio Cesar Lemes. O consumidor como agente no neoliberalismo. *Matrizes*, v. 9, n. 2, p. 273-288, 2015.

DE OLIVEIRA, Amanda Nogueira; BARBALHO, Alexandre. Entre o WhatsApp e a praça da “família”: relato de uma experiência teórico-metodológica. *Comunicação & Educação*, v. 22, n. 2, p. 85-94, 2017.

DEDECCA, Claudio Salvadori. Trabalho, financeirização e desigualdade. *Texto para discussão*, n. 174, 2010.

DIOGO, Maria Fernanda; COUTINHO, Maria Chalfin. A dialética da inclusão/exclusão e o trabalho feminino. *Interações*, v. 11, n. 21, p. 121-142, 2006.

DUBAL, Veena. Sonham os capitalistas com uberização infinita? OutrasPalavras, 14 out. 2020. Disponível em <<https://outraspalavras.net/tecnologiaemdisputa/sonham-os-capitalistas-com-a-uberizacao-infinita/>>. Acesso em 19 out. 2020.

DRUCK, Graça. FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO: formas contemporâneas de dominação do trabalho. *Caderno CRH*, v. 15, n. 37, 2002.

DWEK, Ruth Helena. A beleza e o mercado de trabalho: uma perspectiva de gênero. *Revista Gênero*, v. 7, n. 1, 2006.

FALQUET, Jules. Repensar as relações sociais de sexo, classe e “raça” na globalização neoliberal. *Mediações-Revista de Ciências Sociais*, v. 13, n. 1/2, p. 121-142, 2008.

_____. História do Coletivo Combahee River. *Lutas Sociais*, São Paulo, vol.22 n.40, p.124-137, jan./jun. 2018, pp 124-137.

FERREIRA, Lola; SILVA, Vitória Régia da. 2020: o ano da pandemia e seu impacto nas mulheres, pessoas negras e LGBT+. *Gênero e número*, 2020. Disponível em: <<http://www.generonumero.media/retrospectiva-2020/>>. Acesso em: 14 de maio de 2021.

DE FIGUEIREDO, Guilherme Rodrigues; SALLES, Fernanda Cimini; ROMERO, João Prates. ECONOMIA POLÍTICA DA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA. *Teoria & Pesquisa: Revista de Ciência Política*, v. 29, n. 3, 2020.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In.: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

FILGUEIRAS, Victor Araújo; LIMA, Uallace Moreira. Universidade Federal da Bahia – UFBA. *Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil – Relatório 1 de pesquisa*. <<http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Aplicativos-no-Brasil.pdf>>, 2020.

FILHO, Francisco Humberto Cunha; FERNANDES, Leonísia Moura. Violência sexual e culpabilização da vítima: sociedade patriarcal e seus reflexos no ordenamento jurídico brasileiro. Disponível em: <<http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=47f5d6b9ad18d160>>. Acesso em: 21 de novembro de 2021.

FRASER, Nancy. O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. *Revista Outubro*, n.26, jul., 2016.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de administração de Empresas*, v. 41, p. 8-19, 2001.

GONÇALVES, Renata. Dinâmica sexista do capital: feminização do trabalho precário. *Lutas Sociais*, n. 9/10, p. 125-132, 2003.

GONZALEZ, Lélia. "Racismo e sexismo na cultura brasileira". In: HOLANDA, Heloisa Buarque de. *Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

GONZALEZ, Lélia. "Por um feminismo afro-latino-americano". In: HOLANDA, Heloisa Buarque de. *Pensamento feminista hoje: perspectivas decoloniais*. Rio de Janeiro, Bazar do Tempo, 2020.

GRAGLIA, Marcelo Augusto Vieira; LAZZARESCHI, Noêmia. A indústria 4.0 e o futuro do trabalho: tensões e perspectivas. *Revista Brasileira de Sociologia*, v. 6, n. 14, 2018.

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

GURUMURTHY, A. Igualdade de gênero através do acesso às TICs e da sua apropriação uma abordagem com base nos direitos. *PoliTICs*, ed. 1, 2008.

HAICAULT, Monique. La gestion ordinaire de la vie en deux. *Sociologie du travail*, p. 268-277, 1984.

HINE, Christine. *Ethnography for the internet: embedded, embodied and everyday*. London, New York: Bloomsbury, 2015.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. *Cadernos Pagu*, n. 17-18, p. 139-156, Campinas, 2002.

