

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA - UNESP
Faculdade de Ciências e Letras – Campus de Assis

WASHINGTON FREIRE PESSOA

MULHERES MOTORISTAS POR APLICATIVOS: precarização, violência e
resistência no cotidiano do trabalho



Assis
2024

WASHINGTON FREIRE PESSOA

MULHERES MOTORISTAS POR APLICATIVOS: precarização, violência e
resistência no cotidiano do trabalho

Dissertação apresentada à Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências e Letras, Assis, para obtenção do título de Mestre em Psicologia (Área de conhecimento: Psicologia e Sociedade).

Orientador: Prof. Dr. Matheus Fernandes de Castro

Assis
2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Renata Bianchui Prado – CRB-8/11152

P475m Pessoa, Washington Freire
Mulheres motoristas por aplicativos : precarização,
violência e resistência no cotidiano do trabalho /
Washington Freire Pessoa. — Assis, 2024
186 f. : il.

Dissertação de Mestrado - Universidade Estadual
Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências e Letras, Assis
Orientador: Dr. Matheus Fernandes de Castro

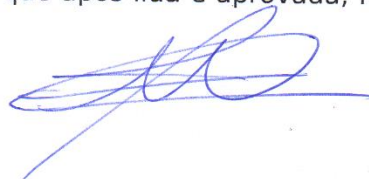
1. Motoristas. 2. Mulheres - Resistência. 3. Violência
contra as mulheres. 4. Uberização. 5. Precarização do
trabalho. I. Título.

CDD 331.4

ATA DA DEFESA PÚBLICA DA DISSERTAÇÃO DE Mestrado de WASHINGTON FREIRE PESSOA, DISCENTE DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA, DA FACULDADE DE CIÊNCIAS E LETRAS - CÂMPUS DE ASSIS.

Aos 24 dias do mês de maio do ano de 2024, às 14:00 horas, no(a) Sala de Defesas da Pós-graduação e Sala Virtual: meet.google.com/xcz-kfmq-nmr, realizou-se a defesa de DISSERTAÇÃO DE Mestrado de WASHINGTON FREIRE PESSOA, intitulada **MULHERES MOTORISTAS POR APLICATIVOS: precarização, violência e resistência no cotidiano do trabalho**. A Comissão Examinadora foi constituída pelos seguintes membros: Prof. Dr. MATHEUS FERNANDES DE CASTRO (Orientador(a) - Participação Presencial) do(a) UNESP/FCL - Assis/SP, Prof(a). Dr(a). SANDRA ELENA SPOSITO (Participação Virtual) do(a) FAFIPE/FUNEPE - Penápolis/SP, Prof. Dr. GUILHERME ELIAS DA SILVA (Participação Virtual) do(a) UEM/Maringá. Após a exposição pelo mestrando e arguição pelos membros da Comissão Examinadora que participaram do ato, de forma presencial e/ou virtual, o discente recebeu o conceito final: APROVADO. Nada mais havendo, foi lavrada a presente ata, que após lida e aprovada, foi assinada pelo(a) Presidente(a) da Comissão Examinadora.

Prof. Dr. MATHEUS FERNANDES DE CASTRO



AGRADECIMENTOS

À minha mãe, Laura Arcanjo Freire, por sempre ter feito o melhor para mim.

Ao meu pai e amigo, Paulo Vicente Pessoa (in memoriam), pelo apoio e incentivo durante os anos que compartilhamos juntos nesta vida.

À minha avó paterna, Aurora de Oliveira Pessoa, por ter sido a melhor avó do mundo. Tenho muitas boas lembranças vividas com ela, especialmente na década de 90, quando me dava secretamente algumas moedas para eu comprar fichas para jogar nas máquinas de fliperama. Sem dúvida, ela me proporcionou as melhores tardes da minha adolescência!

Às motoristas que aceitaram o convite para participar desta pesquisa.

À Universidade Estadual Paulista (UNESP), seu corpo docente, direção, administração e aos professores pela paciência, dedicação, conhecimento, vivência e valores passados sem restrição alguma, e pela parceria durante esta caminhada.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Matheus Fernandes de Castro, pelo acolhimento, humanidade, suporte, aprendizado, correções e incentivos que nortearam a produção deste trabalho.

Aos professores Dr. Guilherme Elias da Silva e Dra. Sandra Elena Sposito, por aceitarem o convite para participar da banca de qualificação e defesa deste trabalho.

Às professoras Mestra Rita de Cassia Vieira Borges e Caroline Cusinato, pela leitura atenta e pelas sugestões de melhorias no texto. Suas contribuições foram essenciais para o aprimoramento deste trabalho.

Ao Professor Celso Ledo Martins, pelo acolhimento, especialmente no momento pré-qualificação desta pesquisa. Suas palavras de incentivo foram fundamentais nessa ocasião.

Professora Ph.D. Windyz Brazão Ferreira, você fez e continuará fazendo parte desta história. Inicialmente, com o conhecimento compartilhado em seu canal no YouTube, e posteriormente, com as atividades síncronas em grupo, tive a oportunidade de aprofundar meu conhecimento sobre pesquisa científica. Lembro-me do dia em que estava muito ansioso, ainda no processo seletivo, com a chegada da data da entrevista (que foi a última etapa do processo seletivo) e você, sempre solícita e acolhedora, prontificou-se a realizar uma videochamada para conversarmos e simularmos uma entrevista. Muito obrigado por tudo!

Ao Marco Antonio Filippim, pelo incentivo, cuidado, parceria, acolhimento e escuta nos momentos em que precisei, sem os quais a conclusão deste trabalho não seria possível.

Ao João Paulo Zanette, Secretário do Programa de Pós-graduação em Psicologia da UNESP, pelo suporte recebido no início e ao longo desse processo.

Gostaria de expressar a minha gratidão a Ana Celeste Casulo, Gustavo Belmonte Vitorette e Saara Danielle Damasceno Martins Zandonadi, por estarem comigo nesta jornada na pós-graduação. A parceria, o compartilhamento das conquistas e dos desafios ao longo deste percurso foram essenciais para superarmos as dificuldades encontradas.

A Carolina Carvalho de Assumpção; Marcelo Moura Barbosa e Lara Franco Torciano pela leitura e pitacos em algumas partes do texto.

A todas e todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a minha formação e produção deste trabalho.

RESUMO

Pessoa, Washington Freire. **MULHERES MOTORISTAS POR APLICATIVOS: precarização, violência e resistência no cotidiano do trabalho.** 186 f. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Ciências e Letras de Assis - Universidade Estadual Paulista (UNESP). Campus de Assis. 2024.

O trabalho por plataforma não é algo novo, ao contrário, é o resultado de um desenvolvimento histórico que envolve capitalismo rentista, influência da ideologia do Vale do Silício, constante coleta de dados e aplicação de princípios da gestão neoliberal. Associadas com narrativas como o empreendedorismo e empresário-de-si-mesmos, passam a pseudo promessa de maior flexibilidade de horários e autonomia para trabalhar quando, onde e por quanto tempo quiser, para atrair e explorar a força de trabalho de milhares de trabalhadoras e trabalhadores. O objeto de estudo desta pesquisa são as mulheres motoristas por aplicativos e seu objetivo é compreender as práticas cotidianas de resistência destas trabalhadoras e como enfrentam e ressignificam as violências sofridas no cotidiano do trabalho. Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa exploratória, descritiva, de caráter qualitativo e etnográfico, que contou com a participação de cinco motoristas e utilizou como instrumentos para a coleta de dados um questionário sociodemográfico, um roteiro para entrevista semiestruturada e o acompanhamento de cinco grupos mistos de Whatsapp por um ano. O presente estudo, justifica-se a partir da análise de dados disponibilizados nos meios digitais e científicos que indicam o aumento das violências sofridas por esta classe trabalhadora e que expõe o oposto do prometido pelas plataformas para as motoristas mulheres. Os achados desta pesquisa corroboraram com as experiências cotidianas relatadas por essas trabalhadoras em páginas na internet, redes sociais e grupos fechados no WhatsApp que sinalizam que além de pagamentos extremamente baixos e extensas e desgastantes jornadas de trabalho, elas são vítimas diariamente de violências como: assalto; violência verbal; física; moral; psicológica e assédio sexual, sendo esta última, a violência sofrida inúmeras vezes por todas as participantes da pesquisa.

Palavras-chave: motoristas por aplicativos, mulheres, uberização, precarização, violências, resistência.

ABSTRACT

Pessoa, Washington Freire. **WOMEN DRIVERS BY APPLICATIONS: precariousness, violence, and resistance in everyday work.** 186 f. Master's Dissertation. São Paulo State University (UNESP), School of Sciences and Languages, Assis, 2023.

Platform work is not something new, on the contrary, it is the result of a historical development that involves rentier capitalism, the influence of the Silicon Valley ideology, the constant data collection, and the application of neoliberal management principles. Associated with narratives such as entrepreneurship and self-entrepreneur, they convey the pseudo promise of greater flexibility in working hours and autonomy to work when, where, and for as long as you want, to attract and exploit the workforce of thousands of male and female workers. The object of study of this research is female app drivers and its objective is to understand the daily resistance practices of these workers and how they face and give new meaning to the violence they suffer in their daily work lives. Methodologically, this is an exploratory, descriptive, qualitative, and netnographic research involving the participation of five drivers and used as instruments for data collection a sociodemographic questionnaire, a script for a semi-structured interview, and the monitoring of five mixed WhatsApp groups for a year. The present study is justified based on the analysis of data available in digital and scientific media that indicate the increase in violence suffered by this working class and that exposes the opposite of what the platforms promise to female drivers. The findings of this research corroborate the daily experiences reported by these workers on websites, social networks, and closed groups on WhatsApp, which indicate that in addition to meager payments and long and exhausting working hours, they are daily victims of violence such as assault; verbal violence; physical; moral; psychological and sexual harassment, the latter being violence suffered countless times by all researched participants.

Keywords: app drivers; women; uberization; precariousness of work; violence; resistance.

SUMÁRIO

PALAVRAS INICIAIS

INTRODUÇÃO.....	11
CAPÍTULO 1 - ECONOMIA DE PLATAFORMA.....	15
1.1 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	20
1.2 UBERIZAÇÃO.....	22
1.3 GAMIFICAÇÃO EM PLATAFORMAS.....	26
CAPÍTULO 2 - MULHER, FAMÍLIA E TRABALHO: VIOLÊNCIA.....	29
2.1 CONCILIAÇÃO ENTRE FAMÍLIA E TRABALHO.....	30
2.2 REINSERÇÃO MACIÇA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	32
2.3 OS DESAFIOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	34
2.4 MOVIMENTOS FEMINISTAS COMO FORMA DE RESISTÊNCIA DA MULHER.....	35
2.5 VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER.....	39
2.6 LEI MARIA DA PENHA.....	42
2.7 LEI DO FEMINICÍDIO.....	44
2.8 TIPOS DE VIOLÊNCIA.....	45
2.9 APOIO INSTITUCIONAL PARA MULHERES VÍTIMAS DE VIOLÊNCIAS.....	48
2.10 RESISTÊNCIA A PARTIR DAS TÁTICAS E ESTRATÉGIAS.....	53
CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA DA PESQUISA.....	60
CAPÍTULO 4 - ANÁLISE DOS DADOS.....	67
4.1 CONTEÚDO DOS GRUPOS DE WHATSAPP.....	67
4.2 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DAS ENTREVISTADAS.....	114
4.3 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS.....	119
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	156
REFERÊNCIAS.....	162
ANEXOS.....	173
APÊNDICES.....	180

PALAVRAS INICIAIS

Na minha adolescência, minha mãe era gerente de uma das unidades de uma grande empresa de transporte intermunicipal e interestadual de passageiras e passageiros, que ficava localizada em uma pequena cidade do interior do estado do Pará. Por diversas vezes, presenciei uma certa relutância por parte de motoristas, cobradores e mecânicos ao receberem orientações e ordens da única mulher que trabalhava naquela unidade.

Eram pequenos gestos que eu observava na interação que acontecia entre ela e eles no cotidiano do trabalho. Era uma certa resistência, desconfiança e troca de olhares, como se quisessem questionar um ao outro sobre a capacidade daquela mulher em ocupar uma profissão tida como do universo masculino, principalmente por estar em um cargo no topo da pirâmide hierárquica daquela empresa.

Um das vezes enquanto circulava pela garagem, ouvi dois motoristas conversando entre si e questionando as decisões que ela havia tomado. Percebi que o questionamento deles era puramente pautado na questão de gênero, ou seja, por ela ser mulher. Enquanto falavam entre si, percebi que para eles o simples fato dela ser mulher a incapacitava de ocupar aquele cargo.

Já adulto, em uma conversa com ela, perguntei quais os desafios enfrentados naquela empresa. Ela me respondeu que era muito difícil e que tinha sofrido assédio, violência verbal, psicológica e ameaça de morte. *“Além de mulher eu era pequena e negra, porque eu não sou branca [...]. Eu passei por coisas que eu não desejo para mulher nenhuma. Se fosse homem eu não passaria o que eu passei sendo mulher (SIC)”*. Ao ser questionada sobre o porquê ter continuado trabalhando lá, me respondeu que tinha dois filhos pequenos para criar.

Quando trabalhava como cobrador de ônibus em uma empresa de transporte coletivo de passageiras e passageiros em uma cidade de grande porte do estado do Pará, por diversas vezes pude observar situações de violências nas quais mulheres motoristas eram vítimas de comentários maliciosos, assédio moral e/ou assédio sexual por parte de seus pares, superiores e passageiros, no desempenho de suas atividades laborais.

A partir das observações realizadas no cotidiano de minha vida pessoal e profissional, surgiram reflexões que adiante se tornaram inquietações e se consolidaram com a produção do trabalho “Qualidade de vida de mulheres no

mercado de trabalho: uma revisão bibliográfica”, para a especialização em Gestão Estratégica de Pessoas em uma instituição de ensino privada. Elas motivaram a produção desta pesquisa que tem como objetivo compreender as práticas cotidianas de resistência de mulheres motoristas por aplicativos e como enfrentam e ressignificam essas violências.

Quando decidi participar do processo seletivo para mestrado e escolhi sobre o que pesquisaria, fui questionado em sala de aula, como aluno especial, sobre o porquê pesquisaria sobre mulheres - aliás, por uma mulher - e não sobre homens, já que sou homem. Sei que não tenho lugar de fala por ter nascido menino e me entender como um homem cisgênero, aliás, ter nascido com um pênis não me definiria como homem ou mulher, pois “ninguém nasce mulher: torna-se mulher” (Beauvoir, 1967, p. 9), todavia, compreendo que este não seria um impeditivo para conduzir tal pesquisa.

Também não tenho nesta pesquisa a pretensão de falar pelas mulheres motoristas por aplicativos, apenas cedo este espaço, que é um espaço elitista para que as participantes da pesquisa falem por si.

INTRODUÇÃO

Em diversas atividades cotidianas como assistir um filme, série, ouvir música, fazer compras online, acessar redes sociais ou até mesmo usar o cartão de crédito ou débito, utilizamos as plataformas virtuais. Nosso cotidiano doméstico, de trabalho, de relacionamentos, de educação e, até mesmo, de saúde, dentre outros, passam ou são atravessados pelo uso de ferramentas conectadas à internet.

O trabalho por plataforma não é algo novo, ao contrário, é o resultado de um desenvolvimento histórico que envolve capitalismo rentista, influência da ideologia do Vale do Silício, constante coleta de dados e aplicação de princípios da gestão neoliberal (Grohmann, 2021 *apud* Dambrós; Lima do Ó, 2021). Levando em consideração as particularidades das plataformas, como a habilidade de gerenciar e controlar o trabalho de forma significativa, sujeitando os trabalhadores a algoritmos de supervisão e vigilância automatizada e excessiva, este processo proporcionou as plataformas um aumento exponencial de produção, sem tomar para si as obrigações sociais associadas ao trabalho (Dambrós; Lima do Ó, 2021).

Segundo Abílio (2020), a principal narrativa do trabalho plataformizado é o empreendedorismo, que passa aos trabalhadores a falsa promessa de maior autonomia para trabalhar de forma flexível, ou seja, como se fosse do trabalhador a decisão de quantas horas por dia ele irá trabalhar. Contudo, tal assertiva não revela quantas horas serão necessárias para que o trabalhador consiga acumular, diariamente, o mínimo de dinheiro necessário para suas necessidades básicas. Tudo isso possibilita a essas empresas beneficiar-se da exploração da força de trabalho de uma massa de trabalhadoras e trabalhadores, enquanto elas só contribuem para a precarização do trabalho que é o elemento essencial em uma compreensão neoliberal do capitalismo, pois, “o trabalho de plataforma evidencia uma condição de trabalho que, por vezes, encobre uma efetiva relação de emprego” (Rodrigues, 2020), já que estas empresas não têm as mesmas responsabilidades trabalhistas exigidas das outras empresas, no passado, já que a proliferação do neoliberalismo garantiu a desregulamentação do trabalho em diversos países pelo mundo. Desta forma, é nesse cenário de exploração da mão de obra e enfraquecimento das relações de trabalho, que várias mulheres optam por ingressar na economia de plataformas.

Na atualidade, em território brasileiro, a Uber conta com 1 milhão¹ de motoristas parceiros no primeiro trimestre de 2022. Destes, apenas 6% são mulheres, o que corresponde a um total de 60.000 motoristas. Nos últimos anos, as plataformas de transporte individual de passageiros têm estimulado a entrada de mulheres motoristas parceiras. Isso fica evidente ao se observar as notícias publicadas nos sites dessas empresas e nos veículos de mídia convencionais, e está diretamente relacionado às solicitações de usuárias que preferem motoristas mulheres, com o objetivo de reduzir incidentes de assédio e violência (Pereira; Arribas; Cardoso, 2017).

Nesta direção, a Uber, uma das mais famosas plataformas de transporte em atividade no Brasil, criou alguns programas, dentre eles, *Elas na Direção* e *U-Elas*, que utilizam *slogans* em suas campanhas que mobilizam questões como o reconhecimento desta classe trabalhadora, empoderamento, flexibilidade de horários e segurança contra violências para conquistar mais mulheres condutoras (Pereira; Arribas; Cardoso, 2017). Além disso, a empresa tem oferecido vantagens financeiras para novas parceiras inscritas na plataforma, para aquelas que reativarem seu cadastro e para as motoristas mulheres que indicarem novas parceiras.

Desta forma, pode-se observar que o empenho desta empresa para recrutar motoristas mulheres tem relação direta com a conquista de maior número de passageiros mulheres, o que amplia seu escopo de clientes, pois cria a sensação de segurança para suas clientes mulheres. Nesse sentido, a empresa também amplia seus lucros gerando trabalho precário para as mulheres, com todas as consequências que esse tipo de trabalho posse ter para saúde daqueles que se dedicam a realizar atividades precarizadas.

Este trabalho busca compreender as práticas cotidianas de resistência de trabalhadoras que dirigem por plataformas, ou seja, como enfrentam e ressignificam essas violências. Desta forma, se faz necessário definir os conceitos de tática e estratégia que serão utilizados nesta pesquisa, pois eles foram essenciais para os nossos esforços no sentido da compreensão deste fenômeno.

As pessoas comuns fazem uso das táticas para lidar com as estruturas de poder estabelecidas na sociedade. Essas ações são denominadas por Certeau (1998) como ações astutas que são geralmente improvisadas e adaptadas às circunstâncias imediatas e visam resistir ou subverter as estruturas dominantes. Este autor destaca

¹ Fatos e dados sobre a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 29 fev. 2024.

que as táticas são utilizadas por pessoas ou grupos subalternos, que não têm acesso aos meios institucionais para mudar as condições nas quais vivem.

Por outro lado, as estratégias são ações planejadas que são utilizadas por indivíduos ou grupos em uma posição de privilégio (próprio) para manter e/ou ampliar suas posições de poder e são geralmente baseadas em recursos e meios institucionais, como a política, a economia, a mídia e têm uma posição menos vulnerável às contingências.

Como objetivos específicos busca-se: Identificar e caracterizar os tipos de violências sofridas por mulheres motoristas por aplicativos em suas práticas cotidianas; Averiguar como essas formas de violências influenciam nas relações interpessoais desenvolvidas no cotidiano do trabalho com seus passageiros(as); Averiguar quais táticas são desenvolvidas e utilizadas por elas para o enfrentamento das violências sofridas no cotidiano do trabalho; e Verificar se essas motoristas mulheres conhecem os amparos institucionais privados e/ou de políticas públicas voltadas para mulheres vítimas de violências.

Para isto, a metodologia desta pesquisa foi pensada e estruturada como: qualitativa, exploratória, descritiva e netnográfica e contou com as seguintes etapas: levantamento bibliográfico de literatura científica; pesquisa netnográfica; aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) que se deu por meio do CAAE: 63262622.0.0000.5401; contato com as participantes; aplicação de questionário sociodemográfico; entrevista; análise e discussão dos dados.

Com o intuito de organizar este trabalho, esta pesquisa foi estruturada em seis partes.

O capítulo um, discorre sobre a economia de plataforma, sua origem, suas características gerais, seus objetivos, as terminologias utilizadas pelos pesquisadores e como é comumente conhecida pela população em geral; apresenta o termo uberização e como ele corrobora para a precarização do trabalho e finaliza mostrando como a gamificação em plataformas intensifica a exploração de trabalhadoras e trabalhadores mundo afora.

O capítulo dois *mulher, família e trabalho: violência*, discorre sobre a divisão sexual do trabalho, os modelos de conciliação de trabalho, a reinserção da mulher no mercado de trabalho e os desafios enfrentados por elas neste meio. Trata, ainda, sobre o movimento feminista como forma de resistência de mulheres, contextualiza o que é violência contra a mulher; quais os tipos de violências enfrentadas por elas e

quais são os amparos institucionais disponibilizados para mulheres vítimas de violências e por fim, discorre sobre a resistência dessas mulheres a partir das táticas e estratégias.

O capítulo três, fala sobre a pesquisa, apresentando a metodologia utilizada neste trabalho e discorre sobre o seu objeto de estudo. Nele, também, encontramos os critérios de inclusão e de exclusão, faz a caracterização das participantes, das etapas da pesquisa, das ferramentas que foram utilizadas para a coleta de dados e sobre como os dados serão analisados.

O capítulo quatro trata da análise dos dados. Para isso, foram utilizados os dados coletados por meio do questionário sociodemográfico, entrevistas e observação diária de cinco grupos mistos de motoristas por aplicativos de mensagens instantâneas durante o ano de 2022. Para atender aos objetivos da pesquisa, até o momento, estruturou-se a análise em torno de três categorias que são: Conteúdo dos grupos mediados de whatsapp; Perfil sociodemográfico das entrevistadas; e Análise das Entrevistas.

Nas considerações finais, realizou-se uma reflexão crítica sobre os achados desta pesquisa, apontando seus avanços e seus limites. Serão destacados os pontos principais de resistência das motoristas, bem como suas maiores dificuldades diante das violências presentes no trabalho de motoristas por aplicativos. Nesse sentido espera-se contribuir para novas pesquisas que ampliem as discussões aqui realizadas.

A presente pesquisa, justifica-se a partir da análise de dados disponibilizados nos meios digitais que indicam o aumento da violência sofrida por esta classe trabalhadora e que expõe o oposto do prometido pelas plataformas para as motoristas mulheres. As experiências cotidianas relatadas por essas trabalhadoras em páginas na internet, em grupos exclusivos para motoristas e em redes sociais, sinalizam que além de pagamentos extremamente baixos e extensas jornadas de trabalho, elas são vítimas, diariamente, de violências como: assédio; agressão física; verbal; moral; psicológica; estupro e em alguns casos, morte.

CAPÍTULO 1 - ECONOMIA DE PLATAFORMA

Nos mais variados âmbitos, como no acadêmico-científico, nos veículos de comunicação de massa e nos cenários organizacionais, há uma grande variedade de terminologias para buscar definir as transformações do capital e do mundo do trabalho contemporâneo, que podem estar associadas ao uso das novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC's) (Antunes; Filgueiras, 2020). Algumas são mais conhecidas e/ou utilizadas, como capitalismo de plataforma², uberização, consumo colaborativo³, economia *Gig* ou *Gig Economy*⁴, entre outros, sendo alguns destes, mais ou menos conhecidos pela população em geral.

Com o intuito de produzir com maior eficiência e agilidade – desde a Revolução Industrial, ocorrida no século XVIII – as fábricas passaram a usar, de forma cada vez mais sistemática, os recursos tecnológicos mais avançados, que se encontravam disponíveis. No cenário econômico atual, ocorreram diversas mudanças estruturais que marcaram a passagem do capitalismo industrial para a sua fase mais recente (RODRIGUES, 2020), que foi nomeada como capitalismo financeiro ou monopolista. Alguns pesquisadores, como Manuell Castells (2013), afirmam que exista uma quarta fase do capitalismo batizada de capitalismo informacional.

É notório que desde a segunda década do século XXI, o uso de novas tecnologias vem crescendo de forma exacerbada, tendo como consequência o aumento significativo das alusões e análises sobre grandes transformações na organização contemporânea e na natureza das relações trabalhistas, que estão associadas ao uso destas tecnologias, principalmente se tratando das TIC'S. Desta forma, elas colocaram em destaque todas as propostas e avanços da denominada

² Nesse modelo econômico as empresas operam predominantemente como intermediárias digitais em diferentes setores e coletam dados extensivamente que são usados para favorecer sua posição no mercado e para influenciar tanto a produção quanto o consumo. A OLX: Site e aplicativo de vendas é um exemplo de capitalismo de plataforma. SRNICEK, N. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity Press, Edição do Kindle. 2017.

³ Esse modelo econômico é baseado no compartilhamento, troca, aluguel ou venda de acesso a produtos e serviços, em vez da posse individual. Este modelo é mediado por plataformas digitais. O Airbnb é um exemplo de empresa de consumo colaborativo. SLEE, T. **What's Yours Is Mine: Against the Sharing Economy**. New York: OR Books, 2017.

⁴ Modelo econômico onde trabalhos temporários ou freelancers são comuns, e as empresas tendem a contratar trabalhadores para tarefas específicas ou projetos de curto prazo, em vez de empregos permanentes. A Uber é um exemplo de empresa de Gig Economy. WOODCOCK, J; GRAHAM, M. **Gig Economy: A Critical Introduction**. Cambridge: Polity Press, 2020.

Indústria 4.0 e o conseqüente desenvolvimento da automação e da inteligência artificial (IA), nesse contexto (Antunes; Filgueiras, 2020).

A partir da percepção de uma sociedade inserida em rede, permeada pela onipresença das TIC's e também, mundialização do capital, fica evidente que ocorre uma mudança de comportamento, não apenas dos trabalhadores, como também das organizações, que passam a operar pela lógica do mercado (DAMBRÓS; LIMA do Ó, 2021).

Sundararajan (2016, *apud* Portes, 2019) em seus estudos, acredita que esse modelo está embasado em:

plataformas como um sistema econômico e o conceitua como: “capitalismo baseado em multidões” e também, “economia compartilhada”, também enfoca que suas características básicas e principais são: a base de mercado, ou seja, por ser um sistema onde os mercados que baseados em troca de bens e propicia o surgimento de novos serviços; capital de alto impacto, visto que a economia compartilhada abre novas oportunidades para o uso eficiente de bens, habilidades, tempo e dinheiro; formação de redes de oferta de mão-de-obra e capital provenientes de multidões de indivíduos, em contraposição a instituições hierarquizadas e centralizadas típicas do capitalismo moderno; linhas indefinidas entre pessoal e profissional, em termos da comercialização de situações usualmente pessoais e informais, como dar uma carona; e linhas indefinidas entre o emprego formal e informal, autônomo ou contratado e trabalho e lazer, já que a economia compartilhada vem transformando o que era em grande parte emprego formal, dependente e relativamente inflexível. (p. 19).