_____. Globalização, trabalho e gênero. *Revista de Políticas Públicas*, v. 9, n. 1, p.111-128, jul./dez., 2005.

_____. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. *Sociologias*, p. 24-41, 2009.

_____. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. *Caderno crh*, v. 24, p. 15-22, 2011.

_____. Gênero, patriarcado, trabalho e classe. *Revista Trabalho Necessário*, v. 16, n. 29, p. 14-27, 2018.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa*, v. 37, p. 595-609, 2007.

HIRATA, Helena et al. (Orgs.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE eletrônica*, v. 3, 2004.

HUWS, Ursula. Vida, trabalho e valor no século XXI: Desfazendo o nó. In.: HUWS, Ursula. *A formação do cibertariado: trabalho virtual em um mundo real*. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2017.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira – 2015*. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira – 2019*. Rio de Janeiro: IBGE, 2019.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. Primeiro trimestre de 2021. Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/habitacao/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=30789&t=resultados>>. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.

KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativo*. Orientador: Otavio Pinto e Silva. 2019. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito da USP, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

_____. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020.

_____. A condenação da Uber no Reino Unido, a OIT e a situação no Brasil. Carta Capital, 2021. Disponível em <<https://www.cartacapital.com.br/opiniao/a-condenacao-da-uber-no-reino-unido-a-oit-e-a-situacao-no-brasil/>>. Acesso em 08 de julho de 2021.

KOSOFF, Maya. Uber C.E.O orders 'urgent investigation' into sexual harassment allegations. Vanity Fair, 2017. Disponível em <<https://www.vanityfair.com/news/2017/02/uber-ceo-orders-urgent-investigation-into-sexual-harassment-allegations>>. Acesso em 20 de maio de 2021.

KOZINETS, Robert. *Netnography: Doing Ethnographic Research Online*. 2d, Sage, 2015.

KREIN, José Dari. As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil. In.: FAGNANI, Eduardo. *Debates Contemporâneos: Economia Social e do Trabalho*, n.8. São Paulo: LTr, 2013.

LALLEMENT, Michel. Revolução digital: que questões para o trabalho e para as relações de gênero? In.: MARUANI, Margaret (Org.). Rio de Janeiro: FGV Editora, 2019.

LAPEYERE, Nathalie. Igualdade profissional, corpo e sexualidade. In.: MARUANI, Margaret (Org.). *Trabalho, logo existo: perspectivas feministas*. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2019.

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. *Caderno CRH*, v. 32, n. 86, 2019.

LISPECTOR, Clarice. *Laços de família: contos*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1983.

Lebrun, J. P. *A perversão comum: Viver juntos sem Outro*. Rio de Janeiro, RJ: Cia de Freud, 2008.

LÉVY, P. *Cibercultura*. 2. Ed., São Paulo: Editora 34, 2003.

LORENTZ, Marta. "Só podia ser mulher": as relações de gênero no trânsito. 2008. Dissertação de Mestrado, Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2008.

MARTINS, Heloisa H. T. S. Metodologia qualitativa de pesquisa. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v.30, maio/ago., 2004.

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política, Livro I: O processo de produção do capital*. São Paulo: Boitempo, 2013.

MÉSZÁROS, István. *Para além do capital: rumo a uma teoria da transição*. São Paulo: Boitempo, 2011.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. *Ciência & saúde coletiva*, v. 17, p. 621-626, 2012.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. *Revista pesquisa qualitativa*, v. 5, n. 7, p. 1-12, 2017.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.); DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu. *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2016.
MORAIS, Greiciele M.; SANTOS, Valdeci F.; GONÇALVES, Carlos A. Netnography: Origins, foundations, evolution and axiological and methodological developments and trends. *The Qualitative Report*, v. 25, n. 2, p. 441-455, 2020.

MORAES, R. B. D. S; OLIVEIRA, M. A. G. D; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*. v. 6, n. 3, p. 647-681, dez./2019.

MONTALI, Lilia; LOPES, G. Rearranjos familiares de inserção, precarização do trabalho e empobrecimento. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 21, n. 2, p. 195-216, 2004.

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

NOCELLI, Gracielle. Cinco mil têm transporte por aplicativo como renda. *Tribuna de Minas*, 2019. Disponível em: < <https://tribunademinas.com.br/noticias/economia/24-11-2019/cinco-mil-tem-transporte-por-aplicativo-como-renda.html>>. Acesso em: 14 de maio de 2021.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. **Revista Aurora**, v. 3, n. 2, 2010.

OIT. *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Internacional Labour Office, Geneva, 2021.

OLIVEIRA, Juliana Andrade; PEREIRA, Maria J. T. Como a uberização chega aos serviços de beleza. *OutrasPalavras*, 13 jan. 2022. Disponível em: <<https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/como-a-uberizacao-chega-aos-servicos-de-beleza/>>. Acesso em 25 de janeiro de 2022.

PAPAPICCO, Concetta. Whats...App at Work? Instant Messaging Improves Professional Well-Being. *International Journal of Communication and Media Science*, v.6, n.1, jan./abril, 2019.

PINHEIRO, Luana et al. *Os Desafios do Passado no Trabalho Doméstico do Século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua*. Texto para Discussão, 2019.

PISCITELLI, Adriana. Re-criando a (categoria) mulher? In.: ALGRANTI, Leila Mezan (Org.). *A Prática Feminista e o Conceito de Gênero*. Textos didáticos, n.18, Campinas: IFCH, Unicamp, 2002.

POLIVANOV, Beatriz. Etnografia virtual, netnografia ou apenas etnografia? Implicações dos conceitos. *Revista Esferas*, v. 2, n. 3, p. 61-71, 2013.

RAMOS, Noézia Maria. *'Mulheres no volante-você trabalha ou só dirige?': uma análise das relações de trabalho por aplicativo no contexto da precarização*. Orientadora: Maria José Tonelli. 2020. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo da FGV, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2020.

RICHARDSON, L. Feminist geographies of digital work. *Progress in Human Geography*, v. 42, n.2, 2018.

SAAD FILHO, Alfredo. Neoliberalismo: Uma análise marxista. *Marx e o Marxismo-Revista do NIEP-Marx*, v. 3, n. 4, p. 58-72, 2015.

SAFFIOTI, Heleieth. *Gênero, patriarcado e violência*. 2 ed. São Paulo: Expressão Popular; Fundação Perseu Abramo, 2015.

SCHOLZ, Trebor. *Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa*. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo, 2017.

SCOTT, Joan. Gênero – uma categoria útil de análise histórica. *Educação e Realidade*, Porto Alegre, RS, v.1, n.2, jul./dez. pp.71-99, 1995.

SEBASTIANY, Mariana Marques *et al.* “Empoderamento” e empreendedorismo: alternativas no enfrentamento à desigualdade das relações de gênero? In.: *III Congresso Internacional de Política Social e Serviço Social*, Londrina/PR, julho, 2019.

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

SILVA, Suelen de Aguiar. Desvelando a Netnografia: um guia teórico e prático. *Intercom, Revista Brasileira de Ciências da Comunicação*, v.38, n.2, jul-dec., 2015.

SILVA, Vitória Régia da.; LEÃO, Natália. Na pandemia, mulheres ficam mais vulneráveis e são maioria entre desempregados. *Gênero e número*, 2021. Disponível em: <<http://www.generonumero.media/mulheres-trabalho/>>. Acesso em: 14 de maio de 2021.

SILVEIRA, Leonardo Souza; LEÃO, Natália Siqueira. O impacto da segregação ocupacional por gênero e raça na desigualdade de renda no Brasil em três décadas (1986-2015). *Revista Latinoamericana de Población*, v. 14, n. 27, p. 41-76, 2020.

SOUSA, Renata Floriano de. Cultura do estupro: prática e incitação à violência sexual contra mulheres. *Revista Estudos Feministas*, v. 25, p. 9-29, 2017.

SOUZA, Mariana Machado; BORGES, Livia de Oliveira. Salão parceiro na prática: submissão ou autonomia? *Psicologia & Sociedade*, v. 32, 2020.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, Editora Expressão Popular, 2021.

SRNICEK, Nick. Paths Forward for the Study of the Digital Economy. In: *Platforming Equality: Policy Challenges for the Digital Economy*. Autonomy, 2020.

TROPIA, CÉLIO E. Z.; SILVA, Pedro Paulo; DIAS, Ana Valéria Carneiro. Indústria 4.0: Uma caracterização do sistema de produção. In: *XVII Congresso Latino-Americano de Gestão Tecnológica*. ALTEC. 2017.

UBER. Uber 2020 People and Culture Report. Disponível em <https://d1nyezh1ys8wfo.cloudfront.net/static/PDFs/CR24198_BOS-CWW_Uber_2020_Diversity_Report.pdf?uclick_id=8d113b58-2b66-4ff6-a806-81003c1122e1>. Acesso em 24 de junho de 2021.