Desta forma, quando analisado sob essa perspectiva, acaba ocorrendo um vasto desenvolvimento tecnológico no mundo produtivo organizacional contemporâneo que, geralmente é atribuído a ampla difusão da internet e dos equipamentos portáteis conectados à ela, nesse contexto, como por exemplo, os smartphones, que puderam possibilitar a expansão do que hoje é conhecida como economia de plataforma, ou seja, um novo modelo econômico que tem como alicerce fundamental as plataformas digitais e também o controle algorítmico (Dambrós; Lima do Ó, 2021).

A partir de um contexto que buscou ampliar o neoliberalismo, acabou ocorrendo uma reorganização produtiva, que esteve fortemente vinculada à expansão tecnológica contemporânea, e dessa forma, desencadeando profundas mudanças nas configurações do mundo laboral, como a destruição dos empregos formais e também, caracterizando a ideologia na perspectiva empreendedorista, fortemente difundida como um aspecto que buscava solucionar o problema dos

desempregados, cabendo aos trabalhadores por si mesmos, a responsabilidade da recolocação no mercado trabalho (Picolotto; Lazzaretti; Hübner, 2020).

Levando em consideração a forma como a economia de plataforma se organiza, é perfeitamente possível notar na sua essência, dois elementos importantes nessa nova forma de se pensar o trabalho, que pode perfeitamente ajudar a compreender melhor como ideologicamente esse modelo consegue muita adesão pelas trabalhadoras e trabalhadores. O primeiro ponto a ser destacado é a autonomia e o segundo são os contratos de curta duração, pois nesse modelo de negócio, o importante não é o tempo que esse trabalhador vai prestar o serviço para a plataforma, e sim o quanto ele produzirá para as empresas.

No entanto, a economia de plataforma procura essencialmente vender a ideia de comunidade, ou seja, de conectar pessoas, compartilhando valores, mas o que pode ser observado com isso, é o domínio da empresa em relação ao seu parceiro. O empreendedorismo que é um dos elementos basilares da economia de plataforma, na qual o trabalhador é encorajado a ser patrão de si mesmo, cai em contradição, quando a realidade que se desvela é a de atividades laborais precarizadas, ou seja, subemprego.

Fica evidente que nessa nova economia em expansão, evocam-se seus benefícios tendo como embasamento um discurso ideológico, que acaba sendo atrativo por suas inúmeras vantagens, como a conciliação das atividades domésticas cotidianas com o trabalho produtivo remunerado; a possibilidade de maior flexibilidade de horários no trabalho, sem pressão de superiores ou chefes por resultados e também, a possibilidade de se trabalhar de onde quiser, devido à ausência do limite geográfico; e para estar capacitado ao trabalho, basta ter apenas, um dispositivo móvel, com acesso à internet (Dambrós; Lima do Ó, 2021).

Destaca-se que se juntarmos todas essas possibilidades com narrativas como o empreendedorismo (Abílio, 2020) e/ou empresário-de-si-mesmos, a economia de plataforma ludibria milhares de trabalhadores com a falsa promessa de emprego com maior flexibilidade de horários, com maior autonomia para trabalhar quando, onde e por quanto tempo quiser, com a finalidade de atrair e explorar a força de trabalho de pessoas, mas que na realidade só vão acentuando cada vez mais a precarização do trabalho existente na perspectiva neoliberal do sistema capitalista, pois, “o trabalho de plataforma evidencia uma condição de trabalho que, por vezes, encobre uma efetiva

relação de emprego” (Rodrigues, 2020, p. 94), na qual tem como consequência a exoneração das empresas das suas obrigações trabalhistas.

A perspectiva do empreendedorismo, como também, da liberdade e da autonomia, acaba sendo desmascarada quando o trabalhador vai percebendo que por trás da relação dele com essas empresas, que na realidade são multinacionais, ocorre uma liberdade totalmente programada, ou seja, uma liberdade com limites, beneficiando desproporcionalmente essas organizações, que ficam livres das obrigações trabalhistas, algo que é presente em contratos formais de emprego. O controle por algoritmos⁵ portanto, se efetiva sem a necessidade de uma ordem direta, aspecto que dificulta a caracterização de vínculo trabalhista pelas plataformas digitais.

[...] o gerenciamento algorítmico eleva a novos patamares a possibilidade de incorporar como elemento central da gestão a ausência de regras formalmente definidas do trabalho; a informalização é cada vez mais profundamente administrável. Ao mesmo tempo que se apresenta legalmente como uma mediadora, a empresa detém o poder de estabelecer as regras do jogo da distribuição do trabalho e determinação de seu valor. O gerenciamento também mira na intensificação e extensão do tempo de trabalho, regulando soberanamente oferta e procura, por meio de regras permanentemente cambiantes que se retroalimentam da atividade da multidão (Abílio, 2020, p. 76).

A economia de plataforma nessa linha de pensamento, concebe o seu trabalhador como mero objeto de produção de valor ou mesmo como objeto que produz lucratividade. Esta relação pode ser compreendida e denominada como reificação, ou seja, o outro é tratado como uma coisa, embora se expresse como contrário, tentando parecer como de parceria, a exemplo das participantes desta pesquisa que são denominadas pelas plataformas de *motoristas parceiras*. Na verdade, o trabalhador nessa perspectiva, é visto apenas como um número que é acompanhado pelo algoritmo e conforme vai perdendo rentabilidade, ou seja, produzindo menos, recebe mais estímulos, como por exemplo, através da gamificação, para continuar trabalhando e com isso, produzindo para a plataforma (Abílio, 2020).

Seguindo nesta direção, o indivíduo vai gradativamente se transformado em uma espécie de trabalhador denominado *just-in-time*, ou seja, sob demanda, que fica

⁵ O algoritmo pode ser entendido como “sequência de etapas articuladas que produz a solução de um problema; procedimento sequenciado que leva ao cumprimento de uma tarefa”. Significado extraído de Michaelis - Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa, online. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/>. Acesso em 02 abr. 2024.

esperando uma chamada por smartphone, sendo pago apenas pelo trabalho que executa, sem nada adicional a receber pelo tempo ocioso, começando “sua jornada sem ter qualquer garantia sobre qual será sua carga de trabalho, sua remuneração e o tempo de trabalho necessário para obtê-la” (Abílio, 2020, p. 116).

Segundo Srnicek (2017), as características gerais das plataformas são quatro, a saber:

(1) Fornecer a infraestrutura para fazer a intermediação entre diferentes grupos de usuários (p. 44); (2) Apresentar tendências de monopólio impulsionadas por efeito de rede, ou seja, agregar valor ao serviço a partir da quantidade de pessoas que utilizam uma plataforma (p. 45); (3) Empregar subsídios cruzados para atrair uma maior variedade de usuários; e (4) Na posição de intermediárias, as plataformas ganham não só acesso a mais dados, mas também controle e governança sobre as regras do jogo (p. 47).⁶

Dentre as plataformas digitais existentes no mundo, segue abaixo, com o objetivo de facilitar a melhor compreensão, alguns exemplos de plataformas utilizadas no Brasil, sendo algumas delas conhecidas mundialmente, conforme resumido no quadro 1.

Quadro 1 - Exemplos de plataformas

SETOR	EXEMPLOS
Comunicação	Facebook, Instagram, LinkedIn
E-commerce	AliExpress, Lojas Americanas, Mercado Livre, Shoppe
Educação	Coursera, Eduk, Moodle, Udemy
Jogos	Nuuvem, Nintendo, Steam, Xbox
Mídia	Vimeo, YouTube, Tik Tok
Serviços	Getninjas, Reforma Fácil, Singu
Streaming⁷ Vídeos	Amazon Prime Video, Apple TV, Disney+, Globoplay, Netflix, HBO
Streaming Músicas	Deezer, Spotify, Apple Music, Amazon Music
Transporte	Buser, BlaBlaCar, Uber, 99, Lady Driver

Fonte: Elaboração própria a partir de diversos autores (2023).

⁶ A citação direta utilizada é uma tradução livre feita pelo autor a partir do texto original em inglês.

⁷ Tecnologia que permite o envio de dados multimídia de forma contínua utilizando a rede mundial de computadores (internet), tornando possível o acesso a filmes e músicas.

Embora haja graves consequências provenientes da economia de plataforma, ainda assim, trabalhadoras e trabalhadores veem esse trabalho como uma real possibilidade para gerenciar seu próprio negócio e vida pessoal, em busca de uma melhor remuneração, com o objetivo de atenderem às necessidades básicas de sobrevivência, ao mesmo tempo que alcançam um melhor equilíbrio entre trabalho e outros compromissos do seu dia a dia (Malone, 2004; Gratton e Johns, 2013 *apud* Dambrós; Lima do Ó, 2021). Entretanto, na realidade é justamente o contrário, pois, acabam produzindo agravantes como a intensificação do trabalho, gerando insegurança com relação às condições de trabalho e impactando na saúde dos trabalhadores, até mesmo contribuindo para a perda das identidades individual e também coletiva dessa população, favorecendo o enfraquecimento dos sindicatos e as formas de luta dessa classe trabalhadora, perdendo os direitos trabalhistas, intensificando os riscos à saúde e à vida, dentre outros. Ou seja, isto colabora diretamente com a expansão da precarização da vida, do trabalho e da violência contra essas trabalhadoras e trabalhadores.

1.1 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

No percurso histórico do sistema capitalista contemporâneo, as transformações no mundo do trabalho vêm acontecendo de forma contínua. Com o advento das máquinas e dos meios de produção em massa, ocorreu a aceleração desses processos, o que ocasionou na mudança de como o trabalhador troca a sua força de trabalho por dinheiro. Desta forma, em consequência da expansão da internet, as grandes plataformas que mediam produtos e/ou serviços entre os trabalhadores e as empresas crescem cada dia mais. Concomitantemente, essas organizações enriquecem devido à redução de custos oriundos da desregulamentação geral do mercado de trabalhadores autônomos e informais (Fontes, 2020).

No governo dos presidentes Lula e Dilma, entre os anos de 2003 e 2013, houve uma ampliação de todas as modalidades flexíveis de contratação de trabalhadores no cenário brasileiro, o que contribuiu para a difusão de novas formas incomuns de contratos salariais, ou seja, como o contrato de trabalho por prazo determinado, contrato por prazo parcial, suspensão de contrato e, particularmente, as

pseudo-relações de trabalho, como a contratação em pessoa jurídica (PJ), cooperativas de contratação de trabalho, trabalho-estágio, autônomos, trabalho em casa, teletrabalho e a terceirização (Alves, 2015).

A perda dos direitos assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é uma das grandes expressões da precarização do trabalho, no Brasil. Este cenário vem sendo acelerado, no país, desde a reforma trabalhista em 2017, embora já venha ocorrendo antes disso. Abílio (2019), observa que a flexibilização do trabalho contribuiu para que o conceito do que é trabalho formal fosse repensado por pesquisadores da área. Até mesmo ignorando que metade dos trabalhadores que já vivem na informalidade, e nessa conjuntura não existe nesta reforma nada que pudesse proteger esta classe, ou mesmo pudesse ampliar esses direitos à população, que vê os trabalhos formais serem informalizados. Desta forma, segundo Abílio (2019), é possível inferir que o Brasil está passando por uma informalização do trabalho formal.

Homens e mulheres de diversas idades podem ser encontrados em cidades de diferentes portes, exercendo os mais variados trabalhos informais, como por exemplo, vendendo itens relacionados à smartphones, como capas protetoras e carregadores, bonés, água, refrigerantes, alimentos, ou entregando panfletos com os mais variados produtos e serviços, ou seja, trabalhando de forma informal e precária com a finalidade de garantir o seu sustento e o da sua família. De acordo com Castro (2021), as ruas, antes utilizadas como local para o trânsito de pessoas e a realização de algumas atividades de trabalho, tem, cada vez mais, figurado para a Psicologia Social e do Trabalho como cenário privilegiado para os seus estudos. Com o aumento da informalidade e dos trabalhos que usam as novas tecnologias móveis as ruas e outros espaços públicos vêm se tornando um disputado palco para a realização de práticas laborais. Tal disputa pode mesmo beirar a violência física, como entre taxistas e

motoristas por aplicativos⁸, motoristas de ônibus e motofretistas⁹ (motoboys e mototaxistas), comerciantes e ambulantes¹⁰, dentre outros.

1.2 UBERIZAÇÃO

A terminologia Uberização está relacionada de forma direta ao aplicativo Uber, da empresa multinacional norte americana Uber Technologies Inc. Para Abílio (2020), a uberização caracteriza-se como “um amplo processo de informalização do trabalho, processo que traz mudanças qualitativas para a própria definição de trabalho informal” p. 112).

Segundo esta autora:

Derivado do fenômeno social que tomou visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado, em realidade o termo uberização se refere a processos que não se restringem a essa empresa nem se iniciam com ela, e que culminam em uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho (Abílio, 2020, p. 112).

A uberização caracteriza-se como um fenômeno global com potencial de provocar mudanças significativas na forma de como o trabalho se organiza, com isso, trazendo novas demandas para o Estado, no que relaciona-se a questão da regulação e também, a gestão, impactando na atividade humana, a saúde e as formas de vida dos trabalhadores, atividades do cotidiano e no trabalho.

Com o intuito de exemplificar o crescimento exponencial do trabalho por plataformas, apresenta-se a seguir os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de

⁸ Disputa por clientes gera brigas entre taxistas e motoristas de app no Aeroporto de Fortaleza. Disponível em: <https://g1.globo.com/ce/ceara/noticia/2023/08/27/disputa-por-clientes-gera-brigas-entre-taxistas-e-motoristas-de-app-no-aeroporto-de-fortaleza.ghtml>. Acesso em: 02 abr. 2024.

⁹ Motorista de ônibus que se envolveu em briga de trânsito com motoboy vai à Justiça para reverter demissão. Disponível: <https://www.bandab.com.br/curitiba/motorista-de-onibus-que-se-envolveu-em-briga-de-transito-com-motoboy-vai-a-justica-para-reverter-demissao/>. Acesso em: 02 abr. 2024.

¹⁰ Comerciantes do Centro reclamam da concorrência desleal de ambulantes. Disponível em: <https://www.jornalcruzeiro.com.br/comerciantes-do-centro-reclamam-da-concorrenca-desleal-de-ambulantes.html>. Acesso em: 02 abr. 2024.

Domicílios (PNAD) do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)¹¹, que mostram que:

1,5 milhão de pessoas estavam trabalhando na Gig Economy no setor de transportes do país. Desses, 61,2% eram motoristas de aplicativo e/ou taxistas, 20,9% entregavam mercadorias via motocicletas, 14,4% atuavam como mototaxistas e o restante exerciam a atividade de entrega de mercadoria via outro meio de transporte (IPEA, 2022).

Ainda sobre o trabalho por plataformas, o Instituto Locomotiva¹² apresenta:

[...] um crescimento de sete pontos percentuais no número de trabalhadores que recorreram a essas ferramentas entre fevereiro de 2020 e março de 2021. Antes eram 13% e agora são 20% - um em cada cinco trabalhadores.

Ou seja, são pessoas que não têm vínculo empregatício fixo que garanta os direitos básicos, que todos os trabalhadores legalizados tinham, antes da reforma trabalhista de 2017, como o registro em carteira de trabalho (CTPS); férias; FGTS; seguro-desemprego; 13º salário; horas extras; adicional noturno, entre outros.

Esses trabalhadores são rotulados ou se denominam como trabalhadores autônomos, ou seja, pessoas com contrato de tarefa realizada. Não têm salário e nem a garantia de sua jornada de trabalho, em seus contratos, bem como qualquer outro benefício, nem mesmo quando conseguem um serviço. Para Antunes e Filgueiras (2020), o que fica evidente nesta nova forma de se organizar o trabalho através da utilização intensiva das TIC's é, que além de maximizar de forma exacerbada as formas de obtenção de lucratividade e até mesmo de extração de mais valia, ela também permite às organizações que utilizem essas ferramentas tecnológicas e programadas para o controle do trabalhador, para registrar em tempo real a realização e a qualidade dos serviços executados, bem como a velocidade e o local dos acontecimentos. Tudo isso, sob o aparente comando dos algoritmos.

A pessoa que decide trabalhar por plataformas, de fato, não é contratada. Portanto, se submete a um termo de adesão de prestação de serviços abusivos e desprovido dos direitos, assumindo de forma consciente ou não os riscos e custos da sua prestação de serviço e ganhando apenas pelo que produz, pois foi recrutado e

¹¹ Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/tag/motoristas-de-aplicativos/>. Acesso em: 02 jan. 2024.

¹² Do WhatsApp ao Uber – 1 em cada 5 trabalhadores usa apps para ter renda. Disponível em: <https://ilocomotiva.com.br/clipping/uol-do-whatsapp-ao-uber-1-em-cada-5-trabalhadores-usa-apps-para-ter-renda/>. Acesso em: 02 jan. 2024.

será remunerado sob essas novas lógicas. Desta forma, a uberização passa ao trabalhador a ideia do autogerenciamento, que na realidade é subordinado e também controlado por novas formas, que no atual contexto fazem uso da automação em dimensões amplas de coleta e tratamento de dados; mantendo controle e vigilância sobre o serviço prestado, por meio dos algoritmos (Abílio, 2019).

A liberdade e a flexibilidade que a Uber veicula para os(as) motoristas parceiros vai na direção oposta do que acontece na prática, nos mais variados aspectos. Ao pensar e organizar sua escala de trabalho, os trabalhadores devem obedecer impreterivelmente às instruções, que aparecem disfarçadas como sugestões, que são impostas pela plataforma. De acordo com Dambrós e Lima do Ó (2021), caso o(a) trabalhador(a) desobedeça a qualquer uma das regras estabelecidas pelo aplicativo, estará sujeito a ter a sua conta suspensa ou mesmo desativada pela plataforma sem aviso prévio.

Para Abílio (2019), a seu favor, a uberização conta com o engajamento constante de seus parceiros, utilizando estratégias e o autogerenciamento subordinado de cada um de seus trabalhadores. Inseridos em um contexto de concorrência exacerbada que se expande desproporcionalmente sem nenhuma regra preestabelecida, transformando-se em um aglomerado de pessoas que prestam serviço para uma única empresa. Levando em consideração este cenário, os trabalhadores uberizados necessitam desenvolver estratégias eficazes para se destacarem e se manterem competitivos no trabalho por plataformas.

Ainda segundo a autora supracitada, nesse contexto, o empreendedorismo vai assumindo diversas particularidades e nuances que se materializam de forma obscura aos processos de informalização do trabalho. Dessa forma, ele propicia a transferência de riscos para a pessoa que trabalha, a qual continua fazendo parte desta relação assimétrica e subordinada como trabalhador de plataforma, mas que passa a ser caracterizado e apresentado à sociedade como empreendedor, causando, de forma intencional, uma grande confusão entre a figura do trabalhador precarizado e a do empresário.

Nesse processo, a uberização torna evidente o presente e também, as tendências da gestão e subordinação laboral, que acabam operando na indistinção entre vigilância, controle e gerenciamento do trabalho. Compreende a possibilidade de extração, processamento e gerenciamento de dados em proporções gigantescas e concomitantemente centralizadas,

contando com as possibilidades contemporâneas de mapeamento integral do processo produtivo (Abílio, 2020, p. 113).

Para Dambrós e Lima do Ó (2021), não seria incorreto afirmar que o controle algorítmico se tornou presente no cotidiano de pessoas que trabalham por meio das plataformas, principalmente daqueles que prestam serviço para as empresas de transporte de pessoas e de entrega de alimentos, como por exemplo a Uber, 99, IFood e Rappi. Apesar de se entenderem e se apresentarem como empreendedores, sofrem grande pressão devido ao controle da supervisão algorítmica (Moreira, 2019), que de forma impositiva e arbitrária impõem regras rígidas para serem obedecidas em sua integralidade por todos que prestam os serviços. Se faz necessário destacar que, geralmente, o não cumprimento dessas regras observadas pelo algoritmo leva os trabalhadores à suspensão temporária ou à exclusão da plataforma.

Sendo assim, não parece incorreto pensar que a plataforma faz uso do trabalhador precarizado e disponível para realizar o serviço sempre que precisar, ou seja, apenas quando necessário, de forma automatizada e também, controlada, pagando somente pelo serviço realizado. Portanto, tem controle e é detentora do gerenciamento da oferta de trabalho e sua demanda, a qual é gerenciada pelo aplicativo e obrigatoriamente subordinada a ele. Sendo assim, Abílio (2019) afirma que, desta forma, o trabalhador (enquanto coletivo) sempre está disponível, embora, não tenha nenhuma influência ou poder de negociação sobre o valor, duração ou onde o serviço será prestado e nem como ele será distribuído para si, ou para os outros motoristas parceiros.

Para esses trabalhadores, permanecer na rua, disponível para a empresa, durante 18 horas por dia não significa ser remunerado por 18 horas de trabalho. A condição do trabalhador just-in-time é estar disponível para ser imediatamente utilizado, mas ser remunerado unicamente pelo que produz (Abílio, 2020, p. 116).

É importante destacar que os trabalhadores por plataformas são recrutados de formas não convencionais, bastando para isto, o preenchimento de um cadastro, com o upload de foto e alguns documentos, como a Carteira Nacional de Habilitação (CNH) e o Documento do veículo (CRLV) e por fim, a adesão aos termos de um contrato de prestação de serviços disponibilizados por estas empresas, que de fato, não é um contrato de trabalho formal, porque não assegura os direitos dos trabalhadores reconhecidos e garantidos em lei. Desta forma, não existe demissão para os

trabalhadores que prestam os serviços por plataformas, porque de fato não são contratados (Abílio, 2020). Por isso, e por outras características assumidas pelos trabalhos mediados por plataformas, alguns autores os têm comparado com os jogos virtuais, evidenciando a lógica perversa que está por trás dessa aproximação perigosa e diversionista calculada pelas plataformas.

1.3 GAMIFICAÇÃO EM PLATAFORMAS

Os jogos eletrônicos no contexto cibernético, que popularmente são conhecidos como games ou videogames, caracterizam-se como uma forma de se expressar culturalmente que acaba seduzindo e envolvendo milhões de pessoas há várias décadas. Atualmente, dizer que videogame é brincadeira de criança e/ou adolescente é um equívoco. O estereótipo do jogador do gênero masculino, sedentário e solitário, sentado em um sofá com um controle ou um teclado nas mãos, na frente de um computador, não corresponde mais a realidade. Esta fronteira foi rompida e os jogadores podem ter qualquer idade ou gênero e já não ficam apenas em seus quartos. Desta forma, além de se reunirem em grupos ou em comunidades virtuais para vencer desafios, agora, se encontram pela cidade para jogar games, tendo como mediador consoles portáteis ou smartphones (Medeiros; Cruz, 2018).

Segundo Domingues (2011), os jogos eletrônicos como forma de diversão, só surgiu na década de 70, quando *Nolan Bushnell*¹³ buscou ajudar a formatar a indústria dos games como praticamente a conhecemos na atualidade. A partir de então, houve uma expansão gigantesca desse mercado que se transformou em uma das maiores forças de entretenimento em massa, competindo com outras formas de lazer, como a televisão e o cinema, dentre outros. Vale destacar que os jogos eletrônicos nos seus primórdios foram resultados de esforços acadêmico-militares, sem o objetivo de fazer deles uma forma de brincadeira ou lazer.

A gamificação pode ser caracterizada como o processo no qual se aplicam referências de processos lúdicos em cenários não relacionados a jogos. Nesta perspectiva, conceituações e processos de um design de jogo, como progressão, organização em níveis, componentes da mecânica de um jogo,

¹³ Engenheiro eletricista e empreendedor norte americano, fundador da Atari e da rede de fast food Chuck E. Cheese's.

dentre outros, são aplicados em outros produtos materiais ou imateriais que não foram planejados como tal (Domingues, 2018, p. 13).

No atual contexto, ela é largamente utilizada em instituições educacionais e organizações. Já na economia de plataforma, ela tem como finalidade buscar estimular a adesão e motivar trabalhadoras e trabalhadores, no caso desta pesquisa, os(as) motoristas parceiros(as). Segundo Abílio (2019), “a produtividade é estimulada e conquistada por meio de regras que se apresentam como desafios para o trabalhador, que envolvem premiações e, principalmente, a incerteza de se alcançar o resultado perseguido” (p. 3).

A gamificação que é realizada na economia de plataforma torna-se uma das formas de intensificar o trabalho. Ao fazer a entrega dentro do prazo esperado ou realizar um número de corridas dentro de um período de tempo pré-estabelecido pelos algoritmos, a trabalhadora ou trabalhador é recompensado e se não consegue é punido. Desta forma, nesta espécie de jogo da vida real, os trabalhadores são impelidos a produzirem cada vez mais com a esperança de melhorarem seus rendimentos diários.

Fica claro, que se não cumprir as metas estabelecidas pela plataforma, acaba acarretando a perda das bonificações e, também, se receber avaliações baixas ou negativas de clientes, pode acarretar punições para as trabalhadoras e trabalhadores, como: menos serviços, contas suspensas por alguns dias e também, em alguns casos até mesmo ao banimento do(a) motorista parceiro(a) da plataforma.

Através desse novo modelo de trabalho, é possível encontrar ameaças a direitos fundamentais específicos ou inespecíficos dos trabalhadores. No caso dos direitos específicos, encontramos remunerações pagas por tarefa ou por peça, que fazem com que recebam salários muito abaixo dos valores médios pagos no mercado. Como se não bastasse, essas relações geralmente são marcadas pela ausência de limitação dos tempos totais de trabalho, inobservância de direitos coletivos, pressão pelo aumento da produtividade e cumprimento da tarefa no menor tempo possível, do que resulta um ambiente bastante desfavorável à saúde e segurança dos trabalhadores, o que incrementa também os riscos a danos físicos e psicológicos (Dambrós; Lima do Ó, 2021, p. 20).

Usando estratégias atribuídas aos jogos, a gamificação (Scholz, 2013) tem ganhado cada vez mais sentido no processo de trabalho por plataformas, objetivando o aumento da produção da força de trabalho de homens e mulheres que não sabem ao certo as regras do jogo, porque não estão explícitas, desta forma, são muito

flexíveis. Porém, fica evidente que a autonomia e o autogerenciamento dos trabalhadores e as decisões individuais sobre o nível de produção do trabalho está diretamente dependente das regras da plataforma, que unilateralmente é detentora das regras do jogo (Abílio, 2020).

A gamificação desempenha um papel crucial para a uberização, porque utiliza estratégias para motivar o trabalhador a produzir mais e por uma remuneração cada vez menor. Para cumprir este objetivo faz uso de estratégias como recompensas, progresso no desempenho através de mudanças no nível do perfil de cada motorista e por meio da competição, porque os trabalhadores são incentivados a competir entre si ou até consigo mesmos, com o objetivo de sempre baterem as metas estipuladas pelos algoritmos e receberem a premiação, tendo a força de trabalho explorada pela plataforma sem que muitas das vezes perceba isso.

A precarização do trabalho aqui representada pelo fenômeno da uberização, afeta de maneira desproporcional diversos grupos, em especial minorias, que historicamente foram e continuam sendo marginalizados pela sociedade e pelo mercado de trabalho ao longo dos anos. É nesse contexto que a entrada das mulheres como motoristas por aplicativos acontece e se torna ainda mais precária. Embora a promessa feita pelas plataformas de tornar suas motoristas parceiras empreendedoras e a flexibilidade de horários, que em um primeiro momento parece atraente, mascara condições de trabalho instáveis, sem quaisquer garantias ou direitos, que impacta negativamente esta classe de trabalhadoras. Diante disso, o próximo capítulo versará sobre a conciliação da mulher entre o trabalho produtivo remunerado e fora de casa e os desafios enfrentados por elas no mercado de trabalho.

CAPÍTULO 2 - MULHER, FAMÍLIA E TRABALHO: VIOLÊNCIA

No percurso histórico da humanidade, os cuidados com a família sempre foram atribuídos às mulheres, ficando com os homens, o sustento financeiro. Esse aspecto contribuiu com a naturalização, por parte da sociedade, de que o cuidado com a família é responsabilidade da mulher e o trabalho fora de casa, do homem. Essa concepção contribuiu para que houvesse a perpetuação da dicotomia entre a vida pública e privada entre os gêneros, caracterizando que a cada parte já estaria reservado, os papéis a exercerem na estrutura social: a vida pública para os homens e a vida doméstica para as mulheres (De Sousa; Guedes, 2016).

Segundo Hirata e Kergoat (2007), muitos estudos e pesquisas científicas foram realizadas sobre divisão sexual do trabalho ao longo dos anos em diferentes países, contudo, foi na França, no início dos anos 1970, sob a perspectiva do movimento feminista, que surgiram vários esforços científicos que serviram de embasamento teórico para ampliar e consolidar esse conceito.

Estas mesmas autoras entendem a divisão sexual como:

A forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva [...] (Hirata; Kergoat, 2007, p. 599).

Por um período significativo, todas as atribuições sociais do trabalho de cuidado com a família no espaço doméstico acabavam sendo destinadas às mulheres, fazendo com que elas permanecessem na esfera privada, enquanto os homens, por sua vez, ocupavam naturalmente atribuições sociais de trabalho referentes ao espaço público (De Sousa; Guedes, 2016). Nesse sentido, os homens passaram a ocupar a quase totalidade dos espaços produtivos, políticos e institucionais, mas principalmente espaços considerados de maior destaque social, como lugares de gestão e comando de grandes interesses públicos e privados.

Verifica-se que essa forma peculiar da divisão social do trabalho, tomada por muito tempo por alguns como natural, tem dois princípios norteadores: o *princípio de separação* (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o *princípio hierárquico* (um trabalho de homem vale mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para a maioria das sociedades conhecidas, desde a sociedade contemporânea, como as que a

precederam. Podem ser colocados em prática por meio de um processo específico de legitimação: a ideologia naturalista (Hirata; Kergoat, 2007, p. 599).

No entanto, há uma linha tênue que divide a dicotomia entre cuidadores e provedores, apoiada em muitos aspectos, mas apresentando fragilidades em suas argumentações, como alguns cursos da história demonstram. Muitos desses discursos apresentam o papel feminino como sendo capaz de gestar e parir, estendendo, assim, como algo extremamente natural, o cuidado pelos filhos, idosos e das pessoas que apresentam deficiência para o gênero feminino. Em relação aos homens, o aspecto biológico é movido pela força e virilidade, além da exposição nos espaços públicos. Fundamentados nessas concepções explanadas, alguns papéis estereotipados foram definidos para o gênero masculino e feminino, definindo, dessa forma, os destinos de homens e mulheres baseados em suas genitálias (De Sousa; Guedes, 2016).

2.1 CONCILIAÇÃO ENTRE FAMÍLIA E TRABALHO

Desta forma, o entendimento de complementação entre homens e mulheres faz parte de uma perspectiva funcionalista que pressupõe a complementaridade desses papéis. Para Hirata e Kergoat (2007), essa abordagem está de acordo com a concepção baseada na divisão do trabalho entre os dois gêneros, tanto no cenário profissional, quanto doméstico e é uma divisão que possibilita a reprodução dos papéis sexuais de diversas formas.

Para explicar as desigualdades de gênero e a divisão sexual do trabalho, é fundamental conhecer os quatro modelos essenciais de conciliação entre a vida familiar e do trabalho, propostos por Hirata (2015).

No modelo *tradicional*, “a mulher não trabalha fora assumindo os cuidados da casa e dos filhos, o homem é o provedor”. Este modelo também é conhecido como patriarcal ou “heteropatriarcado”, cujo termo é utilizado como significado da “tal” supremacia do homem na organização social. Ele vem sendo construído socialmente e é tido, até os dias de hoje, por muitos, como padrão de normalidade. No modelo da *conciliação*, “A mulher trabalha fora, mas concilia trabalho profissional e trabalho doméstico.” Neste modelo o homem não acumula o trabalho profissional, com o doméstico e/ou de cuidados com o(s) filho(s), pois, socialmente, eles são tidos como naturais da esfera feminina. De acordo com a proposta do modelo de *parceria*, mulheres e homens tem o papel de dividirem tarefas domésticas e cuidados com a

família igualmente. Esse princípio, como o próprio nome sugere, “considera mulheres e homens como parceiros e as relações entre eles mais em termos de igualdade que de poder.” Já no modelo da *delegação*, a mulher delega à outras mulheres o cuidado com a casa, com a família e com as crianças. Neste modelo, mulheres mais privilegiadas, por conta de melhor formação ou melhores cargos, só podem trabalhar se outras mulheres, desprovidas de recursos e necessitando trabalhar para sustentar a família, assegurarem essas tarefas. O primeiro grupo de mulheres não pode existir sem o outro (Hirata, 2015, p. 5).

Apesar do modelo tradicional estar ultrapassado no contexto atual, uma vez que tanto homens quanto mulheres trabalham para o sustento da família (Hirata, 2015), é nítido que a divisão sexual do trabalho ainda está permeada por grandes desigualdades, principalmente no que se refere à desvalorização do trabalho feminino e “tem por características básicas a destinação prioritária dos homens no âmbito produtivo e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apreensão pelos homens dessas funções de forte valor social agregado” (Kergoat, 2009, p. 67).

Fica evidente que a desconsideração dos cuidados com o lar caracteriza um dos trabalhos que contribuem significativamente para o funcionamento do sistema produtivo, sendo uma forma de silenciar e invisibilizar a mulher. Já há alguns anos, as relações assimétricas de poder entre os gêneros ainda persistem. Outro aspecto que a mulher vivencia é o papel de realizar atividades relacionadas aos cuidados embasados em vínculos de casamento e reciprocidades parentais. Há até mesmo uma subordinação e opressão entre os gêneros, que vão sendo camuflados na cumplicidade familiar, reservando ao gênero feminino todo o amor e dedicação à família (De Sousa; Guedes, 2016).

Ou seja, o trabalho reprodutivo é concebido como parte do modelo de família básica, no qual se realiza o cuidado e também a forma de manter o ambiente doméstico como algo meramente feminino. Embora seja essencial à reprodução da força de trabalho e, portanto, parte imbricada ao modelo produtivo, esse papel acabou mantendo a mulher, por muitos anos, aprisionada a uma esfera privada como uma semicidadã ou não pertencente à cidadania, sem direito a votar, à educação básica ou a trabalhar fora do ambiente doméstico. Contudo, como nos apontam Emidio e Castro (2021), quando é necessário que a mulher vá para o mercado de trabalho, seja pela necessidade da família ou do sistema produtivo, em determinados momentos históricos, a mulher terminou por acumular tanto o trabalho reprodutivo dentro e fora de casa (assalariado ou não), quanto o produtivo.

2.2 REINSERÇÃO MACIÇA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

O contexto globalizado, como o mercado competitivo, gerou grandes avanços tecnológicos a nível mundial e, com isso, passou a demandar novas formas de organização da humanidade no processo produtivo desde o final do século XX. Todas essas mudanças impactaram em uma nova forma de se pensar a sociedade capitalista, contribuindo com o surgimento da especialização flexível. Desta forma, Amaral (2012) afirma que para alguns empresários conseguirem sobreviver e, principalmente, manter-se competitivos nesta nova conjuntura socioeconômica, utilizaram como estratégias as terceirizações, o trabalho parcial, os contratos informais e outras formas alternativas de contratação de força de trabalho.

Esse cenário abriu espaço para a maior participação da mulher no mercado de trabalho, não só pela necessidade de complementação da renda familiar, mas também pela quebra de padrões comportamentais que essas mudanças trouxeram (Amaral, 2012; p. 2).

Portanto, essa nova inserção das mulheres no mercado de trabalho, continua aumentando de forma contínua, no contexto brasileiro, também no decorrer das últimas décadas (IBGE, 2019), ocorrendo ainda grande preconceito em relação a esse aspecto. É notório que grande parte das mulheres trabalhadoras no país ocupam cargos na base da pirâmide hierárquica, de modo que o crescimento do número de mulheres no mercado de trabalho está vinculado a trabalhos cada vez mais precários, mais informais, por tempo parcial e, com isso, com remunerações menores (De Sousa; Guedes, 2016).

É possível perceber que a “desigualdade está centrada na segregação horizontal e vertical: onde se verifica que as mulheres não têm acesso às mesmas profissões que o gênero masculino e, portanto, estão limitadas a um número reduzido de atividades” (Hirata, 2015, p. 6). Mesmo quando têm a mesma formação educacional e o mesmo cargo que os homens, as mulheres ainda recebem menos. De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2023), a remuneração média por mês da mulher, no fim de 2022, foi de R\$ 2.416 e a do homem, R\$ 3.099. Ou seja, em média, as mulheres ganham 78% do que os homens.

Portanto, toda a desvalorização da força de trabalho feminino ocorre em virtude de que “mesmo quando o trabalho das mulheres ocorre dentro do processo de

produção capitalista, ele é percebido como sendo mais próximo de um trabalho reprodutivo do que produtivo” (Davis 2019, p. 19), marcando fortemente a desvalorização da mão-de-obra feminina.

Segundo esta mesma autora:

O trabalho doméstico encarna a relegação histórica e ideológica das mulheres à esfera doméstica; encarna a relegação histórica e ideológica do trabalho das mulheres à esfera privada, porque as economias capitalistas não reconhecem o trabalho reprodutivo que permite o trabalho produtivo. Esse trabalho foi desvalorizado em sua versão tanto não remunerada quanto remunerada (Davis, 2019, p. 27).

A divisão do trabalho oriunda das relações sociais de gênero, que atribuiu de forma impositiva às mulheres a esfera reprodutiva e de cuidados e aos homens, a vida pública e a esfera produtiva, deu origem e reproduziu as chamadas desigualdades de papéis e funções na sociedade. Para De Sousa e Guedes (2016), no decorrer da história, estas relações que foram estabelecidas entre os gêneros sempre se mostraram desiguais, hierarquizadas e fortemente marcadas pela exploração e opressão de um gênero em detrimento da supremacia do outro e perduram até os dias de hoje.

De forma parcial e precária, a permanência da mulher no mercado de trabalho sempre foi vinculada com a provisão insuficiente de dispositivos que pudessem ser conciliadores com o seu papel no âmbito familiar, em especial para as mulheres de classes sociais menos favorecidas da sociedade, que geralmente não podem optar pelo modelo de delegação e não têm acesso à creches privadas para os cuidados dos filhos, aspectos que confirmam de forma exacerbada a desigualdade de gêneros (De Sousa; Guedes, 2016).

2.3 OS DESAFIOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo o Art. 5 da Constituição Brasileira, “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]” (BRASIL, 1988). Entretanto, a diferença biológica dos corpos (genitais e função reprodutiva) engendrou as diferenças sociais, culturais, religiosas e históricas que formataram o que conhecemos como homens e mulheres (gênero).

Como mencionado anteriormente, o mercado de trabalho ainda é desafiador para as mulheres, devido ao fato delas encontrarem menos oportunidades de trabalho. Grande parte está inserida em profissões caracterizadas como pertencente ao universo feminino, onde geralmente encontram contratos de trabalho precários, inferiores, parciais e com remuneração reduzida em relação aos homens. Além disso, nestes trabalhos, muitas vezes são expostas também a violências como o assédio, violência psicológica, física, moral e sexual.

Mesmo no século XXI, grande parte da sociedade ainda considera que a responsabilidade familiar e doméstica devem ser papéis destinados à mulher. Esse modelo patriarcal de pensar na divisão do trabalho reprodutivo desvela como o preconceito social ainda está enraizado em nosso cotidiano, gerando, para a mulher, o acúmulo de atividades domésticas. Tal fato desencadeia prejuízos no seu desempenho nas organizações, ou em outros ambientes de trabalho, comumente tomados como masculinos, contribuindo desta forma, para o aumento dessas desigualdades.

Para exemplificar este fato e a diferença salarial que ocorre entre os gêneros, pode ser citado como exemplo os resultados da PNAD (2019). Eles apontam que:

[...] o rendimento das mulheres representa, em média, 77,7% do rendimento dos homens (R\$ 1.985 frente a R\$ 2.555), conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad) de 2019. Entre os principais grupos ocupacionais, a menor proporção é observada em cargos de direção e gerência: os salários delas equivalem a 61,9% dos salários deles – o salário médio das mulheres é R\$ 4.666, e o dos homens é R\$ 7.542. Em seguida estão profissionais das ciências e intelectuais, grupo em que as mulheres recebem 63,6% do rendimento dos homens (PNAD, 2019, n.p.).

Embora a dicotomia existente entre gênero masculino e feminino venha sendo questionada há muitos anos, é evidente que, à medida que as mulheres ocupam mais funções relacionadas ao universo masculino, no mercado de trabalho e na vida

pública, os trabalhos que tradicionalmente eram ocupados apenas por mulheres também passam a ser ocupados por homens. No entanto, é fundamental ressaltar que a concentração de mulheres nas esferas historicamente masculinas não significa mudança na forma como a divisão social do trabalho foi pensada, pois ainda há uma forte assimetria entre o trabalho masculino, como de maior importância em detrimento ao trabalho desempenhado pelas mulheres (De Sousa; Guedes, 2016), já que somente este ano, foi proposta a abolição das diferenças salariais entre homens e mulheres que ocupam a mesma função, por força da aprovação de um projeto de lei (PL), mas somente nos contextos empresariais com contratos de trabalhos formais¹⁴.

2.4 MOVIMENTOS FEMINISTAS COMO FORMA DE RESISTÊNCIA DA MULHER

No decorrer da história, as mulheres, ao perceberem que eram vítimas dos mais diversos tipos de violências, que eram exploradas e tidas como incapazes pelos homens, se organizaram enquanto coletivo para reivindicar por seus direitos. À esta organização de mulheres, deu-se o nome de movimento feminista. Ou seja, originou-se a partir da contraposição ao “sexismo, contra as condições de aversão e inferiorização do feminino, transformadas em práticas rotineiras de subordinação das mulheres” (Bandeira e Melo, 2010, p. 7).

Este movimento nasceu e teve como contexto a:

Revolução Francesa, na luta contra a monarquia e em defesa da república, consolidou-se nos anos 1960 em meio às lutas contestatórias do Maio de 68 na Europa e, na América Latina, atuou contra os regimes ditatoriais nos anos 1970, tendo lutado até os dias de hoje por direitos e pelo reconhecimento das mulheres como sujeito político (Silva e Camurça, 2013, p. 19).

De forma geral, o feminismo pode ser entendido como tudo aquilo que remete à independência e autonomia das mulheres, todavia, tem um significado maior que este. “O feminismo é ao mesmo tempo uma teoria que analisa criticamente o mundo e a situação das mulheres e um movimento social que luta por transformação [...] (Silva e Camurça, 2013, p. 11).

¹⁴ Sancionada lei de igualdade salarial entre mulheres e homens. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/07/04/sancionada-lei-de-igualdade-salarial-entre-mulheres-e-homens>>. Acesso em 09 out. 2023.

Ainda sobre o movimento feminista, é importante destacar que há uma pluralidade de pensamentos e ideologias que originam e sustentam organizações e lutas. Existe também, desigualdades entre as participantes deste movimento (Ávila, 2007), que é composto por:

mulheres de classes desiguais; de raças diferentes (transformadas, historicamente, em desigualdades); mulheres negras; mulheres indígenas e rurais; trabalhadoras domésticas, que constituem, majoritariamente, a classe das mulheres pobres; mulheres cujas desigualdades de classe, de raça e de gênero encontram-se entrelaçadas; mulheres lésbicas, que radicalizam contra as heranças do padrão heterossexual dominante; portadoras de necessidades especiais; mulheres de várias gerações, que trazem os conflitos inerentes entre transmissão e reinvenção (p. 1).

Desta forma, observa-se que o movimento feminista se caracterizou como uma poderosa estratégia que buscou desconstruir a estrutura patriarcal e também, as assimetrias estabelecidas no percurso histórico da sociedade. Entre as diretrizes que norteiam as lutas das mulheres pelos seus direitos, Silva e Camurça (2013) destacam “o princípio da autonomia e o princípio da horizontalidade” (p. 53).

Sobre a autonomia elas trazem a seguinte compreensão:

[...] está relacionado com o poder; poder de tomar decisões frente às circunstâncias e contingências, com base na reflexão sobre seu projeto político. É um conceito relacional. Isso significa que as mulheres, como sujeito político, consideram as relações sociais nas quais estão inscritas, refletem e decidem por si mesmas como atuar nestas relações (Silva e Camurça, 2013, p. 54).

Neste excerto, as autoras defendem a autonomia das mulheres como sujeito e personagem principal da sua própria vida e história. Para elas, as mulheres devem viver um cotidiano sem limitações de qualquer ordem ou natureza. Por exemplo, em um passado não muito distante, as mulheres não podiam gerenciar seus bens ou decidir se queriam se divorciar. O conceito de autonomia defendido por estas autoras é bem diferente do que se efetiva na ideologia da uberização.

Em relação a horizontalidade, dizem que este princípio:

é assumido pelo feminismo em contraposição ao modelo hierárquico e vertical que prevalece em muitas formas de organização política, com relações de poder estabelecidas de forma centralizada e decisões impostas de cima para baixo. A horizontalidade no feminismo faz com que todas as mulheres e organizações que dele se sentem parte possam atuar com legitimidade no movimento, sem precisar ser autorizadas por ninguém (Silva e Camurça, 2013, p. 55).

Pensando no significado da palavra horizontalidade, que quer dizer: *no mesmo nível*, as autoras refletem que as relações entre homens e mulheres devem ser igualitárias e não assimétricas e faz uma crítica sobre as imposições que acontecem na vida pessoal e profissional da mulher, por meio de instituições e organizações que seguem como norma a sociedade patriarcal.

Para estas autoras, o feminismo faz parte dos movimentos sociais que estão sempre atentos a outros aspectos que estão imbricados em uma sociedade heteropatriarcal e que são capazes de reproduzir a violência contra as mulheres em outros espaços (Silva e Camurça, 2013).

As mulheres brasileiras não passaram despercebidas diante dos movimentos feministas. As “revoltas e lutas pela igualdade contaminaram as mulheres dos Estados Unidos e da Europa e este rastro de rebeldia espalhou-se mundialmente. Também no Brasil esta inquietação se acendeu na segunda metade do século XIX” (Bandeira e Melo, 2010, p. 11). Sendo assim, as lutas travadas pelo movimento feminista se consolidaram como uma poderosa voz na busca pelos direitos que foram suprimidos às mulheres e pela igualdade de gênero (Almeida, 2018). O desenvolvimento desse movimento foi influenciado pelo contexto histórico e social pelo qual o país passava naquele momento, moldando suas demandas e estratégias ao longo dos anos.

Segundo Alves (2012), o movimento feminista no Brasil e em outros países, passou por diferentes fases, que foram chamadas de ondas, sempre marcadas por muita luta, mobilização e reivindicações. Nas primeiras décadas do século XX, a primeira onda teve como objetivo principal a luta pelo direito ao voto das mulheres, que foi alcançado no ano de 1932 (Cavalcanti, 2010). O sufrágio, como ficou conhecido, foi uma das reivindicações da primeira onda do feminismo. Nos anos 1970, a segunda onda ampliou as demandas para inserir em sua pauta questões relacionadas aos direitos reprodutivos e igualdade nos trabalhos (Ferreira, 2015). A partir dos anos de 1990, a terceira onda do feminismo continuou a ter um crescimento muito grande e a ganhar força, tendo como demandas principais questões de identidade, diversidade e interseccionalidade, entendendo a importância de levar em consideração as experiências vividas de mulheres de diferentes origens étnicas, sociais e culturais (Lima, 2019).

Para Santos (2016), as mulheres brasileiras foram beneficiadas com várias conquistas do feminismo ao longo dos anos, incluindo leis de combate à violência de gênero, a criação de mecanismos de apoio a mulheres vítimas de violência, e a

promoção de políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero. Entretanto, outros desafios ainda precisam ser superados, como por exemplo, a representatividade de mulheres na política e a violência de gênero (Silva, 2018). Como supracitado, uma conquista recente, que foi sancionada no ano de 2023, foi a lei de igualdade salarial entre mulheres e homens.

O movimento feminista durante sua trajetória, prezou pela integridade e pela vida das mulheres, além de lutar por causas essenciais para a existência deste grupo, como:

o direito a existir com dignidade, direito de propriedade, direito à educação e ao trabalho, direito de votar e ser eleita, direito a participar de espaços de poder e decisão, direito a seu próprio corpo, direito a viver livre de violências, direito de viver em igualdade de condições com os homens (Bandeira e Melo, 2010, p. 8).

O movimento feminista não teve origem ao acaso. Ele nasce a partir de situações de supressão de direitos vivenciadas por mulheres no seu cotidiano e confronto, logo de início, a relação assimétrica entre os papéis de gênero e todas as formas de violências oriundas deste modo de pensar e entender o que é ser mulher na sociedade, se estendendo à organização da vida, isto é, o que as mulheres podem e devem fazer e quais espaços podem ou não ocupar (Ávila, 2007; Bandeira e Melo, 2010; Silva e Camurça, 2013).

Em conclusão, o feminismo foi fundamental para que as mulheres tivessem seus direitos garantidos perante a sociedade patriarcal daquela época e continua sendo até os dias de hoje. A garantia de direitos, como trabalhar fora de casa assegurou as participantes desta pesquisa a possibilidade de trabalharem como motoristas por aplicativos, atividade esta, tida pela sociedade como uma profissão do universo masculino. Entretanto, se em um passado recente a preocupação das mulheres era trabalhar fora de casa, hoje os desafios são outros, como por exemplo, enfrentar as violências de gênero as quais estão sujeitas, ao trabalharem pelas ruas da cidade.

2.5 VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

As mulheres no contexto brasileiro, somente passaram a ter direito ao voto através do decreto nº 21.076, de 24 de fevereiro de 1932¹⁵. É evidente que, para abordar temas como a luta pelo direito ao voto, ou a conquista de outros direitos, como o divórcio, a educação básica e superior, o trabalho fora de casa, os direitos trabalhistas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o direito de ser representante político, o direito à saúde sexual e reprodutiva, sem falar também sobre o papel do feminismo¹⁶ ou mesmo dos movimentos feministas, que foram fundamentais na luta pela igualdade de gênero. Muitos foram os desafios encontrados pelas mulheres no decorrer desta trajetória.

Segundo Bandeira e Melo (2010):

O desenvolvimento do movimento de mulheres durante este centenário se constituiu como uma poderosa narrativa de desconstrução da estrutura patriarcal, das desigualdades históricas estabelecidas entre homens e mulheres a partir da denúncia sobre sua posição secundária na sociedade (Bandeira; Melo, 2010, p. 7).

É uma história antiga e longa de subjugação, permeada pela desigualdade de direitos. Em outros países, mesmo nos ditos de “primeiro mundo”, a situação das mulheres também não era diferente. Na França, por exemplo, as mulheres conquistaram o direito ao voto em 1944, depois das brasileiras, que conquistaram o direito de votar em 1932. Concomitantemente aos movimentos de mulheres, também tinha a luta dos homens que se opunham às conquistas femininas, como o direito ao voto. A ideia de que as mulheres eram seres fracos fisicamente e emocionalmente permeava o imaginário de alguns “povos antigos e em muitas religiões, não só no padrão judeu-cristão, falava-se da fraqueza de caráter, da debilidade física e mental da mulher para justificar e exigir a submissão feminina” (Lima, 2013, p. 39).

Então, fica evidente que na luta dos movimentos feministas pelo direito ao voto, como também pelo direito ao trabalho, em prol dos direitos sociais e pelo acesso à

¹⁵ As sufragistas: a luta pelo voto feminino. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/agencia/infograficos-html5/a-conquista-do-voto-feminino/analise.html>. Acesso em: 20 dez. 2023.

¹⁶ Movimento favorável à equiparação dos direitos civis e políticos da mulher aos do homem. Conceito extraído de FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Minidicionário da língua portuguesa, 2010.

educação, inicia-se de uma forma mais intensa, por volta da década de 70, o combate da violência contra a mulher, após os assassinatos de algumas mulheres, entre elas, Heloísa Ballesteros e Maria Regina Souza Rocha. Com isso, surgiu então no contexto brasileiro o movimento conhecido como: “Quem ama não mata¹⁷”, que foi criado em agosto de 1980 em Belo Horizonte, movimento que ficou marcado pela luta contra a violência direcionada à mulher e ficou conhecido em todo âmbito nacional.

Ainda no cenário brasileiro, a temática da violência contra a mulher foi inserida na agenda política no período de redemocratização, na década de 80. Neste momento, foram criadas as delegacias de polícia de defesa da mulher, um grande equipamento de estado que buscava essencialmente proteger as mulheres e combater a violência doméstica e familiar (D’Oliveira *et al.*, 2020), tendo como finalidade proporcionar um atendimento especializado para as mulheres.

Nesse mesmo período, os movimentos de mulheres começaram a se expandir e buscar uma aproximação em novos contextos, como a área acadêmica e política, o que facilitou a realização de novas pesquisas o que conseqüentemente proporcionou a ampliação de subsídios científicos para as amplas discussões relacionadas às desigualdades e violências entre os papéis de gênero (Bandeira; Melo, 2010). Embora esses acontecimentos e as várias conquistas advindas da luta pela igualdade de direitos entre os gêneros, assim como o combate à violência contra a mulher no contexto brasileiro, percebe-se ainda que, mesmo no século XXI, as mulheres continuam a ser vítimas de violências e feminicídios.

Para dar início a este tema, faz-se necessário a compreensão do que é entendido como violência contra a mulher. O artigo 5º da Lei 11.340/2006, traz esta definição:

“violência contra a mulher é qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada” (BRASIL, 1996, p. 2).

A partir da compreensão do que é violência contra a mulher, fica nítido que a sociedade que coloca o homem no centro do núcleo familiar como responsável e provedor do lar, com domínio e poder sobre a mulher e demais membros da família, gera, a partir dessa relação assimétrica de poder, violências de todos os tipos. Essas

¹⁷ Para ler um pouco mais sobre este movimento, acesse:
<https://www.cfemea.org.br/index.php/artigos-e-textos/4755-cfemea-30-anos-quem-ama-nao-mata>.

violências foram reproduzidas ao longo da história da sociedade até os dias de hoje e evidenciam que a violência contra a mulher, dentro e fora de suas casas, é mais comum do que se imagina.

Nesta direção:

[...] não havia a ideia de que mulheres poderiam ter direitos, pois todas as declarações de direitos humanos tinham preferencialmente como modelo, o homem ocidental, rico, branco e sadio, deixando de refletir a experiência e as dificuldades vivenciadas pelas mulheres, cuja tutela de direitos acabou por ser ignorada (CEFEMEA, 1996, p. 4).

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2019), a falta de informações específicas que possam facilitar ou mesmo caracterizar melhor a compreensão da violência de gênero no contexto brasileiro, tornou-se inversamente proporcional ao grau de importância dessa temática no país. É possível afirmar que durante a escrita desta dissertação, não existia ainda no país, um sistema estatístico capaz de centralizar e quantificar os poucos dados sobre a violência contra a mulher.

Todavia, é possível observar esforços, como o da Universidade Estadual de Londrina (UEL), que por meio do Laboratório de Estudos de Femicídios (LESFEM), conta com o Monitor de Femicídios no Brasil (MFB)¹⁸ que é uma ferramenta que coleta dados de todo o território brasileiro através de notícias veiculadas nas mídias e ferramentas digitais de pesquisa. Segundo o (MFB), até setembro de 2023, foram registrados 1.475 feminicídios, no Brasil. No mesmo período de 2022, foram registrados 1.045 feminicídios. Portanto, houve um aumento de 41,3% no número de feminicídios entre setembro de 2023 e 2022.

É importante destacar que esses números podem sofrer alterações à medida que mais dados forem coletados. Contudo, por meio deles, é possível inferir que o feminicídio, uma das violências das quais as mulheres estão sujeitas, continua tendo um aumento exponencial no Brasil.