UBER. Uber inicia nova campanha educativa de combate ao assédio. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/nova-campanha-educativa-combate-assedio/>>. Acesso em 14 de janeiro de 2022.

UDENZE, Silas. A Netnographic Assessment of a Laboratory Scientists' WhatsApp Group. *Health and New Media Research*, v.4, n.1, 2020.

VALENTE, Jonas. *Tecnologia, informação e poder: das plataformas online aos monopólios digitais*. 2019. Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade de Brasília, Brasília, 2019.

VALLAS, Steven; SCHOR, Juliet B. What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology*, v. 46, 2020.

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

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

WHATSAPP. WhatsApp FAQ: Using whatsapp group chat. Disponível em: <<https://faq.whatsapp.com/en/general/21073373>>. Acesso em 25 de janeiro de 2022.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTAS

Bloco 1

Qual é sua idade?

Como você se autodeclara: branca, parda, preta, amarela, indígena?

Qual é sua orientação sexual?

Qual é seu estado civil?

Quantos filhos você tem e quais as idades?

Qual é sua escolaridade?

É de Juiz de Fora?

Há quanto tempo mora na cidade?

Por que se mudou?

Mora em residência própria ou alugada?

Mora sozinha ou com outras pessoas? Quem?

Quem você considera ser o/a principal provedor/a da casa?

Qual a renda média do domicílio, em salários mínimos?

Quem você diria que é o/a principal responsável pelas atividades domésticas do domicílio?

Como tais atividades são distribuídas?

Quantas horas você gasta com tarefas domésticas por dia?

O tempo dedicado às tarefas domésticas afeta o tempo dedicado à rodagem, ou o contrário?

Você já deixou de rodar por que alguém na sua casa ficou doente e/ou precisou de cuidados?

Se pudesse alterar algo na sua dinâmica/rotina familiar, o que alteraria?

Como você divide seu tempo entre plataforma, trabalho doméstico e vida pessoa/lazer?

O trabalho para as plataformas afeta seu tempo de fazer?

Bloco 2

Por quais ocupações você passou no mercado de trabalho, desde o momento em que começou a trabalhar, até hoje?

Há quanto tempo você trabalha para plataformas de transporte?

Por que decidiu trabalhar para as plataformas?

Para quais plataformas você já trabalhou/trabalha atualmente?

O carro que usa é próprio ou alugado?

Quantas horas por dia você trabalha para as plataformas?

Você possui outra fonte de renda?

Você possui cadastro de MEI?

Quais você diria que são as vantagens e as desvantagens de trabalhar para as plataformas?

Se pudesse, o que mudaria nas plataformas?

Como você descreveria as interações com passageiros/as?

Você possui estratégias para lidar com conflitos que possam surgir durante a rodagem?

É possível evitar tais conflitos?

Você conhece a AMOAPLIC-JF?

Qual é sua opinião sobre as pautas da Associação?

Quais são suas perspectivas de futuro nas plataformas e no mercado de trabalho?

Bloco 3

Você acha que homens e mulheres trabalham/lidam com o trabalho do mesmo jeito?

Qual sua opinião sobre o grupo de WhatsApp destinado exclusivamente para condutoras?

Você acha que há diferença de tratamento por parte dos/as passageiros/as em relação a condutores homens e condutoras mulheres?

É possível haver episódios de assédio na relação entre passageiros e condutoras?

Você já foi assediada, ou conhece alguém que foi, enquanto trabalhava para as plataformas?

Para você, é possível prever e prevenir episódios de assédio? Como?

Qual é sua opinião sobre plataformas feitas exclusivamente para condutoras e passageiras mulheres?

Você acha que as plataformas de transporte ajudam a melhorar a condição das mulheres no mercado de trabalho?

Em uma propaganda da Uber, referente a ferramenta U-Elas, a empresa convida as mulheres a dirigirem suas vidas, sem mulheres empoderadas, através do trabalho para essa plataforma. Qual sua opinião sobre a mensagem dessa propaganda?

No vídeo, mencionam empoderamento. Para você, o que é empoderamento e como é uma mulher empoderada?

Você se considera empoderada?

Bloco 4

Para você, quais foram os maiores desafios da pandemia?

Você ou alguém próximo foi infectado pela Covid-19?

Você solicitou o auxílio emergencial do governo federal ou de plataforma?

Você tem medo de ser infectada?