¹⁸ Monitor de feminicídios no Brasil (MFB). Disponível em: <https://sites.uel.br/lesfem/monitor-brasil/>. Acesso em: 15 set. 2023.

2.6 LEI MARIA DA PENHA

A violência doméstica e familiar contra a mulher, tornou-se crime no contexto brasileiro desde o ano de 2006, quando foi sancionada a lei nº 11.340¹⁹ que é conhecida como lei Maria da Penha que em suas diretrizes criminaliza a violência contra a mulher. Esta lei, dispõe de 46 artigos que são devidamente divididos e organizados em sete títulos e com isso, tem como objetivo criar mecanismos para coibir e também, prevenir esse tipo de violência, que ocorre em todas as classes sociais, ou seja, “independentemente de raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião” (BRASIL, 2006, n.p.).

Segundo o Instituto Maria da Penha²⁰ (IMP), esta lei está:

[...] em conformidade com a Constituição Federal (art. 226, § 8º) e os tratados internacionais ratificados pelo Estado brasileiro (Convenção de Belém do Pará, Pacto de San José da Costa Rica, Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher) (n.p.).

É fundamental destacar que esta lei foi batizada com este nome em homenagem à Maria da Penha Maia Fernandes, que foi vítima de violência dentro da sua própria casa. Em 1983, a farmacêutica foi vítima de tentativa de feminicídio pelo marido, após receber um tiro nas costas enquanto ela dormia, deixando-a parapléica após lesões graves e irreversíveis na região da coluna, além de sequelas físicas e traumas psicológicos.

A Lei Maria da Penha foi sancionada em 2006 para combater a violência doméstica e familiar contra a mulher. Antes desta lei entrar em execução no Brasil, a violência doméstica era considerada um crime de menor potencial ofensivo, o que significava que as penas eram leves, como por exemplo, o pagamento de cestas básicas e até mesmo trabalhos comunitários. Isto contribuía para a banalização da violência de gênero e reforçava para que muitas mulheres não denunciasses seus agressores.

¹⁹ Para conhecer a Lei Maria da Penha na íntegra, acesse: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 03 jun. 2023.

²⁰ Disponível em: <https://www.institutomariadapenha.org.br/lei-11340/resumo-da-lei-maria-da-penha.html>. Acesso em: 03 jun. 2023.

Esta Lei inovou em relação as relações homoafetivas, quando trata que “toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, *orientação sexual* (Grifo do autor) [...], goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência [...]”. A Lei 11.340 com o objetivo de pôr em evidência questões relacionadas a gênero e orientação sexual, discorre no artigo 5º que “violência doméstica e familiar contra a mulher é qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial” (BRASIL, 2006, n.p.).

Sendo assim, fica descartada a obrigatoriedade de que o agressor seja homem. Existe a possibilidade de que o agressor seja mulher, ou seja, a lei poderia ser aplicada no caso de agressão da mãe contra a filha.

Ressalta-se que outra possibilidade que busca proteger as mulheres vítimas de violência dentro de seus lares são as Medidas Protetivas de Urgência (MPUs). De acordo com a cartilha "Vamos Conversar", do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (2023), as MPUs são:

[...] medidas judiciais que podem ser solicitadas pelas mulheres em situação de violência doméstica e familiar ainda na delegacia, no momento do registro do Boletim de Ocorrência - BO. Segundo recentes decisões dos Tribunais, caso a vítima não queira registrar uma ocorrência criminal, mas tenha necessidade de proteção, é possível o deferimento de Medida Protetiva de Urgência. Além disso, as medidas aplicadas podem variar de acordo com a gravidade da situação (p. 41).

Vale destacar que qualquer mulher que se sente ameaçada ou é vítima de violência pode solicitar a medida protetiva de urgência (MPU). O Ministério Público, a defensoria pública e o juiz têm até 24 horas para deferir ou indeferir os pedidos.

A Lei 13.827/19 concedeu também à Polícia Civil a prerrogativa de aplicar medidas protetivas em municípios que não sejam sede de comarcas, diminuindo o tempo entre o registro da ocorrência na delegacia e a aplicação da medida. Uma série de tipos de medidas são previstas na Lei Maria da Penha, como o afastamento do lar por parte do agressor, a restrição de se aproximar da mulher protegida pela medida e a suspensão do porte ou posse de arma pelo agressor, entre outras ações (FBSP, 2022, p. 26).

O descumprimento das medidas protetivas de urgência, previstas na lei nº 13.641²¹ pode acarretar a prisão do agressor (BRASIL, 2006, n.p.).

Fica claro que a Lei Maria da Penha não tem como único objetivo punir os agressores, pois, traz na própria lei a criação de políticas públicas voltadas para a prevenção, assistência e proteção às vítimas e principalmente a preocupação em criar programas educacionais que enfocam as questões de gênero, raça e etnia, dentre outros.

2.7 LEI DO FEMINICÍDIO

No Brasil, além da lei Maria da Penha, existe a lei do feminicídio. Destacando-se que o feminicídio é a morte da mulher em virtude do gênero. É quando a mulher morre pelo fato de ser mulher. O feminicídio pode ser caracterizado de duas formas, o íntimo e o não íntimo. O feminicídio íntimo, como o próprio nome sugere, é aquele praticado pelos próprios parceiros atuais ou ex-parceiros. E o feminicídio não íntimo é aquele praticado pelo agressor, que não tem nenhum vínculo de afetividade com a vítima, não conhecendo-a e é oriundo de ato de discriminação e menosprezo contra as mulheres.

No Brasil, o feminicídio foi tipificado como crime hediondo pela lei federal nº 13.104/2015, que no artigo 121 do código penal trouxe uma nova forma qualificada ao homicídio de mulheres, ou seja, “contra a mulher por razões da condição de sexo feminino, menosprezo ou discriminação à condição de mulher” (BRASIL, 2015, n.p.).

Enquanto a pena pelo crime de homicídio é de seis anos, a do feminicídio tem início com doze anos, tendo alguns agravantes que podem contribuir com o aumento da pena, como por exemplo, se ocorrer na fase da gestação, ou mesmo nos três meses após o parto; contra menores de 14 anos; maiores de 60 anos; mulheres com deficiência; na presença de descendente ou de ascendente da vítima, podendo chegar até trinta anos (BRASIL, 2015).

Esta lei foi fundamental para positivar o homicídio de mulheres no contexto brasileiro, porque trouxe amplas discussões para este crime e conseqüentemente, a responsabilidade do estado para buscar coibir essa violência que cada vez é mais

²¹ Lei que tipifica como crime o descumprimento de medidas protetivas de urgência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13641.htm>

frequente. A violência contra a mulher, a morte de mulheres, como já foi citada em alguns parágrafos anteriores, não é só uma problemática brasileira, mas, é um problema que ocorre no mundo inteiro. Porém, o Brasil ocupa o quinto lugar²² no ranking dos países que mais matam mulheres no mundo.

Algo importante que precisa ser destacado é que a morte de uma mulher, não é simplesmente a morte de um indivíduo, mas a morte de um sujeito que está carregado de uma construção social, que está permeado de todo um contexto histórico de normalização da violência que acaba impactando na morte delas, tornando então, o feminicídio o ponto exacerbado da violência doméstica, porque está relacionado diretamente a construção de dominação dos homens sobre as mulheres.

Essa forma de se organizar socialmente, onde as mulheres nessa concepção, exercem papéis hierarquicamente subordinadas aos homens (Scott, 1995), ensina e acaba legitimando que corpos de mulheres pertencem aos homens, ou seja, quando elas tentam interromper com essa ideia de pertencimento, o homem sente-se autorizado a cometer esse crime brutal. É importante destacar que o feminicídio não pode de forma alguma, ser confundido com crime passional, pois não diz respeito a uma emoção violenta e/ou de uma perturbação momentânea do agressor e sim decorrente desta construção social que reforça e acaba perpetuando este ciclo.

2.8 TIPOS DE VIOLÊNCIA

A violência em si adquire distintas classificações. A classificação adotada internacionalmente pela Organização Mundial da Saúde (OMS), é primeiramente segundo a sua tipologia:

- (i) *Violência auto infligida* é subdividida em comportamento suicida e agressão auto infligida. O primeiro inclui pensamentos suicidas, tentativas de suicídio [...] e suicídios propriamente ditos. A autoagressão inclui atos como a automutilação;
- (ii) *Violência interpessoal* divide-se em duas subcategorias: 1) violência de família e de parceiros íntimos, isto é, violência principalmente entre membros da família ou entre parceiros íntimos, que ocorre usualmente nos lares; 2) violência na comunidade, violência entre indivíduos sem relação pessoal, que podem ou não se conhecerem. Geralmente ocorre fora dos lares;
- (iii) *Violência coletiva* acha-se subdividida em violência social, política e econômica. Diferentemente das outras duas grandes categorias, as

²² ONU: Taxa de feminicídios no Brasil é quinta maior do mundo; diretrizes nacionais buscam solução. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/72703-onu-taxa-de-feminicidios-no-brasil-e-quinta-maior-do-mundo-diretrizes-nacionais-buscam>. Acesso em: 09 abr. 2023.

subcategorias da violência coletiva sugerem possíveis motivos para a violência cometida por grandes grupos ou por países. A violência coletiva cometida com o fim de realizar um plano específico de ação social inclui, por exemplo, crimes carregados de ódio, praticados por grupos organizados, atos terroristas e violência de hordas. A violência política inclui a guerra e conflitos violentos a ela relacionados, violência do estado e atos semelhantes praticados por grandes grupos (Dahlberg e Krug, 2006, p. 1166).

A Lei nº 11.340, também conhecida popularmente como Maria da Penha, reconhece cinco tipos de violência, a saber: sexual, psicológica, moral, física e patrimonial, conforme apresentadas abaixo:

(i) *violência física*, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal; (ii) *violência psicológica*, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação; (iii) *violência sexual*, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos; (iv) *violência patrimonial*, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades; (v) *violência moral*, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria (BRASIL, 2006, n.p.).

É importante destacar que outro tipo de violência que não consta na Lei Maria da Penha, embora seja muito presente na sociedade, é a simbólica (Bourdieu, 2020). Geralmente esse tipo de violência busca naturalizar as desigualdades entre homens e mulheres e pode ser concebida como tudo que busca representar uma simbologia, como por exemplo, as propagandas em meios de comunicação de massa como comerciais e revistas, que acabam retratando a mulher como um objeto, restritamente ao ambiente privado e doméstico, ensinando-a por exemplo, como ser uma boa esposa, uma boa mãe ou como conquistar um bom marido e principalmente como mantê-lo.

Segundo a literatura disponível sobre esta temática, as violências também podem ser classificadas como fatais e não fatais. Sendo que as consequências fatais, como o próprio nome menciona, causam a morte, como por exemplo, o suicídio, o

femicídio e a morte materna²³. Já a classificação das violências não fatais pode comprometer principalmente a saúde física, desde traumas físicos como hematomas, doenças e dores crônicas, lesões articulares, lesões de pele, impactando também em efeitos sobre a saúde mental da mulher, como por exemplo, ansiedade, depressão, síndrome do pânico, entre outros transtornos psicológicos, como também na saúde reprodutiva da mulher, no que está relacionado a doenças sexualmente transmissíveis (IST), abortos espontâneos, abortos provocados, gravidez não planejada e hábitos danosos à saúde, que também, estão inclusos o tabagismo, o uso abusivo de álcool, drogas, até os transtornos alimentares como a bulimia e anorexia (Heise, 1994; Schraiber *et al.*, 2007).

Alguns aspectos podem contribuir para que a mulher sofra calada, como por exemplo, o medo de expor o que está vivendo para seus familiares e amigos e o sentimento de se sentir impotente perante tudo o que está acontecendo. Essas mulheres que sofrem violência no interior de seus lares, são conhecidas como vítimas não colaborativas. Esse termo dá nome, as mulheres que são agredidas principalmente por namorados, companheiros ou ex-parceiros, com os quais compartilharam uma vida em comum, uma história, sonhos e que têm um vínculo emocional que foi construído por alguns meses e/ou anos, mesmo atualmente fazendo parte ou não do seu núcleo familiar e com os quais, em alguns casos, tem filho(as).

Geralmente essas mulheres vítimas de violência doméstica e familiar, não têm a real percepção que vivenciam um relacionamento abusivo. Na maioria das vezes, só conseguem perceber, mesmo quando avisada por familiares e amigos, depois de algum tempo e em alguns casos, após estarem psicologicamente fragilizadas e com transtornos como ansiedade e/ou depressão.

Muitas mulheres que vivem nessas circunstâncias até percebem que estão em um relacionamento extremamente abusivo, mas muitas vezes se submetem a essa condição porque dependem financeiramente de seus agressores, ou seja, não estão inseridas no mercado de trabalho, não têm independência financeira e necessitam do sustento do companheiro.

Desta forma, parece evidente que para que as mulheres vítimas de violências possam denunciar as agressões que sofrem dentro de seus lares, precisam se sentir realmente seguras e protegidas pelas forças de segurança e pelos amparos

²³ À morte de uma mulher durante a gestação ou até 42 dias após o término da gestação, deu-se o nome de morte materna.

institucionais criados para coibir estas violências. O cumprimento e a aplicação da lei de proteção à mulher em sua totalidade, ou seja, para que todas as suas determinações estabelecidas possam ser devidamente cumpridas é também um forte fator de proteção e reforço para que mais mulheres denunciem.

2.9 APOIO INSTITUCIONAL PARA MULHERES VÍTIMAS DE VIOLÊNCIAS

Muitas mulheres são vítimas de violência doméstica diariamente, nos mais variados ambientes, como em sua família, no ambiente de trabalho e em espaços públicos. Embora, o percentual de mulheres que procuram uma delegacia, ou mesmo um serviço especializado e conseguem denunciar as agressões ocorridas ainda é baixo. É fundamental que elas conheçam os apoios institucionais e políticas públicas existentes atualmente para as mulheres vítimas de violência doméstica.

A Rede de enfrentamento à violência contra as mulheres é de suma importância e conhecer seus objetivos e como desempenha suas atividades juntamente com outras instituições é essencial. Sendo assim, ela atua de forma:

[...] articulada entre as instituições/serviços governamentais, não-governamentais e a comunidade, visando ao desenvolvimento de estratégias efetivas de prevenção e de políticas que garantam o empoderamento e construção da autonomia das mulheres, os seus direitos humanos, a responsabilização dos agressores e a assistência qualificada às mulheres em situação de violência. Portanto, a rede de enfrentamento tem por objetivos efetivar os quatro eixos previstos na Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres - combate, prevenção, assistência e garantia de direitos - e dar conta da complexidade do fenômeno da violência contra as mulheres (BRASIL, 2011, p. 14).

A rede de atendimento caracteriza-se como outra política pública voltada para o enfrentamento da violência contra as mulheres. Tem em seu escopo um conjunto de ações e também, serviços que englobam diferentes setores, com objetivo de ampliar e melhorar a qualidade no atendimento, identificando e encaminhando de forma adequada e assertiva as usuárias destes serviços, para que tenham um atendimento de forma integral e principalmente humanizado (BRASIL, 2011) e tem como objetivo:

[...] garantir o atendimento humanizado e qualificado às mulheres em situação de violência por meio da formação continuada de agentes públicos e

comunitários; da criação de serviços especializados (Casas-Abrigo/Serviços de Abrigamento, Centros de Referência de Atendimento à Mulher, Serviços de Responsabilização e Educação do Agressor, Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, Defensorias da Mulher, Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher); e da constituição/fortalecimento da Rede de Atendimento (articulação dos governos – Federal, Estadual, Municipal, Distrital- e da sociedade civil para o estabelecimento de uma rede de parcerias para o enfrentamento da violência contra as mulheres, no sentido de garantir a integralidade do atendimento (BRASIL, 2011, p. 28).

Em relação aos serviços especializados e instituições cadastradas, a rede de atendimento é composta por Delegacias especializadas no Atendimento à Mulher (DEAMs), que podem ser encontradas em todos os estados brasileiros²⁴, e são definidas como:

[...] unidades especializadas da Polícia Civil para atendimento especializado à mulher em situação de violência de gênero. As atividades das DEAMs têm caráter preventivo e repressivo, devendo realizar ações de prevenção, apuração, investigação e enquadramento legal, as quais devem ser pautadas no respeito aos direitos humanos e nos princípios do Estado Democrático de Direito (Norma Técnica de Padronização das DEAMs, 2006, p. 23)²⁵.

Entende-se importante destacar também que existem as Casas-abrigo, que são:

abrigo provisório e centro de promoção pessoal e social para mulheres e seus filhos menores que estejam correndo risco de vida por violência doméstica e/ou sexual. Sempre contando com endereço sigiloso e pode ser acessada por meio das Delegacias Especializadas no Atendimento à Mulher (BRASIL, 2017, p. 54).

Os Serviços de saúde especializados que atuam no atendimento dos casos de violência contra a mulher, são compostos por profissionais de diferentes áreas do conhecimento, ou seja, são equipes multidisciplinares capacitadas que têm como objetivo atender casos de mulheres vítimas de violência sexual e violência dentro de seus lares (BRASIL, 2017).

²⁴ A lista com os endereços e telefones de contato das DEAMs em todos os estados brasileiros podem ser encontradas neste endereço: <https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2020/06/Delegacias-Especializadas-de-Atendimento-a-Mulher.pdf>. Acesso em: 07 jul. 2022.

²⁵ Esta norma técnica pode ser encontrada no endereço eletrônico: https://www.tjac.jus.br/wp-content/uploads/2015/05/Norma_tecnica_de_Padronizacao_das_Delegacias_Especializadas_de_Atendimento_a_Mulher.pdf. Acesso em: 07 jul. 2022.

Os Centros de referência de atendimento à mulher nesses casos, são instituições voltadas para acolher e atender psicologicamente, socialmente, orientando-as e encaminhando-as a área jurídica, ou sejam fornecem todo o atendimento necessário para que elas superem a violência vivenciada, contribuindo dessa forma, para o fortalecimento da mulher e o resgate da sua cidadania (BRASIL, 2017).

Conhecido inicialmente como Núcleo Pró-Mulher, o Núcleo Especializado de Promoção e Defesa dos Direitos da Mulher (NUDEM), é um órgão presente em todo o território brasileiro e tem como finalidade:

promover a defesa dos direitos das mulheres com objetivo da formulação de políticas públicas, ajuizamento de ações e medidas judiciais com caráter coletivo e, excepcionalmente, o atendimento de casos individuais (BRASIL, 2017, p. 266).

Os Centros Especializados de Atendimento à Mulher (CEAM), são caracterizados como instituições que:

ofertam acolhimento e acompanhamento interdisciplinar (social, psicológico, pedagógico e de orientação jurídica) às mulheres em situação de violência de gênero. Visam promover e assegurar o fortalecimento da sua autoestima e da autonomia e o resgate da cidadania, além da prevenção, interrupção e superação das situações de violações aos seus direitos (BRASIL, 2022, p. 28).

Os Juizados de Violência Doméstica e Familiar Contra Mulher,²⁶ são:

[...] unidades judicantes criadas pelo Tribunal de Justiça do Distrito Federal (TJDFT), por meio da Resolução 5 de 20/09/2006, do Conselho Administrativo, para julgar especificamente casos de violência doméstica e familiar contra a mulher, segundo a Lei nº 11.340/2006, batizada como “Lei Maria da Penha” (BRASIL, 2020, n.p.).

Existe também a Central de atendimento à mulher, que pode ser acionada pelo número 180. Esse canal tem como objetivo orientar mulheres de todo o território brasileiro sobre direitos e serviços públicos. Para a população LGBTQIAPN+ tem um canal exclusivo que pode ser acessado por mulheres lésbicas, bissexuais e

²⁶ Juizado de Violência Doméstica e Familiar Contra Mulher. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/informacoes/perguntas-mais-frequentes/juizado-de-violencia-domestica-e-familiar-contra-mulher>. Acesso em: 11 jul. 2022.

transexuais (LBT) por meio do Disque 100²⁷. Ambos os serviços funcionam 24h por dia, sete dias por semana.

Além dos serviços especializados, existem também outras possibilidades de acolhimento para as mulheres vítimas de violência. Esses serviços, embora não sejam especializados, podem fornecer atendimento inicial e posterior encaminhamento para os serviços especializados.

Os Centros de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS), são unidades “[...] responsáveis pelo apoio, orientação e acompanhamento a famílias com um ou mais de seus membros em situação de ameaça ou violação de direitos” (BRASIL, 2011, p. 29).

Já os Centros de Referência de Assistência Social (CRAS) são tidos como:

[...] unidades públicas estatais responsáveis pela organização e oferta de serviços de proteção social básica do Sistema Único de Assistência Social, enquanto o PAIF (Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família) constitui o principal serviço desenvolvido nos CRAS e “consiste no trabalho social com famílias, de caráter continuado, com a finalidade de fortalecer a função protetiva das famílias, prevenir a ruptura dos seus vínculos, promover acesso e usufruto de direitos e contribuir na melhoria de sua qualidade de vida (BRASIL, 2011, p. 29).

Outro apoio institucional para mulheres vítimas de violência é a ONU Mulheres, da Organização das Nações Unidas, que se dedica a promover a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres. No Brasil, está situado em Brasília-DF e tem como finalidade, além de combater a violência contra as mulheres:

[...] apoia os Estados-Membros das Nações Unidas, a definir padrões globais para alcançar a igualdade de gênero, e trabalha com governos e sociedade civil para elaborar leis, políticas, programas e serviços necessários para implementar estes padrões. Promove a participação igualitária das mulheres em todos os aspectos da vida, com foco em cinco áreas prioritárias: aumentar a liderança e participação das mulheres; combater a violência contra as mulheres; envolver as mulheres em todos os aspectos dos processos de paz e segurança; reforçar o empoderamento econômico das mulheres; e fazer a igualdade de gênero central para o desenvolvimento, planejamento e orçamento nacionais. A ONU Mulheres também coordena e promove o trabalho do Sistema das Nações Unidas na promoção da igualdade de gênero (ONU, 2016, p. 2).

Fazendo uso das tecnologias, existem também aplicativos criados com o objetivo de proteger mulheres vítimas de violência, como por exemplo, o SOS Mulher,

²⁷ Denunciar violação de direitos humanos (Disque 100). Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/denunciar-violacao-de-direitos-humanos>. 04 dez. 2023.

desenvolvimento pela Polícia Militar de São Paulo, que possibilita o acionamento do serviço de emergência 190, por mulheres em medidas protetivas, quando sentirem que estão correndo risco; o PenhaS, que é um serviço que traz informações e mapas com pontos estratégicos de apoio à vítima, além de ter um chat para que essas mulheres possam conversar com outras mulheres e até mesmo poder gravar uma agressão e com isso, acionar a polícia; o Salve Maria, que é um serviço voltado para viabilizar o envio de denúncias de violência contra a mulher e ainda, conta com o botão do pânico, que envia a localização da mulher vítima de violência para os serviços especializados nessa área. Destaca-se que estes e outros aplicativos estão devidamente distribuídos por todos estados brasileiros e disponíveis de forma gratuita na loja de aplicativos de dispositivos móveis como smartphones e também, tablets. Portanto, divulgar todos estes aparatos disponíveis como rede de apoio à mulher, bem como incentivar sua utilização é a continuação dos atos de resistência que caracterizam suas concepções, como lugares de luta contra a violência contra as mulheres.

2.10 RESISTÊNCIA A PARTIR DAS TÁTICAS E ESTRATÉGIAS

Este subcapítulo inicia-se com a ressalva de que a compreensão dos conceitos de *fazer com*, *tática* e *estratégia*, utilizados nesta pesquisa, são fundamentais, pois, fornecerão uma base conceitual para compreender como as mulheres motoristas resistem e ressignificam as contingências enfrentadas no cotidiano do trabalho, em uma profissão comumente associada ao universo masculino e que se efetiva pelas ruas das cidades. Para refletir sobre esses conceitos, recorreu-se à obra *A invenção do cotidiano: artes de fazer*, de Michael de Certeau (1998).

Fazer com

O “*fazer com*” refere-se “a forma de *uso* ou *consumo* que os indivíduos produzem nessa relação com o que lhes é imposto cotidianamente” (Certeau, 1994 *apud* Castro, 2010, p. 53). Essa prática tem como características a criatividade, adaptabilidade e a maneira como as pessoas se relacionam com o mundo ao seu redor e de forma astuta, se movimentam dentro das estruturas estabelecidas, criando suas próprias maneiras de agir e encontrar soluções diante dos imprevistos que surgem no cotidiano. Ou seja, o “*fazer com*” é como as pessoas, por meio do uso ou da apropriação de produtos ou de espaços produzidos pelos sistemas de poder ou pela economia exercem sua criatividade através de práticas que na maioria das vezes passam despercebidas.

Nesta obra, Certeau (1998) apresenta como exemplo o que os pedestres em uma cidade “*fazem com*” as ruas ao percorrer caminhos de formas diferentes do que foi inicialmente pensado e planejado pelos urbanistas. Esses desvios, essas reinterpretações e subversões dos espaços urbanos são formas de resistência e criação pessoal e representam a “arte de fazer”. Portanto, o “*fazer com*” se torna uma prática de liberdade no cotidiano, recriando e reinterpretando o mundo à sua volta, a partir da improvisação e criatividade.

Para ilustrar o conceito de “*fazer com*” proposto por Certeau, recorreu-se ao relato de umas das participantes da pesquisa de Zandonadi (2023) que investiga a resistência feminina no trabalho remoto. Segundo a participante, a pandemia de Covid-19 a forçou a aceitar o modelo de trabalho à distância implementado pela

empresa na qual trabalhava. Sendo assim, como forma de se adaptar à nova realidade imposta pelo distanciamento social e pelas mudanças nas organizações devido à pandemia, ela subverteu o uso de um dos ambientes da sua casa, neste caso o quarto, originalmente pensado e construído como um lugar de descanso, transformando-o em um local de trabalho, ou seja, um *home office*. Esta subversão da forma de uso se deu a partir da retirada de móveis tradicionalmente utilizados neste ambiente, como cama e guarda-roupas, para deixá-lo o mais próximo possível de um pequeno consultório.

Dessa forma, é fundamental estar atento as práticas cotidianas, nos momentos nos quais elas ocorrem, para compreender verdadeiramente o que se passa em um ambiente, já que é por meio delas que as pessoas conseguem produzir um equilíbrio com as determinações que estruturam esse espaço (Castro, 2010).

Antes de abordar as antidisciplinas, considera-se importante, para uma melhor compreensão do leitor, discorrer de forma sucinta sobre as disciplinas. Para isto, recorre-se a Michel Foucault (1987), e a sua obra *Vigiar e punir: nascimento da prisão*, que faz a seguinte definição “pode-se dizer que as disciplinas são técnicas para assegurar a ordenação das multiplicidades humanas” (p. 241). Este autor prossegue afirmando que as disciplinas têm como característica central estabelecer uma estratégia de poder em relação à diversidade, enquanto concomitantemente buscam aumentar a docilidade e a utilidade de todos os elementos dentro do sistema, assegurando eficiência, extensão máxima e economia na aplicação do poder. Por fim, as disciplinas utilizam estrategicamente processos de “separação e de verticalidade” (Foucault, 1987, p. 242) para dar cabo a qualquer movimento, mesmo que embrionário, que possa ir contra seus objetivos.

O termo *antidisciplinas* é empregado para retratar áreas como a cultura popular, práticas de resistência, táticas cotidianas ou saberes marginais que, apesar de não serem formalmente reconhecidos pelas estruturas de poder, possuem um valor significativo no entendimento da vida social e na produção de conhecimento. “Ao consumirem um produto cultural, as pessoas definem novos sentidos a uma forma planejada para outros fins: usam as formas do sistema a seu favor, mantendo-as, porém, subvertendo suas finalidades” (Castro, 2010, p. 51). Desse modo, as antidisciplinas são essenciais porque representam espaços de criatividade, resistência e inovação que escapam do controle das estruturas de poder das disciplinas estabelecidas (Certeau, 1998).

Tática

Os indivíduos e/ou grupos marginalizados desprovidos de uma posição de poder (um próprio) transitam nos espaços organizados por ele, mas não necessariamente de maneira passiva e disciplinada, pois podem ressignificar, por meio das táticas, as múltiplas determinações impostas. Certeau (1998), define a tática como:

[...] a arte do fraco. Clausewitz o observava a propósito da astúcia, em seu tratado da guerra. [...] O poder se acha amarrado à sua visibilidade. Ao contrário, astúcia é possível ao fraco, é muitas vezes apenas ela, como “último recurso”: “quanto mais fracas as forças submetidas à direção estratégica, quanto mais esta estará sujeita à astúcia” (p. 101).

Na direção oposta a estratégia, a tática não pode ser entendida “como um produto de cálculos, mas como uma necessidade da vida, de continuar vivendo. Ela ganha corpo entre os que vivem no subsolo do mundo, os quais, para existir, são obrigados a resistir” (Silva e Silva, 2016, p. 2). Elas existem a partir das lacunas deixadas pelas estratégias, utilizando os recursos disponíveis de maneira inventiva para alcançar seus objetivos e ao contrário das estratégias, as táticas não têm um *próprio* (Certeau, 1998), ou seja, elas sempre protegem as pessoas menos privilegiadas das contingências.

O caso da fábrica de produtos alimentícios apresentado no texto “Prevenção de agravos à saúde do trabalhador: replanejando o trabalho através das negociações cotidianas”, de Leny Sato (2002), exemplifica de forma didática o conceito de tática, descrito acima. Esse estudo de caso ilustra a dinâmica do trabalho e as negociações cotidianas entre duas linhas de produção singulares, mas que dependem uma da outra. A primeira linha, nomeada como linha de baixo, fica situada no subsolo e é responsável pelo carimbo das datas de validade nas embalagens, enquanto a segunda linha, chamada de linha de cima, fica localizada no térreo e realiza o envasamento dos produtos.

Nesse estudo de caso, o conflito entre os trabalhadores das duas linhas tem início quando a primeira linha, responsável por carimbar a data, horário, número de lote e de unidade fabril, precisa apagar os dados impressos nas embalagens de plástico, devido à falta de sincronia com a linha de envasamento. O ocorrido gera a insatisfação dos operários da linha de baixo, considerados menos qualificados, que

se veem forçados a realizar manualmente, embalagem por embalagem, o retrabalho, ou seja, a desempenhar tarefas não previstas em suas atribuições, além de ficarem sobrecarregados.

Os trabalhadores da linha de baixo, agindo taticamente (Certeau, 1998), se organizam, primeiramente, para entender como a situação que estavam vivenciando refletia de forma negativa, para si mesmos e para os trabalhadores da linha de cima, identificando que os problemas de falta de sincronia, entre as linhas, além de prejudicá-los, fazendo-os trabalhar mais, ampliava o risco da perda da qualidade do produto envasado em embalagens que foram excessivamente manuseadas.

Dessa forma, diante da contingência vivenciada por esses operários e na ausência de um próprio, isto é, de um lugar de poder (Certeau, 1998), os trabalhadores taticamente se organizaram como um grupo para entender melhor o problema enfrentado e por meio da negociação redefinir as responsabilidades entre cada um das linhas de produção, transpondo a dificuldade enfrentada sem a necessidade do uso de tecnologias avançadas, “mas apenas com a preocupação dos operadores em avisar os trabalhadores sobre o andamento da linha de cima, através de um telefonema ou de um grito pelo elevador de transporte de embalagens” (Sato, 2002, p. 1154).

A partir daqui, acredita-se importante destacar que:

[...] táticas e estratégias não são um movimento dualista, já que a segunda categoria pode estar imbricada na primeira, e vice-versa. As ações cotidianas vão transitando entre esses dois polos. O que distingue uma da outra é o modo de fazer resistência, sendo que a estratégia é capaz de produzir, mapear e impor e à tática cabe apenas utilizar, manipular ou alterar (Zandonadi, 2023, p. 98).

Desse modo, ao pensar a obra de Certeau (1998) sob a ótica das motoristas mulheres é possível perceber a diversidade das formas de resistência e redefinição do cotidiano profissional, seja através de estratégias que buscam consolidar um novo lugar de poder e privilégio para as mulheres inseridas nesta classe de trabalhadores, seja por meio de táticas que subvertem as limitações impostas pela classe dominante.

No cerne da análise deste autor sobre táticas e estratégias, consiste a ideia de que o cotidiano é permeado por atos de resistência e criação que, algumas vezes passam despercebidos. Nesse sentido, ao utilizarem-se de táticas e estratégias, as motoristas parceiras não apenas resistem às situações de violências impostas pelo

cotidiano do trabalho, mas também contribuem ativamente para a construção de uma nova realidade para esta categoria de profissionais.

Destarte, os indivíduos são capazes de agir tanto estrategicamente quanto taticamente, dependendo das circunstâncias e de como as contingências se apresentam, ou seja, as pessoas podem combinar estratégias e táticas em suas práticas cotidianas, dependendo do contexto e de um momento específico experienciado por elas (Certeau, 1998).

Este autor representa a vida cotidiana como um campo de batalha no qual as táticas e estratégias estão imbricadas e dependem umas das outras. Todavia, ele explicita que em atividades rotineiras “como falar, ler, circular, fazer compras ou preparar as refeições etc.” (p. 47) é que as táticas são colocadas em ação para criar significados, subverter regras e resistir à imposição das estratégias dominantes.

Certeau (1998), enfatiza em seus estudos, as relações de poder que se estabelecem entre as produções culturais e as pessoas que as consomem. “Ele destaca que essas relações são caracterizadas por uma assimetria de forças, mas que isso não implica na impossibilidade de se diferenciar do que está sendo consumido” (Castro, 2010, p. 50), ou seja, as pessoas não são simples consumidores passivos da cultura imposta pelos poderes dominantes. Longe disso, as pessoas reinterpretam e reconstróem ativamente a cultura conforme suas necessidades e desejos, o que comprova uma atividade resistente (Castro, 2010).

Portanto, as ações de resistência são oriundas dos dois conceitos apresentados acima. A estratégia tem como pretensão normatizar a conduta dos indivíduos a partir dos seus cálculos e estatísticas que são suas características principais, enquanto a tática é intuitiva, qualitativa e poética (Silva e Silva, 2016).

Estratégia

Este autor define a estratégia como:

[...] o cálculo (ou a manipulação) das relações de forças que se torna possível a partir do momento em que um sujeito de querer e poder (uma empresa, um exército, uma cidade, uma instituição científica) pode ser isolado. A estratégia postula um lugar suscetível de ser circunscrito como algo próprio e ser a base de onde se podem gerir as relações com uma exterioridade de alvos ou

ameaças (os clientes ou os concorrentes, os inimigos, o campo em torno da cidade, os objetivos e objetos da pesquisa etc.) (Certeau, 1998, p. 99).

As estratégias estão relacionadas ao poder institucional, ao controle e à ordem estabelecida. Elas têm origem e são implementadas por entidades dominantes, como governos, corporações e qualquer sistema estabelecido que seja detentor do poder e de recursos para impor sua vontade sobre os outros. Ela tem como essência a capacidade de estabelecer um próprio, isto é, um lugar de poder para organizar, prever e planejar as relações com o meio externo; concedendo autonomia temporal ao possibilitar a liberdade de ações diante das circunstâncias impostas por outros (Certeau, 1994 *apud* Castro, 2010).

Para exemplificar o conceito de estratégia apresentado acima, recorreu-se a um pequeno fragmento do estudo de Castro (2010), sobre os motoboys de São Paulo. Segundo alguns participantes da pesquisa, no início da carreira dos motoboys por volta da década de 70, esses profissionais eram contratados mediante a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por um banco da cidade, e tinham todos os seus direitos garantidos pela legislação trabalhista, assim como os demais empregados do banco.

Esses profissionais eram responsáveis pelo transporte de cheques entre agências e pela entrega de outros documentos. Ao longo da mesma década, esses profissionais foram terceirizados e posteriormente, com a introdução da informatização nos processos bancários, a função dos motoboys foi redefinida. Esses trabalhadores “deixaram de realizar serviços internos do banco, passando a funcionar como um tipo de serviço oferecido pelos bancos aos seus clientes: entrega de cheques, transporte de valores entre outras coisas” (Castro, 2010, p. 74).

Eles deixaram de ser funcionários, foram terceirizados, e viraram uma estratégia de negócio para os bancos, ou seja, transformando-se em instrumento de prestação de serviço pelo banco aos seus clientes e, por consequência, uma forma de atrair mais clientes, pois, através dos motoboys, os bancos podiam oferecer mais conforto a eles: os motoboys representavam uma ampliação nas possibilidades de lucro dos bancos (p. 74).

É possível inferir a partir desse exemplo, que os bancos utilizaram a estratégia, por ter *um próprio*, ou seja, por ter um *lugar de poder* que os possibilita organizar, prever e planejar as relações com o meio externo (Certeau, 1994 *apud* Castro, 2010) e a partir da reconfiguração do papel dos motoboys, expandiu os serviços disponíveis aos seus clientes, com o intuito de atraí-los e de aumentar o lucro dessas instituições.

Acima, utilizou-se o exemplo de uma estratégia empregada por um banco, ou seja, uma instituição que encontra-se em um lugar de poder. Doravante, será utilizado um exemplo de estratégia adotada pelas motoristas mulheres. Para tanto, recorreu-se a uma notícia divulgada nos meios de comunicação digital em massa²⁸ no ano de 2021. A notícia destaca uma motorista parceira, de 37 anos, na época em que a violência aconteceu, em mais uma jornada de trabalho. Ela tinha como principal fonte de renda a corretagem de imóveis e, para complementar seus ganhos, trabalhava como motorista por aplicativos em uma cidade do interior do estado de São Paulo, no período noturno.

Durante uma de suas corridas para a Uber, em 2018, tornou-se vítima de uma tentativa de estupro por parte de um passageiro. A partir desse incidente, como forma de resistir a esta contingência imposta no cotidiano do trabalho, ela se tornou ativista contra a violência direcionada a mulheres motoristas por aplicativos e fundou o projeto *Motoristas Unidas Contra a Violência*, que oferta treinamentos e orientações sobre como identificar e prevenir situações de violência contra motoristas parceiras. Portanto, é possível inferir que a criação deste projeto pode funcionar para as motoristas mulheres, como um próprio, um lugar de poder e de privilégio no qual conseguem se organizar coletivamente para prever e calcular as contingências, isto é, os imprevistos que irão enfrentar dia a dia laboral.

É a partir das reflexões sobre os conceitos de *fazer com; tática e estratégia* propostas por Michael de Certeau, que esta pesquisa será pensada para analisar as práticas de resistência de motoristas mulheres no cotidiano do trabalho, tendo em vista como elas estão imbricadas, em alguns momentos, com ações táticas e em outros, com ações estratégicas que podem revelar como essas trabalhadoras reconfiguram e equilibram as dinâmicas de poder em seu ambiente de trabalho, revelando a potência dessas ações resistentes na redefinição de espaços profissionais contra as estruturas de poder estabelecidas.

²⁸ <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2021/04/12/estupro-e-luta-com-passageiro-motoristas-de-aplicativo-revelam-assedios.htm>. Acesso em: 04 abr. 2022.

<https://www.oeste360.com/noticia/4927/motorista-de-app-moradora-de-barueri-fala-sobre-tentativa-de-estupro-durante-corrída>. Acesso em: 04 abr. 2022.

<https://www.visaoeste.com.br/ele-colocou-a-mao-nas-minhas-coxas-e-tentou-me-beijar-a-forca-motorista-de-app-de-barueri-relata-tentativa-de-estupro-por-passageiro/>. Acesso em: 04 abr. 2022.

CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA DA PESQUISA

A ciência tem como característica fundamental o uso de métodos científicos, mas nem todas as áreas do conhecimento que empregam esses métodos são ciências. Desta forma, pode-se inferir que a utilização de métodos científicos não é de uso exclusivo da ciência, todavia, é importante compreender que não há como fazer ciência sem o uso de métodos científicos (Lakatos; Marconi, 2007). Para estas mesmas autoras, a ciência pode ser definida como “uma sistematização de conhecimentos, um conjunto de proposições logicamente correlacionadas sobre o comportamento de certos fenômenos que se deseja estudar” (Marconi; Lakatos, 2003, p. 80).

Ao agrupamento de processos ou fases utilizadas na investigação científica, na busca pelo conhecimento, dá-se o nome de método científico. Também pode ser definido como um elemento essencial para a ciência, pois estrutura o pensamento e os procedimentos do cientista durante o trajeto, até atingir o objetivo científico preestabelecido (Trujillo Ferrari, 1974).

Ainda sobre os métodos, existe uma grande variedade deles, sendo de responsabilidade da pesquisadora e/ou pesquisador, tendo em vista o objeto e da natureza da pesquisa, escolher o método de abordagem que entender mais adequado para a sua investigação científica.

Segundo Gil (2002), a pesquisa pode ser definida como:

[...] procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. A pesquisa é requerida quando não se dispõe de informação suficiente para responder ao problema, ou então quando a informação disponível se encontra em tal estado de desordem que não possa ser adequadamente relacionada ao problema (p. 17).

Este estudo apresenta-se como uma pesquisa de natureza qualitativa e para melhor entendimento e justificativa da escolha da proposta metodológica, Minayo (2002) destaca as seguintes características sobre a pesquisa qualitativa.

Segundo esta autora, esse tipo de pesquisa:

Trabalha com o universo dos significados, das aspirações, das crenças, dos valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (Minayo, 2002, p. 21).

A pesquisa qualitativa é um método de investigação científica que tem como objetivo o caráter subjetivo do objeto investigado. Os participantes deste tipo de pesquisa são convidados para falar livremente sobre seus pontos de vista ou experiências pessoais sobre temas que estejam relacionados com o objeto de estudo. Nesse modelo de pesquisa as respostas não são objetivas e o objetivo não é quantificar resultados, mas sim compreender, como por exemplo, a percepção de um grupo de pessoas sobre um determinado fenômeno.

Todavia, diante das possibilidades proporcionadas pela pesquisa qualitativa, existem variados caminhos que podem ser tomados na condução de um trabalho. Neste estudo, optou-se pela pesquisa exploratória, descritiva e etnográfica.

A pesquisa exploratória visa familiarizar o pesquisador com o problema a ser pesquisado, com o interesse de torná-lo mais compreensível e/ou a criar hipóteses. É possível inferir que esse tipo de pesquisa tem como propósito o desenvolvimento e aperfeiçoamento de ideias ou a descoberta de intuições. Seu desenho é, desta forma, muito flexível, o que possibilita, para o pesquisador, considerar uma gama maior de aspectos relativos ao fato estudado (Gil, 2002).

Já a pesquisa descritiva, registra e descreve o que foi observado. Tem como intenção conhecer a realidade pesquisada, suas características e seus problemas. Procura “descrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade” (Triviños, 1987, p. 100). Esse tipo de pesquisa “tem como objetivo fundamental a descrição das características de uma população específica ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis” (Gil, 2002, p. 42).

Na literatura científica, existem algumas concepções para o termo etnografia. Dessa forma, será utilizado nesta pesquisa com o objetivo de facilitar a compreensão do leitor, o conceito concebido pelo antropólogo Angrosino (2009). Para esse autor, “a etnografia é a arte e a ciência de descrever um grupo humano, suas instituições, seus comportamentos interpessoais, suas produções materiais e suas crenças” (Angrosino, 2009, p. 30).

A etnografia surgiu no campo da antropologia e posteriormente encontrou espaço nas mais variadas áreas das ciências humanas e sociais, passando por diversas mudanças, principalmente devido a evolução e ao aumento exponencial de usuários das tecnologias da informação e comunicação (TIC's), mais especificamente nos ambientes virtuais, produzindo assim, fenômenos possíveis de serem observados para o trabalho etnográfico dentro desses espaços (Fragoso; Recuero; Amaral, 2011).

A chegada da internet como meio de comunicação e da formação de redes de relacionamentos e grupos sociais, desvelou aos pesquisadores a possibilidade de observarem que a pesquisa etnográfica poderia ser empregada para o estudo das comunidades virtuais, sendo que estas são oriundas das comunidades já existentes na sociedade (Fragoso; Recuero; Amaral, 2011). A partir dos anos 1990, a adaptação da etnografia para o mundo virtual fez com que o método etnográfico ganhasse alguns termos, como etnografia virtual, netnografia, etnografia digital, webnografia e ciberantropologia (Amaral, 2010). É importante destacar que essas terminologias são tidas por alguns estudiosos como sinônimo e por outros como distintas.

Diante dessas variedades de conceitos, será empregado aqui, a netnografia, que foi uma terminologia criada por Robert Kozinets (2014) na metade da década de 90, a partir da adição do prefixo “net” ao já existente termo etnografia. Esse autor conceitua a netnografia como uma:

[...] pesquisa observacional participante baseada em trabalho de campo online. Ela usa comunicações mediadas por computador como fonte de dados para chegar à compreensão e à representação etnográfica de um fenômeno cultural ou comunal (Kozinets, 2014, p. 62).

Desta forma, optou-se por utilizar a netnografia devido a algumas particularidades das participantes da pesquisa, que são motoristas por aplicativos, que estão inseridas nesse universo online e do trabalho por plataformas e por conta das facilidades que essa metodologia poderá trazer para a coleta de dados, tais como, a realização das entrevistas, visto que as participantes poderão realizá-las até mesmo no interior de seus veículos; e a exclusão de barreiras geográficas, como a distância, facilitando portanto a participação de mulheres de outras cidades e regiões do Brasil.

A netnografia proporcionou ao pesquisador a possibilidade de entrada e acompanhamento de comunidades em redes sociais, como o Facebook, Instagram e grupos fechados de motoristas por aplicativos no WhatsApp. Desta forma, o pesquisador acompanhou diariamente o compartilhamento de informações entre esses grupos, mantendo um diário de campo que possibilitou sua inserção no cotidiano do trabalho, das participantes da pesquisa.

Em 11 de março de 2020 a Covid-19 foi considerada pelo diretor-geral da Organização Mundial da Saúde (OMS) como pandemia²⁹. Devido às medidas de segurança adotadas para o controle da disseminação do Coronavírus, como o distanciamento social, o uso da netnografia foi fundamental para evitar possível contágio das participantes da pesquisa e do pesquisador, mantendo-os em segurança. Desta forma, se não fosse o uso desta metodologia, a realização desta pesquisa não seria possível.

Outro ponto de extrema importância para a escolha da netnografia, foi a possibilidade de contato com as participantes da pesquisa pelas redes sociais, o que contribuiu significativamente com a ampliação do número de mulheres motoristas por aplicativos convidadas a participarem da pesquisa, visto que elas se encontram espalhadas por várias cidades do território brasileiro e em alguns casos tendo uma extensa jornada de trabalho.

O objeto de estudo desta pesquisa são as práticas cotidianas de resistência de trabalhadoras que dirigem por plataformas à possíveis violências, ou seja, como enfrentam e ressignificam essas contingências do cotidiano de trabalho. Desta forma, é imprescindível a apresentação das participantes da pesquisa e o contexto no qual estão inseridas.

Em todo o mundo, ou pelo menos na maior parte dele, existem profissões tidas como do universo masculino e outras como do universo feminino. Isto se deve em grande parte, pela construção social de gênero, o que é entendido pela sociedade como o papel, função ou comportamento esperado de um indivíduo com base em sua genitália. As plataformas de transporte individual de passageiros(as), em muitos lugares são tomadas como exemplo de profissões tidas como masculinas.

Na direção contrária ao prometido para as motoristas parceiras, as vivências das trabalhadoras relatadas em páginas na internet, pesquisas científicas e em grupos em redes sociais sinalizam que elas são vítimas diariamente de situações como assédios, agressões físicas, verbais e morais e estupros, além de “pagamentos extremamente baixos que as obrigam a trabalhar muitas horas” (Pereira; Arribas; Cardoso, 2017, p. 1).

²⁹ OMS afirma que COVID-19 é agora caracterizada como pandemia. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/news/11-3-2020-who-characterizes-covid-19-pandemic>. Acesso em: 27 jan. 2023.

Participaram desta pesquisa 5 (cinco) mulheres motoristas por aplicativos. Cabe aqui destacar que em uma pesquisa qualitativa, principalmente com entrevistas, usa-se um número reduzido de participantes para que se possa aprofundar na análise dos sentidos e significados atribuídos pelas participantes ao fenômeno estudado.

Como critério de inclusão, foi definido pelo pesquisador que seriam profissionais que prestem esse tipo de serviço e que estejam cadastradas em plataformas de motoristas por aplicativos como Uber, 99, Cabify, InDriver, Lady Driver e/ou similares.

Como critério de exclusão foi definido que seriam motoristas que não estivessem cadastradas nas plataformas acima relacionadas e/ou similares e as que não concordem em participar da pesquisa mediante leitura, compreensão e posterior assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Para a realização deste estudo foram utilizados: computadores, impressora, canetas, papel ofício e gravador de áudio digital.

Em relação aos procedimentos éticos para a coleta, tratamento e análise de dados, primeiramente o projeto de pesquisa foi enviado ao Comitê de Ética (CEP), da Faculdade de Ciências e Letras – UNESP/Campus de Assis, via Plataforma Brasil, tendo como número de apreciação CAAE 63262622.0.0000.5401 e só teve início após sua aprovação.

A amostragem não probabilística³⁰ foi construída a partir da técnica *snowball*, também conhecida como bola de neve. Esta técnica de pesquisa inicia-se com a pesquisa de documentos ou informantes-chaves, com o objetivo de encontrar pessoas que atendam aos critérios de inclusão da pesquisa. As participantes da pesquisa, nomeadas como sementes, auxiliam o pesquisador a iniciar seus contatos e a explorar o grupo a ser pesquisado. Em seguida, é pedido que as participantes indicadas pelas sementes indiquem outras participantes, a partir de sua rede de contatos, e assim sucessivamente (Vinuto, 2014). Desta forma, o pesquisador entrou em contato com oito possíveis participantes por meio de redes sociais como o Facebook, Instagram e WhatsApp, com o intuito de convidá-las para participarem da pesquisa e também com o objetivo de que estas indicassem outras possíveis participantes. Destas motoristas convidadas, três aceitaram o convite para participar da pesquisa.

³⁰ É aquela na qual a seleção dos elementos da população para compor a amostra depende ao menos em parte do julgamento do pesquisador ou do entrevistador no campo.

Devido à pandemia por Covid-19, as entrevistas foram realizadas individualmente em ambiente virtual, por meio de plataformas para videoconferências ou aplicativos para chamadas de vídeo, com data e horário combinado entre as participantes e o pesquisador.

Atualmente, as entrevistas online têm sido um recurso muito utilizado em pesquisas. Para as entrevistas neste formato é importante que tanto os pesquisadores quanto os participantes tenham conhecimento prévio das ferramentas que serão utilizadas. As entrevistas mediadas pelas tecnologias da informação e comunicação (TIC's) se mostram adequadas sempre que o objetivo da pesquisa possibilitar seu uso e quando os próprios participantes da pesquisa verbalizarem que se sentiriam mais à vontade em uma entrevista on-line do que em uma entrevista presencial (Nicolaci-Da-Costa; Romão-Dias; Di Luccio, 2009), como por exemplo, por conta da pandemia por Covid-19.

A coleta de dados aconteceu da seguinte forma: (i) Primeiro, com o preenchimento do questionário sociodemográfico que contém 17 perguntas de múltipla escolha e; (ii) a segunda parte, consistiu na resposta do roteiro para entrevista semiestruturada com quinze perguntas que foram audiogravadas, mediante solicitação prévia e autorização das participantes e transcritas em sua totalidade e, para proteger a privacidade das participantes, os áudios foram deletados após a transcrição.

O questionário sociodemográfico teve como objetivo identificar características que contribuiriam com a caracterização das participantes da pesquisa, com o intuito de uma melhor compreensão acerca de alguns aspectos da vida pessoal e profissional.

Na pesquisa qualitativa, existem algumas técnicas para a coleta de dados e o uso de cada um desses instrumentos depende do tipo de pesquisa que será conduzida. Para este estudo, optou-se por utilizar a entrevista semiestruturada, por entender que este instrumento contemplará os objetivos da pesquisa. Por meio desta técnica, o pesquisador procurou obter conhecimentos contidos na fala das participantes. De modo que não se caracteriza como uma conversa trivial, uma vez que se insere como meio de coleta dos fatos relatados pelos participantes da pesquisa que experienciam uma determinada realidade que está sendo destacada (Neto, 2002).

A análise dos dados coletados está diretamente relacionada ao método utilizado na pesquisa com o objetivo de valorizar, compreender, interpretar os dados,

articulando-os com a teoria que norteou a pesquisa (Minayo, 2009). Conseqüentemente, a análise dos dados não é somente um amontoado de falas transcritas dos participantes que foram tratadas e categorizadas, é muito mais que isto. “É a descoberta de seus códigos sociais a partir das falas, símbolos e observações. A busca da compreensão e da interpretação à luz da teoria aporta uma contribuição singular e contextualizada do pesquisador” (Minayo, 2009, p. 27).

Após a finalização da coleta de dados e transcritas todas as entrevistas, a análise e o tratamento do material coletado se deu da seguinte forma: (i) ordenação dos dados, (ii) classificação dos dados, ou seja, foram criadas categorias a partir das falas das participantes para posterior análise. Este processo pode ser descrito como “uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o gênero, com critérios previamente definidos” (Gomes, 2009, p. 88); e (iii) análise propriamente dita. Os dados coletados na pesquisa foram analisados a partir das autoras e autores utilizados no referencial teórico e com base na netnografia. Desta forma, pretendeu-se alcançar o objetivo da pesquisa e compreender as resistências dessas trabalhadoras frente à precarização do trabalho e às violências vividas no cotidiano laboral.

CAPÍTULO 4 - ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados teve a seguinte trajetória: inicialmente foi realizada a exposição dos conteúdos obtidos nos grupos de WhatsApp, fruto do trabalho netnográfico. Em seguida, a sistematização dos dados sociodemográficos coletados por meio dos questionários e por último, a análise das entrevistas com as motoristas.

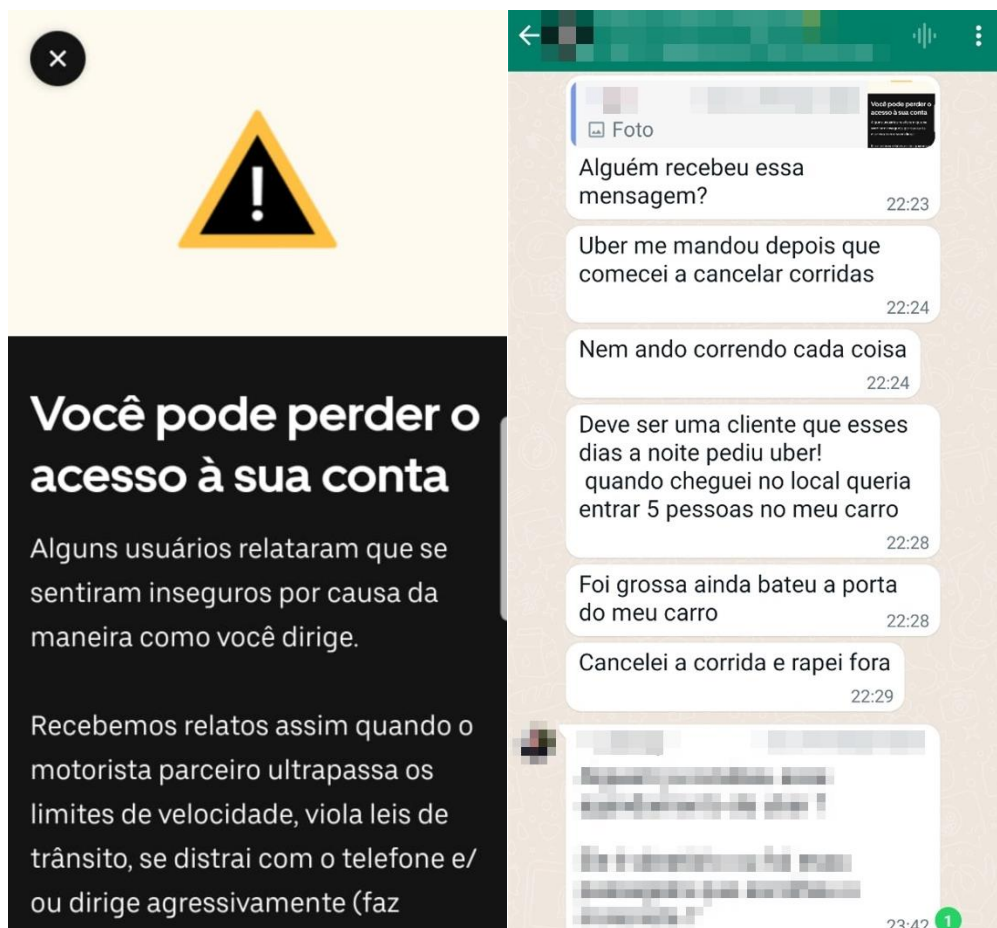
4.1 CONTEÚDO DOS GRUPOS DE WHATSAPP

Ao longo de 2023, acompanhou-se os diálogos de cinco grupos mediados de WhatsApp em que participavam motoristas de Uber homens e mulheres. Nesse período, identificou-se elementos que indicavam a preocupação desses profissionais com o modo do aplicativo Uber determinar critérios de advertência; bloqueio e suspensão temporária de motoristas; controle da demanda; recompensas oferecidas pelas plataformas e casos de não pagamento dessas premiações (gamificação); problemas com tarifas dinâmicas não aplicadas corretamente (falsos dinâmicos); taxas de cancelamento de corridas não efetivadas que não são pagas; limitações quanto à idade dos veículos aceitos na plataforma e o uso obrigatório do ar-condicionado. Tais *modus operandis* explicitam ou escondem as violências cotidianas enfrentadas pelas motoristas para conseguirem realizar seu trabalho junto a estas plataformas digitais. A análise também abrangeu discussões sobre uma variedade de tópicos, como questões relacionadas a alimentação; a necessidade de conexão com a internet para a realização do serviço; a prática de trabalhar sem a Carteira Nacional de Habilitação (CNH); os pneus riscados (pneus velhos) e a utilização da geolocalização como tática para aumento dos ganhos.

4.1.1 Advertência de motoristas

Na figura 1, à esquerda, observa-se a captura de tela do aplicativo do motorista parceiro³¹ destacando uma advertência que o alerta para o risco de perda da conta. À direita, o profissional pergunta para os demais motoristas se alguém recebeu um aviso parecido com este e fala sobre a possibilidade de tê-lo recebido após cancelar algumas corridas e pela recusa em transportar cinco pessoas em seu carro, o que teria gerado a insatisfação da passageira que solicitou o serviço.

Figura 1 - Bloqueio definitivo da conta



Fonte: Dados coletados pelo pesquisador em grupos de WhatsApp (2023).

³¹ Ao longo deste capítulo, você leitora e leitor, perceberá que foram utilizadas situações vivenciadas com motoristas do gênero masculino. Isso acontece porque durante o acompanhamento dos grupos mistos de WhatsApp, ou seja, grupos formados por motoristas de ambos os gêneros, observou-se que certas situações relatadas embora exemplificadas neste estudo através de experiências de motoristas homens, não são exclusivas a um gênero específico. Devido à limitação de observações diretas de tais experiências entre as motoristas mulheres nos grupos acompanhados, optou-se por utilizar estes dados porque são situações que atingem tanto homens quanto mulheres. Portanto, nesta pesquisa, estes dados serão pensados sob a ótica feminina, para tentar compreender como essas contingências afetam de forma específica as mulheres.

Após o motorista recusar-se a transportar cinco passageiros, o que excederia a capacidade máxima permitida de seu veículo, o profissional relata que a contratante do serviço o tratou mal.

Foi grossa ainda bateu a porta do meu carro (Motorista A).

Observa-se que taticamente (Certeau, 1998), o motorista para fugir da situação de violência a que estava sendo exposto, reforçou a solicitante do serviço que não seria possível a realização da viagem nessa condição e cancelou a corrida, afastando-se do local de embarque logo em seguida. Entretanto, a ação tática adotada por este profissional o expõe a uma situação de vulnerabilidade, pois, pode resultar em uma avaliação negativa, recebendo a menor nota possível disponibilizada pela plataforma.

Outro aspecto que merece destaque neste caso é o fato de que o motorista fica em dúvida se realmente foi advertido pelo que a plataforma alega, pois não tem acesso à informação das avaliações realizadas pelo público e não tem a oportunidade de contestar e nem mesmo se defender. A dúvida deste profissional em relação ao que realmente aconteceu fica evidente quando ele relata aos colegas que respeita os limites de velocidade.

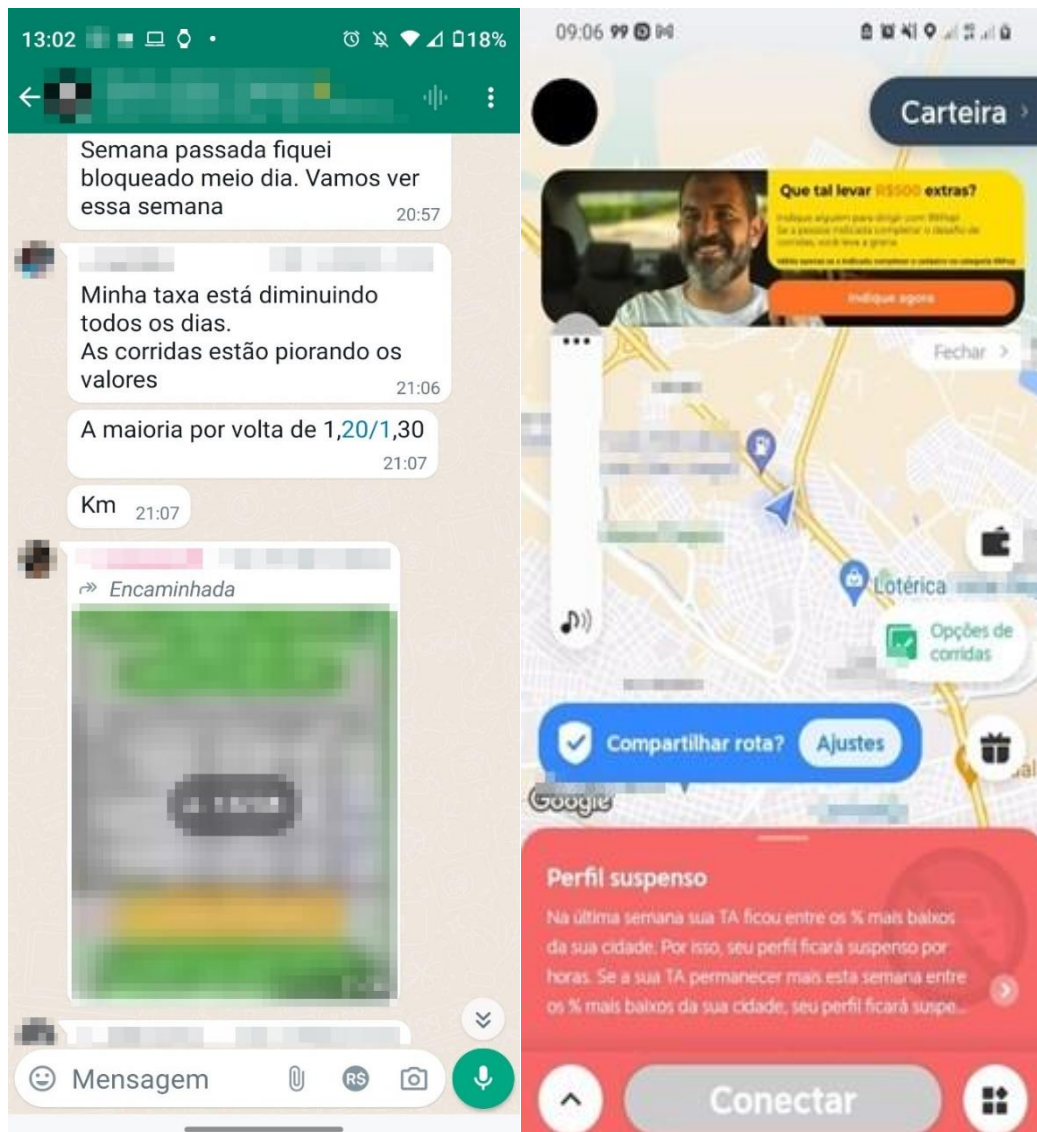
Nem ando correndo [...] (Motorista A).

Desta forma, ele contesta aos demais de como poderia ter sido advertido por isto. Este fato pode gerar preocupação ao motorista parceiro com a possibilidade de ser banido da plataforma, de forma imprevista e não compreendida, visto que as punições vão aumentando de forma gradual, sem que, muitas vezes, possa compreender exatamente as causas o que representaria, em alguns casos, a perda da sua principal fonte de renda, expondo este trabalhador ao sofrimento oriundo entre o trabalho prescrito e o trabalho real, conforme descrito por Dejours (1996) em seus estudos.

4.1.2 Suspensão temporária do aplicativo

É possível acompanhar o relato de um motorista parceiro sobre a suspensão temporária de meio dia imposta pela plataforma como punição pela diminuição da sua taxa de aceitação de corridas.

Figura 2 - Bloqueio temporário



Fonte: Dados coletados pelo pesquisador em grupos de WhatsApp (2023).

Este motorista parceiro relata e justifica aos demais que, progressivamente, dia após dia, sua taxa de aceitação tem diminuído devido aos baixos valores pagos às corridas pela plataforma. É possível inferir a partir da fala desse trabalhador, que ele taticamente (Certeau, 1998) não aceita as corridas que não são vantajosas para se

proteger de prejuízos. Sempre atento a taxa de aceitação e a taxa de cancelamento, esse motorista parceiro tenta encontrar um ponto de equilíbrio nessa relação desigual de poder.

A plataforma estrategicamente (Certeau, 1998), a partir de um próprio, ou seja, de um lugar de poder, prescreve de forma unilateral, que esses profissionais devem manter a sua *taxa de aceitação* dentro de um percentual previamente estipulado pelos algoritmos, que varia de acordo com a cidade na qual o motorista trabalha e estipula uma espécie de ranking entre os profissionais. Na figura 2, é possível perceber que a plataforma não mostra ao motorista qual é a taxa de aceitação dele naquele momento, apenas o informa que ela ficou entre as mais baixas na cidade na qual atua profissionalmente e que por isso sua conta ficará desativada por algumas horas.

É importante destacar que esta ação estratégica da plataforma de não permitir que os motoristas tenham acesso as suas colocações no ranking não os dá oportunidade de se organizarem e se planejarem previamente diante desta contingência que se apresenta, fazendo desta forma que eles sejam mais produtivos (Abílio, 2020), neste exemplo, não porque desejam e sim para não serem penalizados com a suspensão temporária da sua conta, o que acarretaria para esses profissionais na não remuneração pelo tempo não trabalhado.

Segundo esta lógica, fica evidente que os motoristas sentem-se forçados a se manterem longe das últimas colocações. Desta forma, a suspensão temporária, serve como um mecanismo de punição que não apenas impacta e compromete a renda desse trabalhador sob demanda, como também contribui para que esses profissionais experienciem sentimentos como o sofrimento, por no trabalho real, não conseguirem se adequar ao trabalho prescrito (Dejours, 1996) pela plataforma.

4.1.3 Gamificação nas plataformas

A gamificação conforme descrita por Domingues (2018), pode ser entendida como a aplicação de elementos e técnicas inicialmente pensadas e desenvolvidas para jogos dentro da economia de plataforma. É uma estratégia (Certeau, 1998) utilizada pelas plataformas e dentro dela há várias outras estratégias consecutivas. Ou seja, pensar a realidade como um jogo é um cálculo das plataformas que lhes permite criar várias estratégias objetivando a adesão e extração de mais empenho e dedicação dos motoristas, mascarando novos gestos que visam exclusivamente intensificar a exploração destes trabalhadores (Abílio, 2019).

4.1.3.1 Premiação

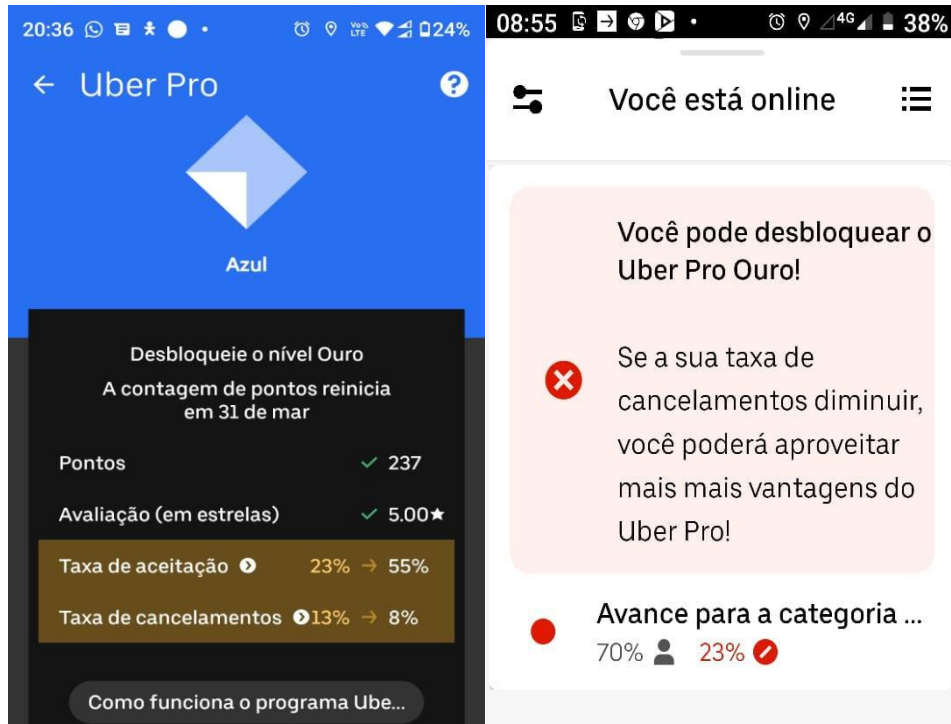
Dentre as estratégias (Certeau, 1998) utilizadas pelas plataformas, destaca-se como exemplo o *Uber Pro*³², que é um programa de vantagens para *motoristas parceiros de excelência*. As trabalhadoras e trabalhadores são convidados a elevarem o padrão dos seus serviços, oferecendo uma experiência de qualidade superior aos usuários.

Entretanto, antes de aderir ao programa é necessário cumprir alguns requisitos como: (1) Dirigir em horários estipulados pela plataforma para ganhar pontos; (2) Manter as avaliações recebidas por passageiros acima de 4.85 estrelas por um período de três meses; (3) manter a taxa de cancelamento abaixo de 10% e (4) manter a taxa de aceitação acima de 60%. Ao final de cada período os pontos são reiniciados e as novas vantagens ficarão disponíveis assim que o(a) motorista atingir o próximo nível.

Na figura 3, mensagem recebida por um trabalhador incentivando-o a mudar de nível, destacando-se dos demais e recebendo premiações e vantagens por se tornar um motorista parceiro de excelência.

³² Uber Pro. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/uber-pro/>>. Acessado em: 01 fev. 2024.

Figura 3 - Programa de vantagens



Fonte: Dados coletados pelo pesquisador em grupos de WhatsApp (2023).

Neste programa, a Uber oferece uma gama de benefícios que podem variar de acordo com a região na qual o(a) motorista parceiro(a) trabalha e vão de prioridade em viagens saindo do aeroporto; cashback em combustível em uma grande rede de postos; descontos em mais de 15.000 academias em todo Brasil, acompanhamento psicológico e até atendimento preferencial nos canais oficiais da plataforma.

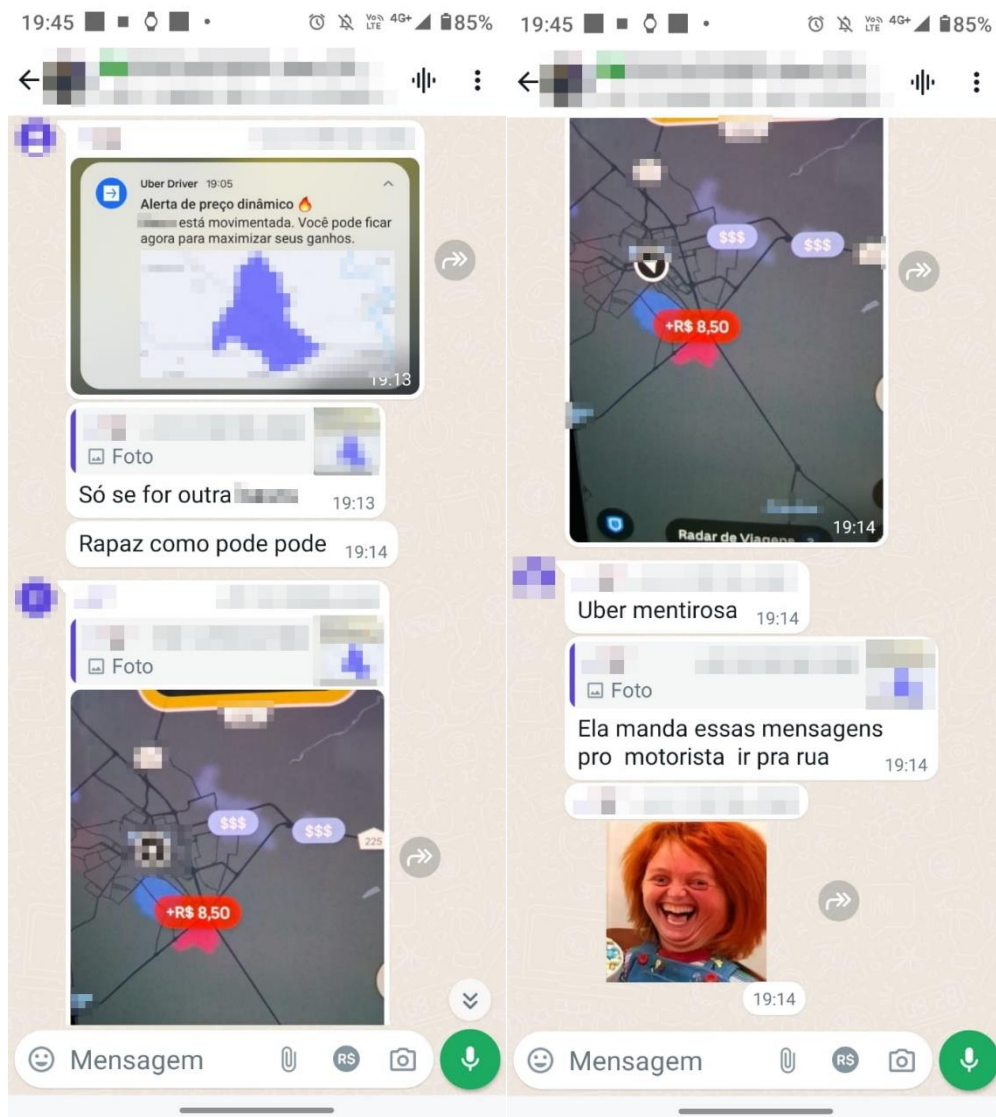
Através do serviço de atendimento por chat disponibilizado pela plataforma, o motorista entra em contato para relatar que havia cumprido todos os requisitos impostos pelo aplicativo e que havia recebido uma mensagem informando o contrário. Sem ter uma resposta satisfatória, o atendente finaliza o atendimento dizendo que se não houvesse outras perguntas o motorista poderia encerrar o chat clicando no botão fechar presente no aplicativo.

Nesta situação, fica evidente o descaso da plataforma com o motorista parceiro, pois interrompe de forma abrupta a conversa, como uma pequena forma de violência com o intuito de conter o motorista. Sentindo-se impotente, este profissional se cala diante do atendente no chat, com medo de sofrer alguma penalidade, e taticamente (Certeau, 1998) envia esses prints para o grupo de WhatsApp com o objetivo de compartilhar com outros(as) motoristas sobre como havia se sentido explorado (Abílio, 2019) e enganado com o ocorrido e também como forma de alertá-los sobre essa situação.

4.1.3.3 Falsos dinâmicos

A discussão iniciada no grupo a partir do compartilhamento de dois prints sobre o aumento da oferta de *valores dinâmicos* que supostamente seriam pagos aos motoristas parceiros, é um indicativo da estreita relação entre a *gamificação* (Domingues, 2018) nas plataformas e a precarização do trabalho, colocando em evidência estratégias (Certeau, 1998) implementadas pelos algoritmos para reforçar um comportamento específico nesta classe de trabalhadores.

Figura 5 - Valores dinâmicos



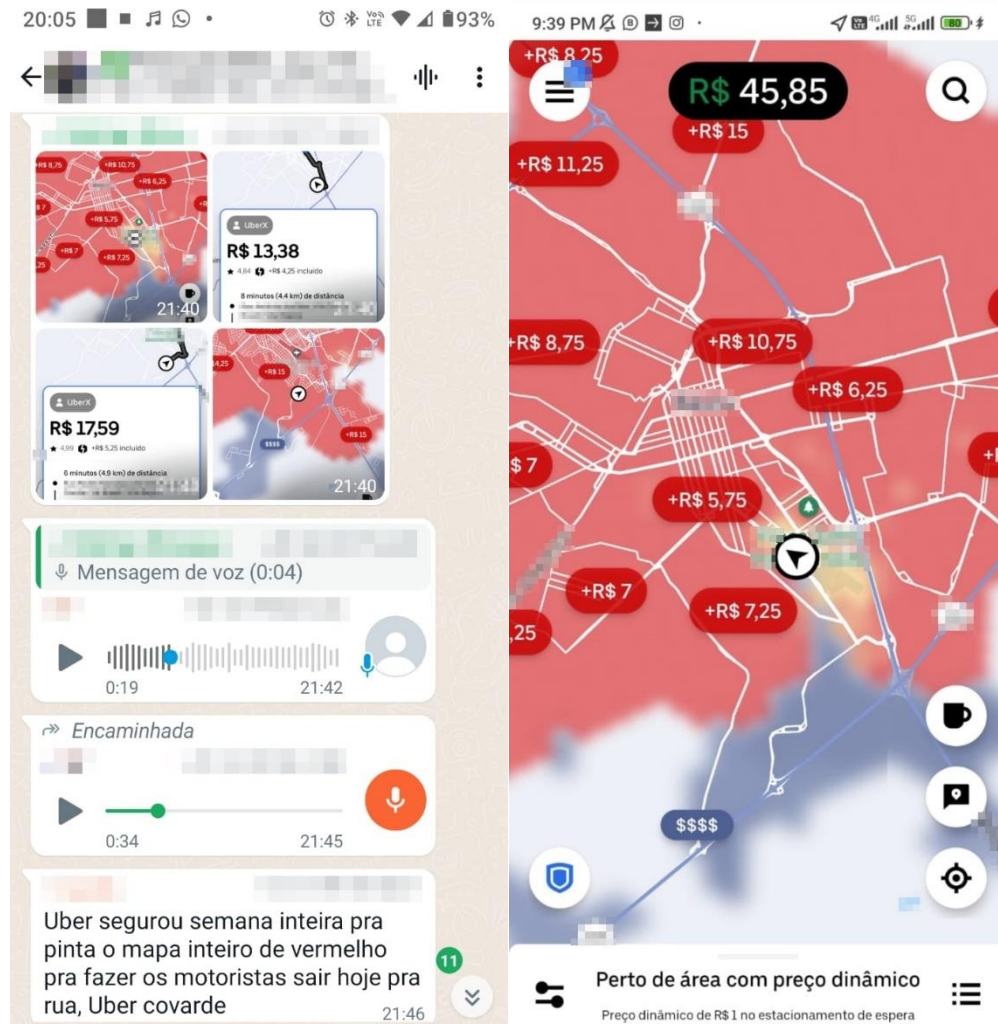
Fonte: Dados coletados nos grupos de WhatsApp (2023).

Na Figura 5, à esquerda, um dos motoristas compartilha a mensagem que acabou de receber da plataforma informando que a cidade estava movimentada e, caso ele decidisse continuar trabalhando, poderia ter seus ganhos maximizados. À direita da Figura 5, outro motorista parceiro que também está trabalhando naquele momento compartilha um print do seu mapa que mostra justamente o oposto, ou seja, o mapa apresenta apenas um único valor dinâmico em toda a cidade.

O *dinâmico* é uma estratégia (Certeau, 1998) utilizada pelas plataformas que sinaliza no aplicativo do motorista parceiro, áreas com alta demanda por corridas e utiliza multiplicadores para pagar mais a esses profissionais pelas viagens. Todavia, o que pode ser observado no grupo é a percepção desses profissionais de que a oferta de dinâmicos não refletia a realidade divulgada pela Uber e desperta nessa classe de trabalhadores indignação com a falta de confiabilidade das informações fornecidas pela plataforma.

Enquanto nas conversas anteriores a preocupação dos motoristas era de que o mapa que mostra os dinâmicos estivesse sendo manipulado pelos algoritmos para criar uma falsa sensação de que esses trabalhadores teriam seus ganhos maximizados diante da grande oferta de corridas dinâmicas, na figura 6, a principal desconfiança é de que os valores mostrados pelo aplicativo não sejam realmente pagos ao final das viagens.

Figura 6 - Manipulação dos algoritmos



Fonte: Dados coletados nos grupos de WhatsApp (2023).

Essa percepção pode ser observada nas mensagens de áudio que foram transcritas e dão sequência ao diálogo:

Pra quem não entende de dinâmica, não existe dinâmica mais em [nome da cidade] e sim um mapinha colorido pra enganar os trouxas pra ficar na rua, é pra isso que serve a dinâmica (Motorista A).

Outro motorista concorda com o anterior e complementa:

[...] Na verdade a dinâmica já acabou. Ela deixa ali só pra gente dar uma iludida e tal, mas esse ano eu acho que ela já vai deixar de existir e não é brincadeira não, é sério o que eu tô falando. Ela vai cortar isso aí, desde que ela tirou o multiplicador já era pra ter acabado 100%, mas pra não causar comoção social ela deu uma segurada e tá tirando aos poucos, entendeu? Tanto é que eu vou ser sincero com vocês, eu não fico indo mais por dinâmica, não fico. Onde eu tô eu paro, deixo tocando, às vezes toca mais quinze corrida que não vale a pena, já não tem mais padrão, não tem mais

parâmetro, ela vai cortar isso aí e aí você vai ficar escolhendo a corrida que você quer. Ela vai pagar o que quer e você escolhe o que quer (Motorista B).

Um terceiro motorista faz outra análise do que está sendo discutido. Ele compreende que a ausência de valores dinâmicos ou valores dinâmicos muito baixos pode ser uma estratégia (Certeau, 1998) da plataforma para equilibrar a quantidade de motoristas parceiros em determinados períodos do dia, garantindo assim que a plataforma tenha uma quantidade suficiente de mão de obra sempre à sua disposição, 24hs por dia e sete dias por semana para ser explorada.

A percepção desse motorista pode ser observada na sua fala:

Então, mas sabe qual é o problema aí que vocês não estão notando? Ela baqueou o motorista o dia inteiro pagando mixaria pra forçar o motorista a vir pra madrugada, rodar na madrugada, tem muito carro na rua pra pouca corrida então ela tá fazendo essa sacanagem aí (Motorista C).

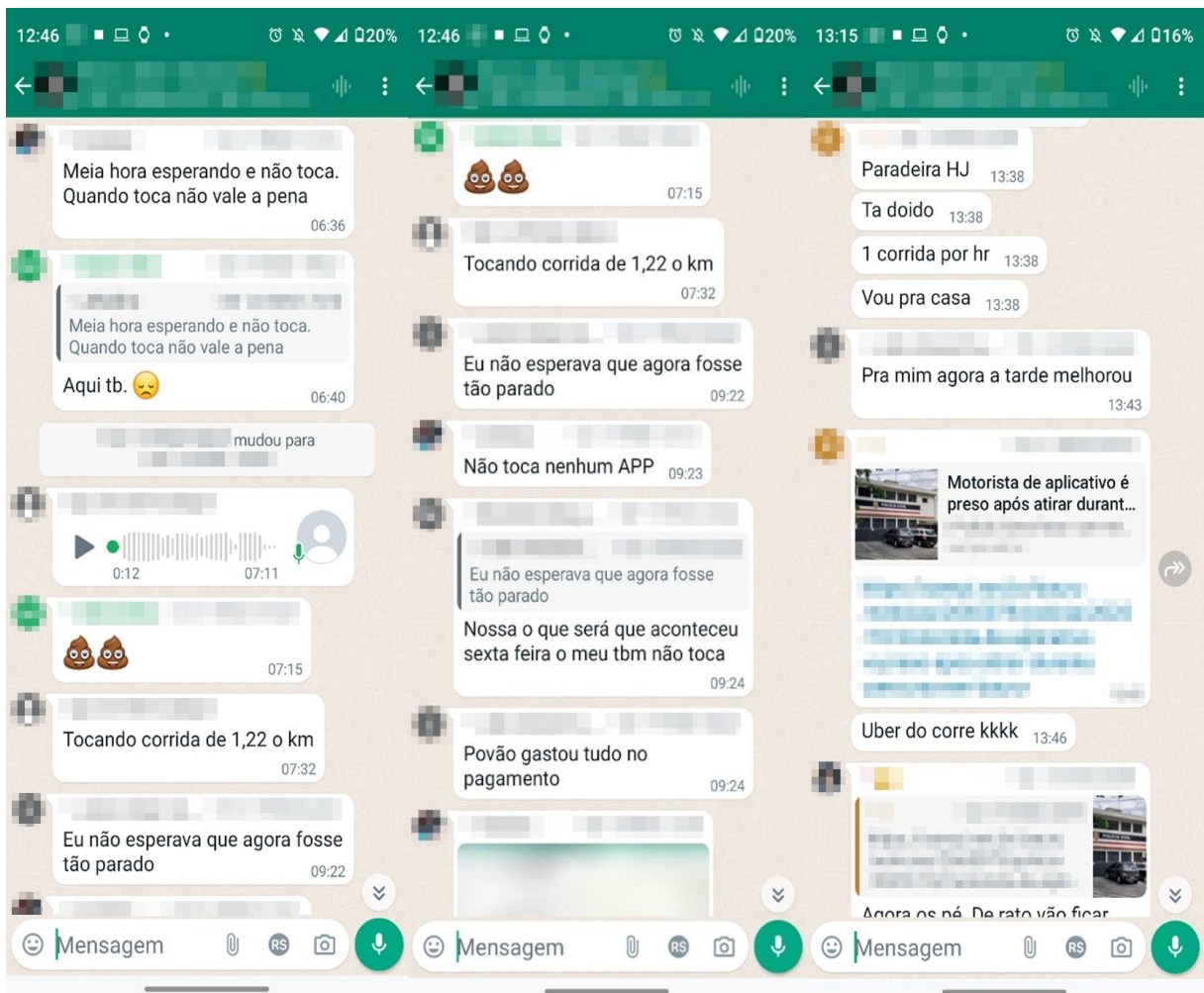
Desse modo, a gamificação (Domingues, 2018) na economia de plataforma é uma estratégia (Certeau, 1998) para engajar e intensificar o trabalho. Nesses exemplos, é visível a tentativa da plataforma em criar uma sensação de urgência, incentivando aqueles que estão trabalhando a dedicarem mais tempo e motivando os motoristas a saírem de suas casas para trabalhar. A criação de uma narrativa que destaca uma oportunidade única de ganhos adicionais, acima do valor usual, tornando-a imperdível, pode ser interpretada como uma estratégia para manter os motoristas mais produtivos (Abílio, 2019) por mais tempo, objetivando desta forma, aumentar a disponibilidade dos serviços ofertados pela plataforma, que tem como único objetivo o lucro.

Por fim, se a gamificação é uma estratégia, os grupos fundados pelos motoristas também são uma estratégia (Certeau, 1998), pois são um cálculo, um plano que vem permitindo a estes profissionais assegurarem certas vantagens em relação as plataformas, pois os grupos permitem que seus integrantes sejam alertados sobre as intenções espúrias das plataformas de explorar cada vez mais sua força de trabalho (Abílio, 2019).

4.1.4 Gerenciamento da demanda

Observou-se nos grupos que muitos motoristas compartilham a sua insatisfação com o tempo que aguardam por novas corridas. A flexibilidade de horários é um dos principais atrativos prometidos pela economia de plataforma e embora essa classe de trabalhadores afirme desfrutar de tal flexibilidade, acabam presos e sem ter o que fazer com o tempo ocioso. Desta forma, o tempo não trabalhado contribui para uma remuneração incerta, pois eles só recebem pelo que produzem (Abílio, 2019), o que pode favorecer, em alguns casos, para o adoecimento físico e mental desses trabalhadores.

Figura 7 - Tempo ocioso



Fonte: Dados coletados pelo pesquisador nos grupos de WhatsApp (2023).

Estrategicamente (Certeau, 1998), a plataforma utiliza o gerenciamento de demanda como forma de regular a lei da oferta e da procura do serviço. Ou seja, se a

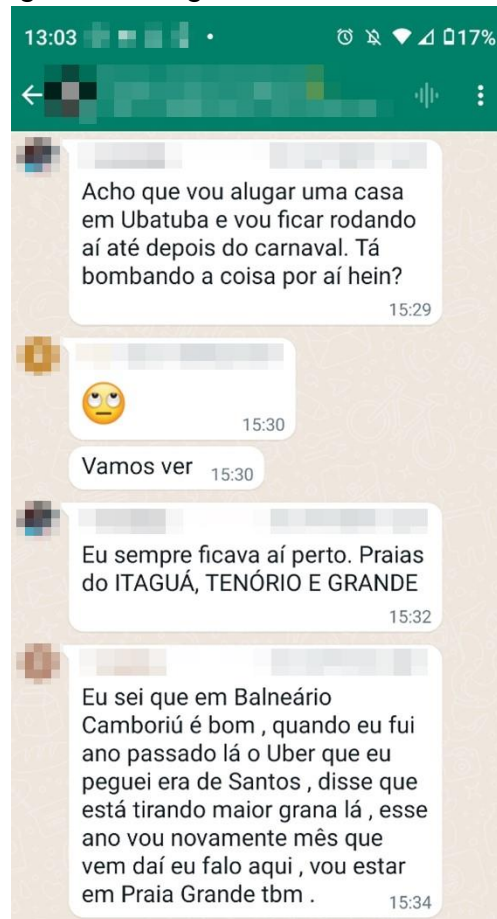
demanda por corridas for alta, a plataforma pode incentivar mais motoristas a trabalhar, aumentando os valores das corridas por meio de multiplicadores dinâmicos e/ou oferecendo premiações (gamificação) com o objetivo de atender a demanda elevada. Por outro lado, se a demanda for baixa, os algoritmos reduzem os valores das tarifas, o que contribui para que muitos motoristas parceiros se sintam desestimulados a trabalhar, como pode ser observado na fala dos motoristas, quando dizem:

Meia hora esperando e não toca. Quando toca não vale a pena (Motorista A).

Paradeira hoje. Tá doído. 1 corrida por hr, vou pra casa (Motorista B).

Como forma de diminuir a concorrência e conseqüentemente aumentar o número de corridas e o valor pago por elas, estrategicamente (Certeau, 1998) os motoristas conversam nos grupos sobre maneiras de impedir outros motoristas de se deslocarem para trabalhar em suas cidades. Ao pensarem juntos em maneiras para dissuadir os *concorrentes*, como por exemplo, falando sobre os baixos valores pagos pela plataforma ou dizendo que as corridas estão cada vez mais escassas devido a saturação de profissionais em determinada cidade, ou seja, desmotivando-os, os motoristas parceiros estão agindo estrategicamente ao utilizarem o grupo como um próprio, isto é, uma forma de se prevenir coletivamente e individualmente desta contingência.

Figura 8 - Dirigindo em outras cidades



Fonte: Dados coletados pelo pesquisador nos grupos de WhatsApp (2023).

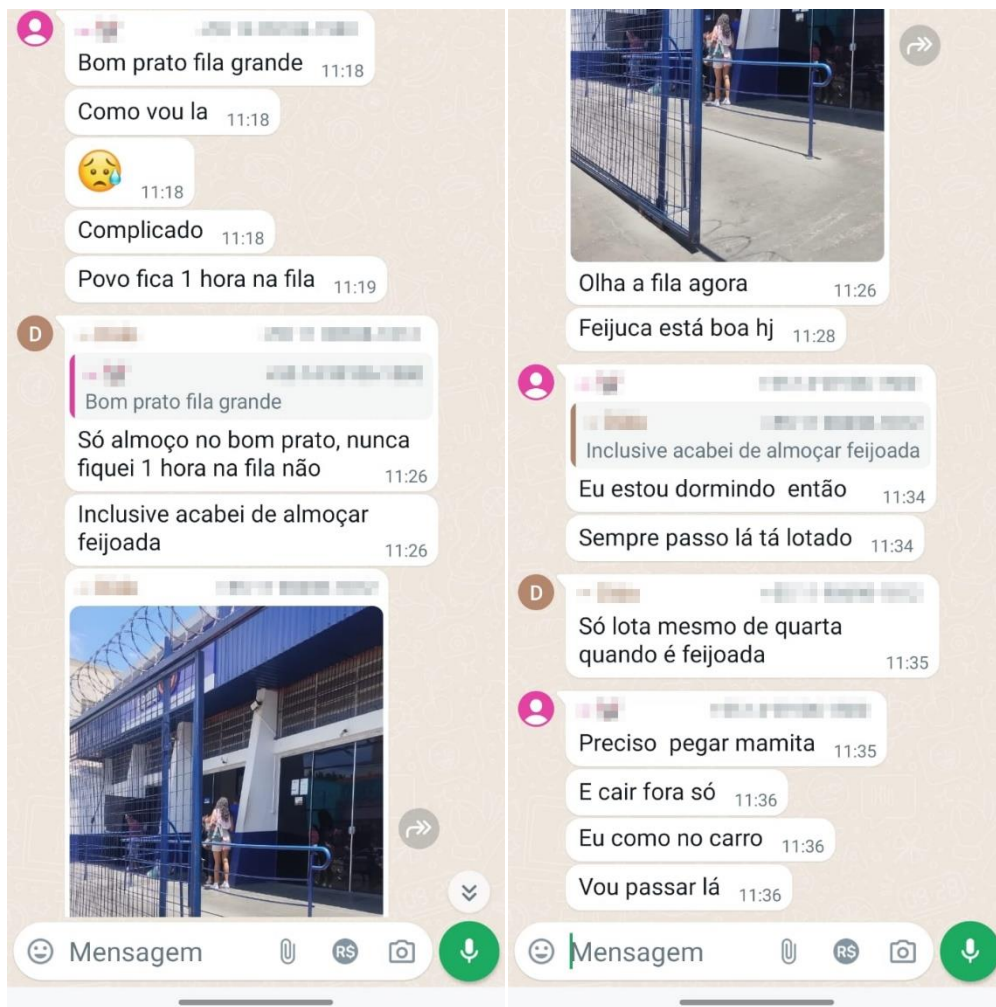
No entanto, é possível observar na figura 8 que, no mesmo grupo que pensam em impedir a vinda de profissionais de outras cidades, existem motoristas que taticamente (Certeau, 1998) se deslocam para trabalhar em regiões diferentes das suas por perceberem que outras cidades têm uma demanda maior por corridas e/ou por perceberem que em algumas cidades a concorrência entre profissionais que prestam esse serviço é menor. Além disso, outro aspecto que deve ser levado em consideração e pode ser observado na conversa entre os motoristas parceiros é o fator sazonal, como por exemplo, o carnaval em uma cidade litorânea, o que pode contribuir consideravelmente com o aumento dos seus ganhos.

4.1.5 Alimentação

A uberização do trabalho é um fenômeno amplamente pesquisado e discutido por estudiosos como Abílio (2019); Alves (2015); Antunes (2020) e Castro (2021), que analisam como as plataformas digitais, neste caso, os aplicativos de transporte individual de passageiros, transformam as relações de trabalho em condições precárias e contribuem para esta classe de trabalhadores adotar táticas (Certeau, 1998) semelhantes a relatada nesse exemplo.

Durante a observação dos grupos, pode ser percebido que a busca por refeições mais baratas é uma necessidade para parte desta classe de trabalhadores. Os relatos a seguir ilustram esta realidade.

Figura 9 - Restaurantes populares



Fonte: Dados coletados nos grupos de WhatsApp (2023).

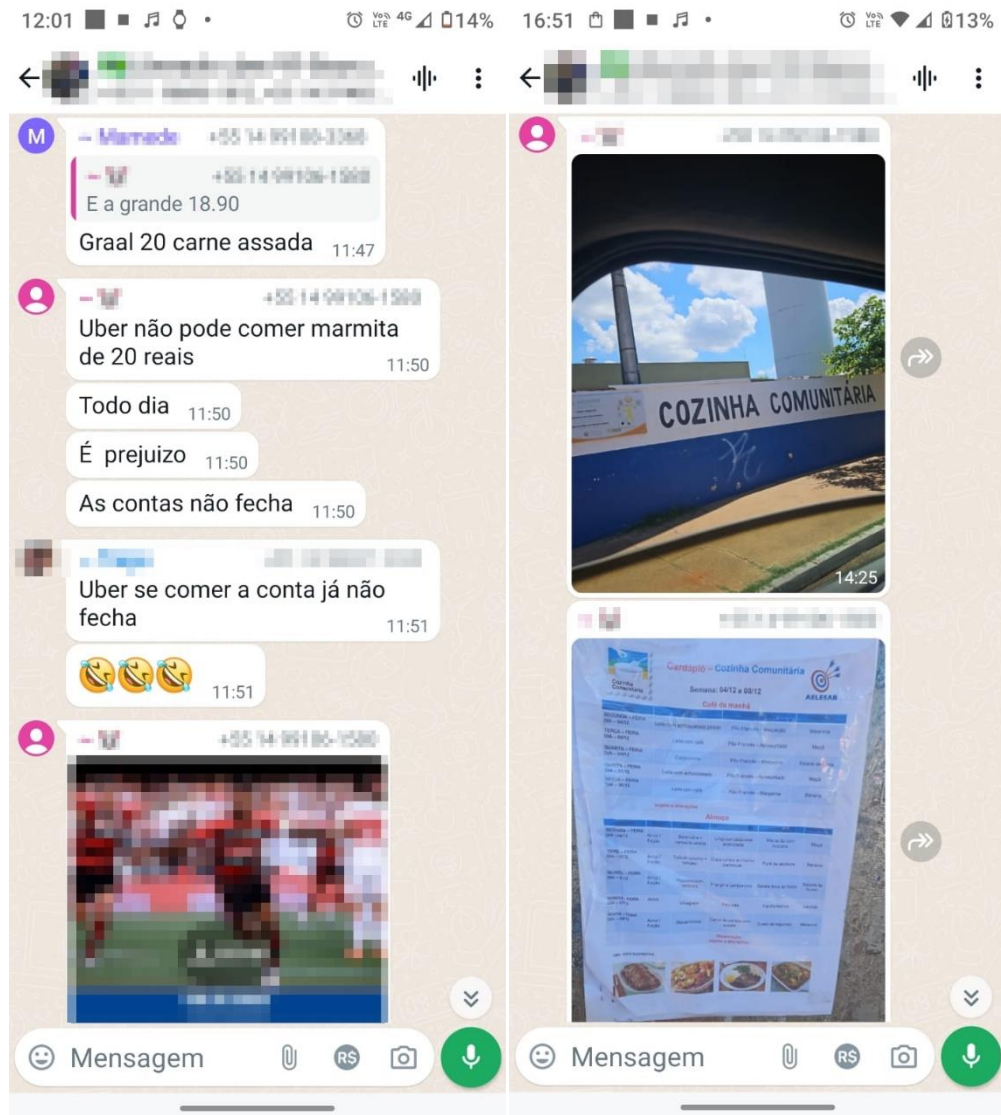
A preocupação desses profissionais com a produtividade, dá início a discussão sobre as extensas filas nos restaurantes e expõe uma ação tática (Certeau, 1998) utilizada pelos motoristas parceiros para serem mais produtivos.

Preciso pegar marmitta e cair fora [...]. Eu como no carro (Motorista A).

No trabalho sob demanda, aproveitar cada minuto do tempo é crucial e qualquer obstáculo que impeça a disponibilidade imediata desses profissionais para atender ao chamado do aplicativo deve ser evitado a todo custo. Desta forma, esperar muito tempo para ser atendido representa a perda de um tempo precioso que não poderá ser recuperado, porque o tempo parado não é remunerado pela plataforma (Abílio, 2019).

A conversa sobre lugares para se alimentar com valores abaixo dos praticados pelos estabelecimentos comerciais continua, conforme pode ser observado na figura 10, ampliando o leque de possibilidades para esses profissionais.

Figura 10 - Cozinhas comunitárias



Fonte: Dados coletados nos grupos de WhatsApp (2023).

O espaço indicado por um dos motoristas é destinado a pessoas que estão em situação de insegurança alimentar, o que evidencia a situação de precarização do trabalho na qual esta classe de trabalhadores está inserida, disfarçada sob a lógica do empreendedorismo e corrobora com os estudos de Abílio (2019) e Antunes (2020).

O relato a seguir ilustra esta questão:

Uber não pode comer marmitta de 20 reais todo dia. As contas não fecha (Motorista B).

Para o outro motorista:

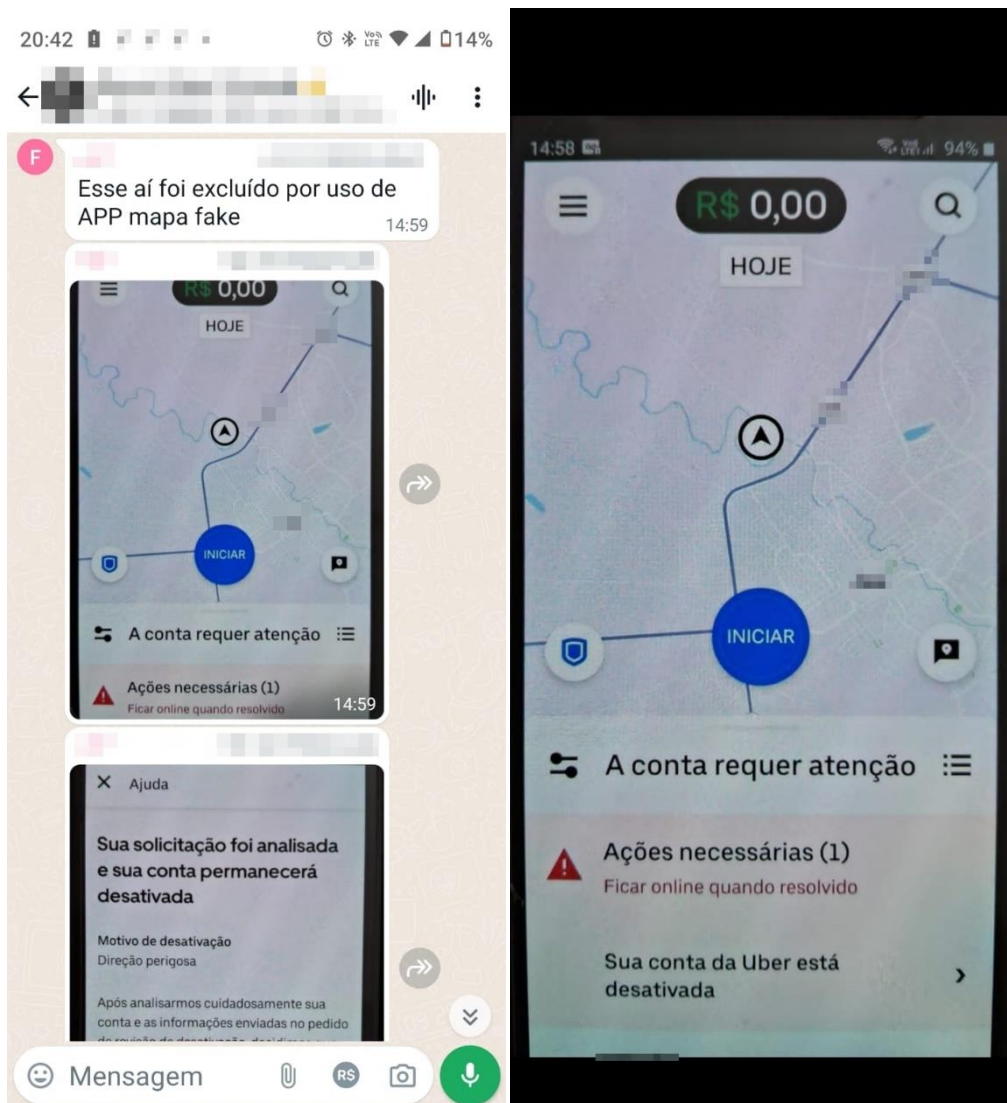
Uber se comer a conta já não fecha (Motorista C).

É possível inferir que a análise realizada a partir da conversa extraída desses prints revela uma realidade complexa e desafiadora para esta categoria de profissionais, pois, a precarização do trabalho por plataformas influencia diretamente nas escolhas do cotidiano, inclusive as relacionadas a alimentação, enquanto elas e eles enfrentam constantes pressões para otimizar seu tempo e rendimento diante de tantas incertezas, principalmente quando se trata da remuneração pelos serviços prestados.

4.1.6 Mapa Fake

Um dos motoristas parceiros compartilhou em um dos grupos, prints relacionados à desativação de uma conta Uber, devido à utilização indevida de um aplicativo destinado a alterar a localização real do GPS do smartphone, conforme pode ser observado na figura 11.

Figura 11 - Falsificadores de localização



Fonte: Dados coletados nos grupos de WhatsApp (2023).

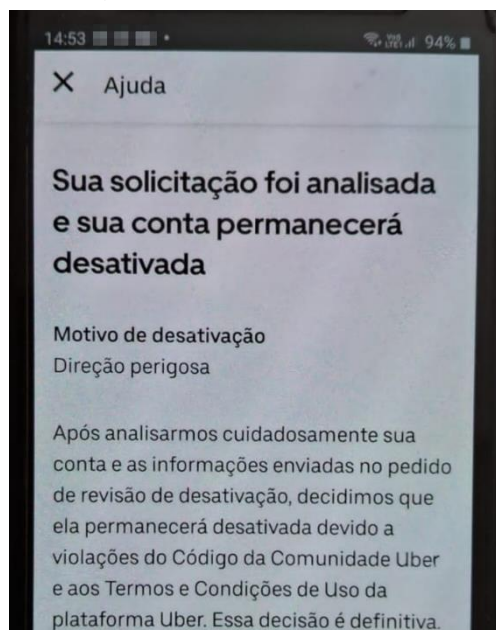
Aplicativos como *Fake GPS*, *Location changer: GPS spoofer*, *Mock Locations* e *Fake Route*, são exemplos de apps disponíveis e facilmente encontrados nas principais lojas virtuais de aplicativos para dispositivos móveis. Também conhecidos

como *spoofers*³³ de localização, têm como objetivo possibilitar aos usuários a modificação de sua localização, criando a ilusão de que seus dispositivos móveis estão em um lugar diferente do real.

Os *falsificadores de localização* não foram desenvolvidos especificamente para o uso dos motoristas por aplicativos. Inicialmente, os usuários utilizavam-no de forma lúdica em redes sociais para enganar outros usuários sobre sua localização atual e/ou para acessar jogos ou conteúdos restritos em serviços de distribuição digital de filmes, série e músicas (streaming) devido às restrições geográficas impostas pelas plataformas por algumas questões, dentre elas, a proteção de direitos autorais. Hoje em dia, empresas desenvolvedoras de softwares utilizam essas ferramentas para testes de aplicativos que usam tecnologia embarcada de geolocalização sem a necessidade de se deslocarem fisicamente para outros lugares.

No entanto, alguns motoristas descobriram que esses modificadores de localização podiam ser taticamente (Certeau, 1998) utilizados para explorar brechas nas plataformas de transporte individual de passageiros e começaram a usar esses aplicativos para posicionar-se *virtualmente* em lugares com tarifas dinâmicas mais altas, permitindo que aumentassem seus ganhos de maneira significativa.

Figura 12 - Conta excluída



Fonte: Dados coletados nos grupos de WhatsApp (2023).

³³ Palavra originária da língua inglesa, quando traduzida para o Português do Brasil, significa "falsificadores".

Na figura 12, é possível perceber que o motorista em questão, apresentou uma solicitação de revisão da decisão da plataforma, a qual foi indeferida. Isso significa que este profissional jamais conseguirá trabalhar pela Uber novamente, a menos que crie uma conta falsa ou alugue de terceiros, o que implica ainda mais na exploração deste trabalhador.

Desse modo, ao utilizar esta ação tática (Certeau, 1998), este motorista parceiro só não contava com a vigilância constante, automatizada e excessiva do algoritmo (Dambrós; Lima do Ó, 2021) e que pagaria um preço muito alto por utilizá-la.

4.1.7 Taxas de cancelamento de corridas não efetivadas

Na figura 13, é possível perceber a insatisfação do motorista parceiro através da transcrição dos dois áudios que antecedem a mensagem de texto na qual um colega de profissão o informa que “a 99 até parou de pagar as taxas de cancelamento” (*sic*) das corridas. A partir da análise desse diálogo é possível destacar a importância do papel do grupo de WhatsApp em transferir para este trabalhador o conhecimento sobre o *trabalho real* (Dejours, 1996) e inferir que nesse momento ele também não tinha o conhecimento do *trabalho prescrito* (Dejours, 1996) por esta plataforma em específico, conforme pode ser observado abaixo:

[...] Aí você pega a primeira corridinha do dia, R\$ 6,90 né? R\$ 2,10 o km, a mulher quer entrar dentro do carro que eu acabei de lavar, mandei até a foto pra vocês, quer entrar dentro do carro com um pitbull. Pra completar ela não cancelou, eu fui cancelar aqui e não recebi a taxa. Como é que reclama na 99? (Motorista A).

Figura 13 - Taxas de cancelamento não pagas pela plataforma



Fonte: Dados coletados nos grupos de WhatsApp (2023).

Na continuação do diálogo, outro motorista reforça para ele que independentemente do número de corridas que são realizadas e do tempo esperado, as taxas de cancelamento não estão mais sendo pagas por esta plataforma. A queixa em relação ao não recebimento da taxa de cancelamento, mesmo após o deslocamento até o local do embarque, ou seja, após ter investido o seu tempo além do custo com combustível e com o desgaste do veículo, evidencia, além do descontentamento do motorista parceiro em situações nas quais esses trabalhadores se sintam injustiçados, com a falta de transparência das plataformas no que diz respeito ao pagamento dos serviços prestados e destaca o sofrimento oriundo com a divergência entre o trabalho prescrito e o trabalho real, o que corrobora com os estudos de Dejours (1996) sobre este tema.

Durante o acompanhamento dos grupos observou-se que situações como o encontro de um número superior de passageiros em relação a capacidade máxima do veículo, o traslado de animais de estimação sem a caixa de transporte e/ou pequenas mudanças, como caixas, fogões, colchões e até mesmo móveis de pequeno porte, como cômodas e criados-mudos, são alguns exemplos do que pode levar o motorista parceiro ao cancelamento da corrida.

Notou-se também que alguns motoristas parceiros, taticamente (Certeau, 1998) aguardam pelo tempo estipulado pela plataforma, geralmente cinco minutos, para receberem a taxa de cancelamento por entenderem que esta taxa é mais vantajosa e lucrativa do que a realização da corrida em si. Este comportamento pode ser reforçado por fatores como distância para o início e finalização da viagem, gasto com combustível, trânsito congestionado e o desgaste do veículo.

4.1.8 Idade veicular máxima permitida na plataforma

Na figura 14, é perceptível a preocupação de uma motorista por aplicativos em relação ao ano de fabricação do seu veículo e o temor do inevitável bloqueio da sua conta em uma plataforma, a não ser que compre um veículo com o ano de fabricação mais novo.

Figura 14 - Exclusão de veículos mais velhos da plataforma



Fonte: Dados coletados nos grupos de WhatsApp (2023).

Apesar da mensagem passar um ar de tranquilidade quando em um dos trechos diz *“mas fique tranquilo, pois vamos dar dicas para que você saiba o que fazer nesse momento de transição”*, o que se percebe é uma trabalhadora preocupada em

como vai continuar trabalhando, visto que, comprou a alguns meses o seu carro usado parcelado e ainda nem terminou de pagar a entrada. Além disso, ela relata que tem apenas sete meses como motorista por aplicativos. Este diálogo também mostra o sofrimento da motorista por não conseguir se adequar ao trabalho prescrito (Dejours, 1996) pela plataforma.

No decorrer da conversa, um dos motoristas taticamente (Certeau, 1998) sugere que a motorista cadastre seu veículo em outra plataforma e em outras duas cidades, uma do estado de Minas Gerais e a outra do estado de Goiás, para que desta maneira consiga continuar trabalhando por mais alguns anos. Ao utilizar esta ação tática a motorista parceira subverte as regras da plataforma a seu favor como forma de lidar com esta contingência que se apresenta, já que está desprovida de um próprio (Certeau, 1998) que lhe permita antever e lidar com estas situações de um lugar privilegiado.

4.1.9 Conectividade com a internet

Na figura 15, é possível observar a troca de mensagens no grupo entre os motoristas por aplicativos falando sobre a interrupção do sinal de internet de uma operadora de telefonia móvel por cerca de duas horas. No diálogo, os trabalhadores falam sobre o impacto negativo dessa falha em seus trabalhos o que evidencia a dependência desta tecnologia no trabalho em plataformas. A velocidade de conexão no momento da escrita desta dissertação, de 4G ou 5G em algumas cidades é fundamental para possibilitar a conexão com as plataformas, intermediando a comunicação entre os usuários em busca do serviço e os motoristas parceiros.

Figura 15 - Interrupção do sinal de internet móvel



Fonte: Dados coletados nos grupos de WhatsApp (2023).

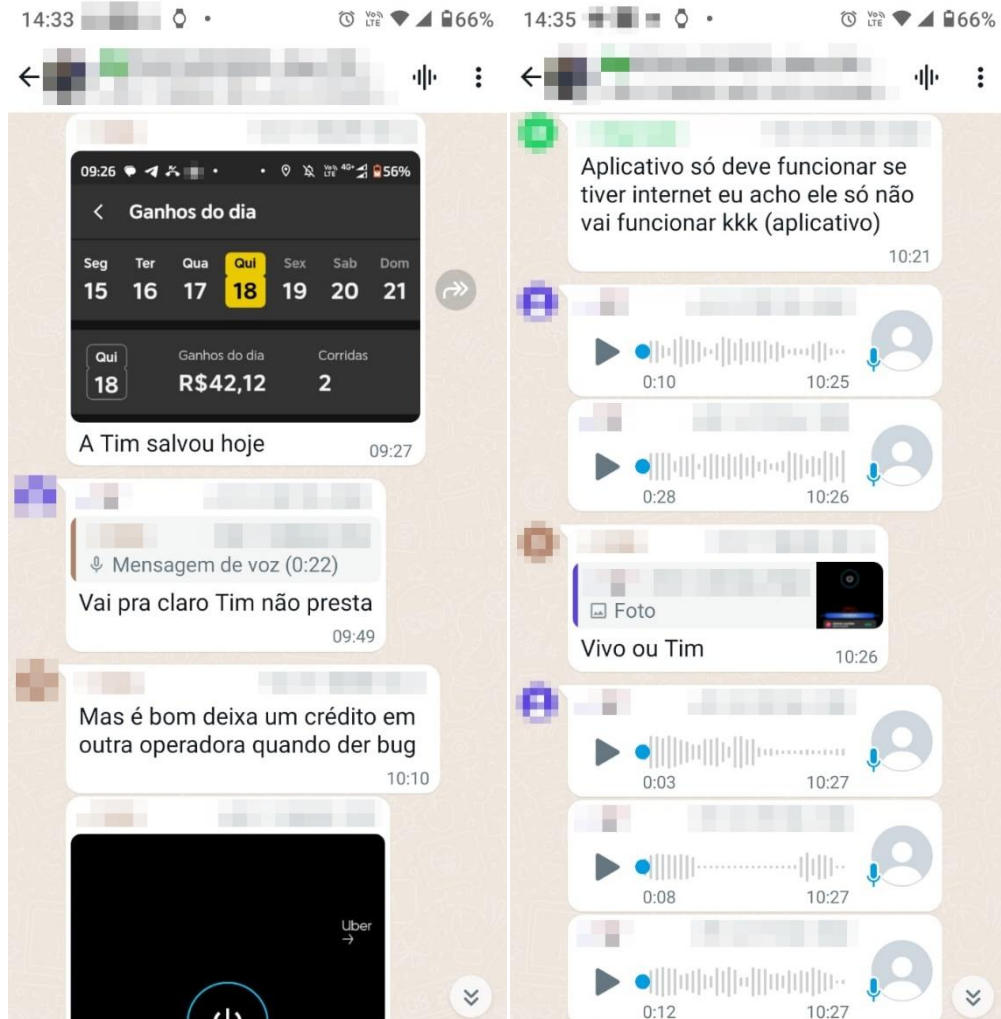
Na transcrição das mensagens de áudio que dão sequência ao diálogo, dois motoristas falam o seguinte:

Há, agora eu entendi por que tava dinâmica alta [...]. O meu é Tim e estava funcionando normal (Motorista A).

Só a vivo mano, a claro tava normal. Eu fiz umas corridas de manhã, entendeu? Agora rapei fora, não tem mais corrida, começou a corrida de R\$5,00. Foi só a vivo que caiu, a Claro e a Tim tava normal. É que tem muitos motoristas que roda pela vivo. Por isso tava parecendo dezembro, o mapa tava vermelhinho³⁴ (Motorista B).

Na figura 16, um dos motoristas revela uma tática (Certeau, 1998): ele roda com uma operadora de telefonia como sua principal fonte de conexão de acesso à internet, mas deixa sempre um pouco de crédito em outra para não ficar na mão, o que reduz drasticamente o risco de perder corridas.

Figura 16 - Plano de internet sobressalente



Fonte: Dados coletados nos grupos de WhatsApp (2023).

³⁴ Expressão utilizada pelo motorista para dizer que naquele momento, havia muitas corridas.

Na outra mensagem de voz, um dos motoristas fala aos demais sobre o poder que eles têm se decidirem realizar uma greve para melhorar os valores das corridas. Ele argumenta que os motoristas que não conseguiram trabalhar por falta de conexão com a operadora de telefonia móvel, gerou uma grande demanda por corridas e fez com que os passageiros não tivessem muita escolha caso não quisessem perder ou chegar atrasados aos seus compromissos. Ele continua dizendo que os valores pagos pelas plataformas só continuam baixos porque os motoristas aceitam essas corridas e complementa dizendo que se todos se unissem e desligassem seus aplicativos as plataformas iriam entender que precisa remunerá-los melhor pelas corridas.

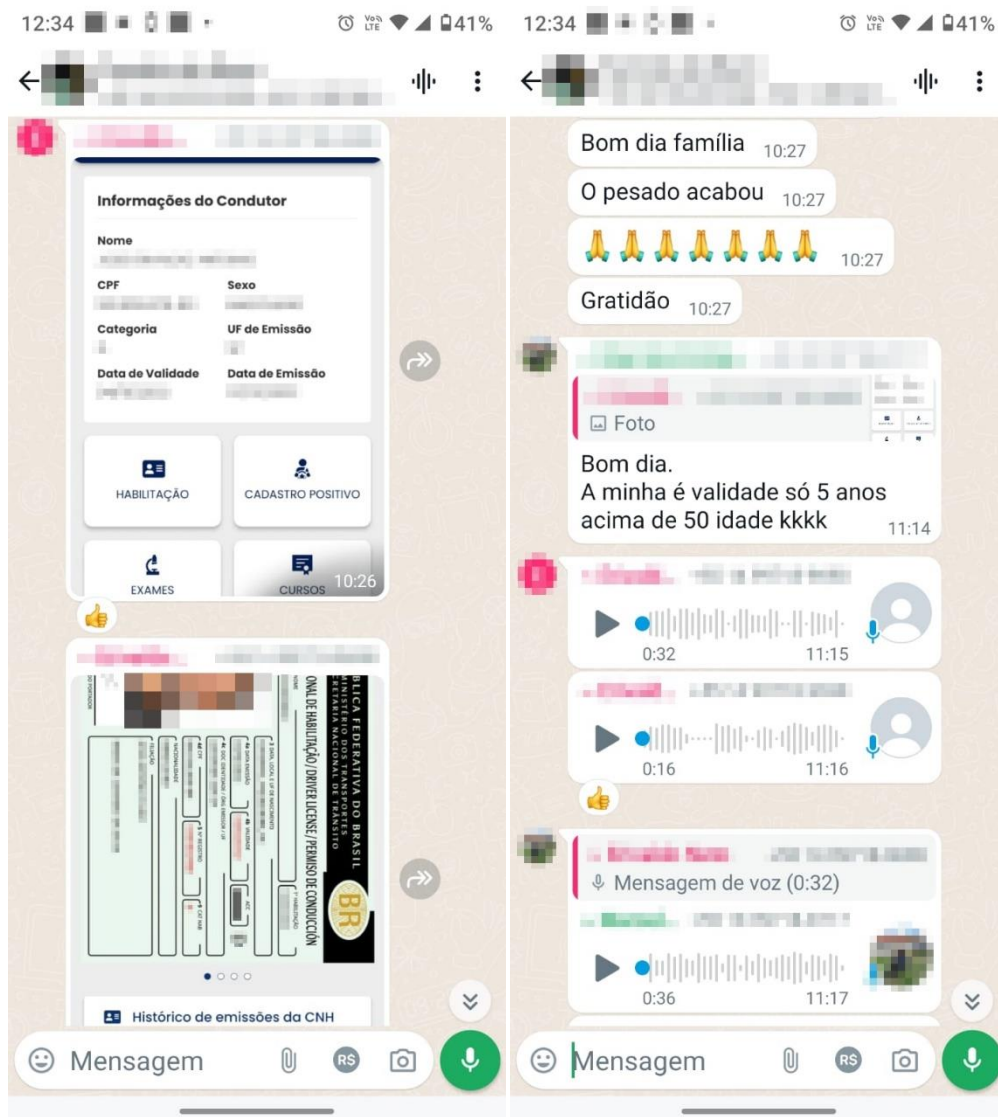
Inicialmente, a proposta desse motorista parceiro de fundar um movimento organizado pelos trabalhadores é uma ação estratégica (Certeau, 1998), ou seja, um próprio, para antagonizar forças contra as plataformas. Entretanto, é uma proposta ingênua frente aos cancelamentos que a plataforma faz inadvertidamente e se levarmos em consideração o caráter reacionário e individualista desta categoria (Casulo, Pessoa, Castro, 2021), que acredita ser empresários-de-si-mesmos (Abílio, 2020). Através da ideologia do empreendedorismo, o capitalismo neoliberal favorece a fragmentação contínua desta classe trabalhadora, o que intensifica as dificuldades na formação do *em si* e *para si* da classe, por meio do discurso ideológico ao individualismo (Casulo, 2023). Para finalizar, o motorista parceiro disse que logo após o sinal da operadora ser reestabelecido os valores das corridas voltou ao normal, ou seja, diminuiu, porque tinha muitos carros na rua.

Por fim, a dependência dos motoristas por aplicativos dos serviços de telecomunicações, destaca a extensão na qual suas atividades laborais estão intrinsecamente ligadas a esses serviços. A falta de sinal significa a interrupção da comunicação entre passageiros e motoristas, impossibilitando a continuidade do trabalho desta classe de trabalhadores.

4.1.10 Trabalhando sem carteira nacional de habilitação (CNH)

Na figura 17, é possível observar a conversa entre dois motoristas sobre o medo e as dificuldades enfrentadas ao trabalhar com a Carteira Nacional de Habilitação (CNH) suspensa por excesso de pontos.

Figura 17 - Dirigindo sem CNH



Fonte: Dados coletados nos grupos de WhatsApp (2023).

Após um dos motoristas compartilhar a imagem da sua CNH digital e dizer ao grupo que o *pesadelo tinha acabado*, outro motorista pensava que ele estava se referindo ao tempo de validade da CNH. Nos áudios que foram transcritos e dão continuidade a esse diálogo, o motorista responde:

Não é isso não, [nome do motorista]. Eu tava trabalhando na clandestinidade, minha carta tava suspensa desde o ano passado meu amigo. Eu tinha que ter entregado a minha carta em dezembro do ano passado... É... Eu cumpri um ano de suspensão. Eu tinha que ter entregado ela, é... Eu perdi, eu levei 47 pontos nela, e aí minha carta tava suspensa e aí eu fiz a reciclagem e peguei ela ontem, filho, foi uma luta heim!? mas ela tá comigo agora, já (Motorista A).

E o diálogo continua:

É, eu lembro que você comentou no grupo que tava sem carta. Há, mais beleza, agora tá tudo em ordem, né? Que uma hora ou outra a polícia para e é duro né? E a gente não pode ver a polícia que fica até com cara de quem tá fazendo coisa errada, né? (risos) [...] (Motorista B).

A preocupação com as blitz policiais, mencionada na conversa, evidencia o temor desses profissionais em relação ao cumprimento da lei e ao risco de terem sua situação agravada o que pode levar a limitação das oportunidades de trabalho, impactando diretamente seus ganhos e a estabilidade financeira.

[...] vou falar pra você, aqui em [nome da cidade] é comando pra tudo quanto é lado. Só hoje o pessoal postaram aqui no grupo comando na [nome dos bairros e avenidas], comando não sei aonde, véi... tá difícil trabalhar heim? E os caras não vê só documento não, os cara vê pneu, farol, tudo no carro, cara. Por isso que eu trabalho a noite. A noite é muito difícil você ver um comando. De dia, além das corrida ser uma porcaria e ainda tem esses filhos da puta para encher o saco que ainda fica nas esquinas multando a gente (Motorista A).

O motorista relata ao colega que taticamente (Certeau, 1998) passou a trabalhar no período da noite como forma de evitar os comandos que acontecem com muito mais frequência no período do dia.

Essa noite eu não rodei não [nome do motorista], eu fiquei meio cabreiro, sabe? Os cara postou que tava tendo comando pra caramba, eu falei... Mas a minha carta baixou hoje cedo, hoje cedo que baixou a portaria e liberou. A partir de hoje eu posso trabalhar qualquer horário, mas ontem eu fiquei com medo ainda, vai que eu caía num comando aí... Porque não é só comando [nome do motorista], você pega um bêbado doído aí e bate no seu carro, você atropela alguém e eu seu carta fi, é cadeia na hora, cassação, ficar sem dirigir... agora não, agora é tranquilo. E aí eu acabei não indo trabalhar, só atendi meus particulares [...]. (Motorista A).

É possível notar através do relato desse profissional que a prática de compartilhar informações sobre blitz nos grupos de WhatsApp revela uma ação estratégica (Certeau, 1998) adotada pelos motoristas parceiros para antecipar e evitar

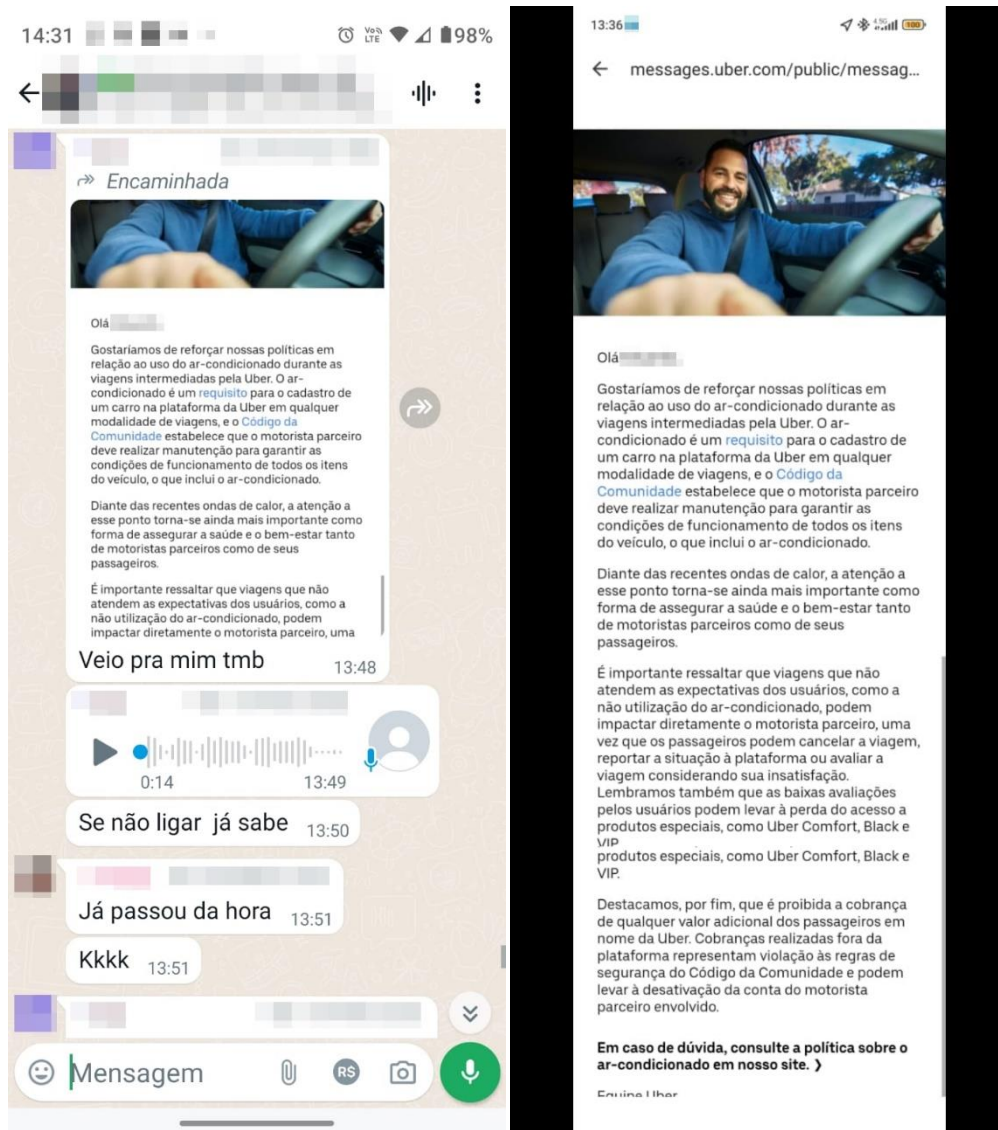
situações que possam impactar de forma negativa no seu trabalho para as plataformas, que, para alguns representa sua principal fonte de renda. Desta forma, a criação do grupo de motoristas nesse aplicativo de mensagens instantâneas se constitui como um próprio, pois possibilita a estes trabalhadores acumularem algumas vantagens como ser avisados previamente sobre potenciais riscos, como as blitz.

Ao burlar as prescrições para realizar o seu trabalho, este profissional pode ter experienciado sentimentos como medo, ansiedade e impotência diante das contingências que se apresentavam para ele. Passar por restrições em relação aos horários e períodos nos quais poderia trabalhar, não ter trabalhado em alguns dias (e não ter sido remunerado por eles), ter ido trabalhar mesmo correndo o risco de ser abordado por uma das blitz ou de se envolver em um acidente de trânsito, tendo que desta forma, apresentar uma CNH que naquele momento estava suspensa e ser penalizado conforme o Código de Trânsito Brasileiro (CTB), evidencia o sofrimento deste trabalhador que dribla as normas no dia a dia do trabalho e corrobora com Dejours (1996) quando discorre sobre a relação de sofrimento e de adoecimento gerada por esta relação.

4.1.11 Uso obrigatório do ar-condicionado

A não utilização do ar-condicionado durante as corridas pode causar punições ao motorista parceiro, conforme informativo enviado pela Uber.

Figura 18 - Ar-condicionado obrigatório durante as corridas

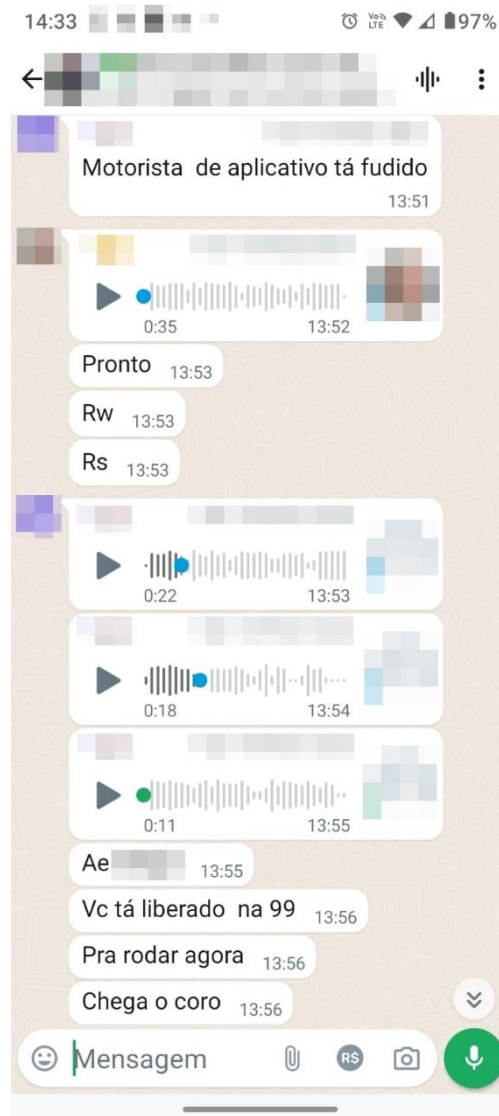


Fonte: Dados coletados nos grupos de WhatsApp (2023).

Na mensagem recebida por estes profissionais, a Uber destaca suas políticas em relação ao uso do ar-condicionado durante as corridas e enfatiza que ele é um requisito obrigatório para o cadastro do veículo na plataforma, estando o motorista parceiro responsável por garantir o seu adequado funcionamento. A plataforma utiliza como principal argumento para esta exigência a proteção dos motoristas e dos

passageiros diante das recentes altas das temperaturas. A Uber complementa informando que o descumprimento desta obrigação pode resultar negativamente na experiência das passageiras e passageiros, podendo resultar no aumento de cancelamentos de viagens e em avaliações negativas para o motorista, o que pode levar este trabalhador a perda de alguns benefícios na plataforma e até mesmo na desativação de sua conta.

Figura 19 - Consequência do uso do ar-condicionado durante as corridas



Fonte: Dados coletados nos grupos de WhatsApp (2023).

Na figura acima, na transcrição das mensagens de áudio que dão continuidade a este assunto, pode-se observar as seguintes falas:

Meu amigo, o que vai ter de conta suspensa na Uber, porque às vezes o cara até quer ligar, mas o ar-condicionado do cara tá ruim, tá com defeito, né? e o cara não vai fazer manutenção agora, o cara já tá fodido, o motorista de aplicativo, como é que vai lá comprar um compressor agora? compressor é caro! [...] (Motorista A).

[...] Por exemplo, quem roda a noite, eu vou ligar ar-condicionado à noite? não vou, e aí? quem roda de dia, vai se foder, vai ter que ligar direto agora, simples. Pronto, acabou. Não quer ligar? pode ter certeza de que vai tomar uns pontinho aí, nego vai começar a reclamar, e três ou quatro reclamação vai para a Maxim³⁵ (Motorista B).

Meu carro é sem ar, não tô nem aí. Se quiser ar, vai comprar carro pra mim que eu não vou por carro pra correr no aplicativo de graça [...]. (Motorista C).

A revolta dos motoristas com a decisão adotada, ilustra a desigualdade de poder entre os profissionais e a plataforma e expressa o sofrimento dos trabalhadores por não conseguir no trabalho real, se adequar ao trabalho prescrito. Segundo Dejours (1996), o trabalho prescrito diz respeito às tarefas que são esperadas que o trabalhador desempenhe na sua função e são definidas pelas organizações, neste caso, a plataforma. Desta forma, o trabalho prescrito é a idealização de como o trabalho deveria ser feito segundo as normas da organização.

Dejours (1996) contrapõe o conceito de trabalho prescrito, apresentado acima, ao de trabalho real, definindo este último como aquele que é realizado no cotidiano para atender as demandas do trabalho. Ele discorre que devido a esta característica, o trabalho real pode levar a momentos de improvisação, adaptação e até mesmo a subversão das normas estabelecidas para lidar com os imprevistos (contingências) e desafios originados a partir do ambiente de trabalho. Ele destaca que a essência da dinâmica do trabalho está exatamente na dicotomia entre o que é prescrito e o que é realizado e “que as relações entre sofrimento e organização não caminham sempre nesse sentido, ou seja, o trabalho pode também ser fonte de prazer, e mesmo mediador de saúde” (p. 150), concomitantemente como pode causar conflitos, sobrecarga, estresse e sofrimento ao trabalhador.

A expressão "o cara já tá fodido" (sic) utilizada pelo motorista A, representa a frustração desta categoria ao perceber uma possível redução em seus ganhos e coloca em evidência como as decisões da plataforma podem ter implicações diretas na estabilidade financeira desses trabalhadores sob demanda. Desta forma, a certeza que eles têm é que agora vão ganhar ainda menos devido ao aumento nos gastos

³⁵ A Maxim é uma plataforma de entrega e transporte individual de passageiros considerada inferior a outras por alguns motoristas, então, busca-se a todo momento, não trabalhar por ela.

com o combustível causado pelo uso obrigatório do uso do ar-condicionado, além da preocupação com o conserto e/ou adequação dos seus veículos, o que implica no investimento de recursos financeiros que alguns não dispõem no momento.

Na figura 20, um dos motoristas compartilha com os demais como fez para fugir deste imprevisto (contingência) que se apresentou no cotidiano do trabalho.

Figura 20 - Mudança de categoria



Fonte: Dados coletados nos grupos de WhatsApp (2023).

Taticamente (Certeau, 1998), o motorista alterou a categoria de cadastro do seu veículo para outra na qual o uso do ar-condicionado não é obrigatório e escreveu a mão, em um pedaço de folha de caderno, um aviso, que foi fixado na parte de trás de um dos encostos de cabeça do banco, para informar aos passageiros que entram no seu carro que ele está desobrigado do uso do ar-condicionado.

A situação deste motorista parceiro será utilizada aqui para ilustrar o conceito de Dejours (1996) sobre o sofrimento patogênico e o sofrimento criativo. Neste caso, o sofrimento patogênico pode ser identificado nas condições de trabalho precarizadas enfrentadas por esta classe de trabalhadores e na pressão para manter em alta a avaliação dos usuários do serviço, enquanto lidam com as exigências operacionais e com o sofrimento oriundo entre a dicotomia do trabalho prescrito e o trabalho real, como a exigência do uso do ar-condicionado, que pode impactar negativamente na remuneração deste trabalhador, na continuidade dos seus serviços para a plataforma (desativação da conta) e conseqüentemente no comprometimento da sua saúde mental.

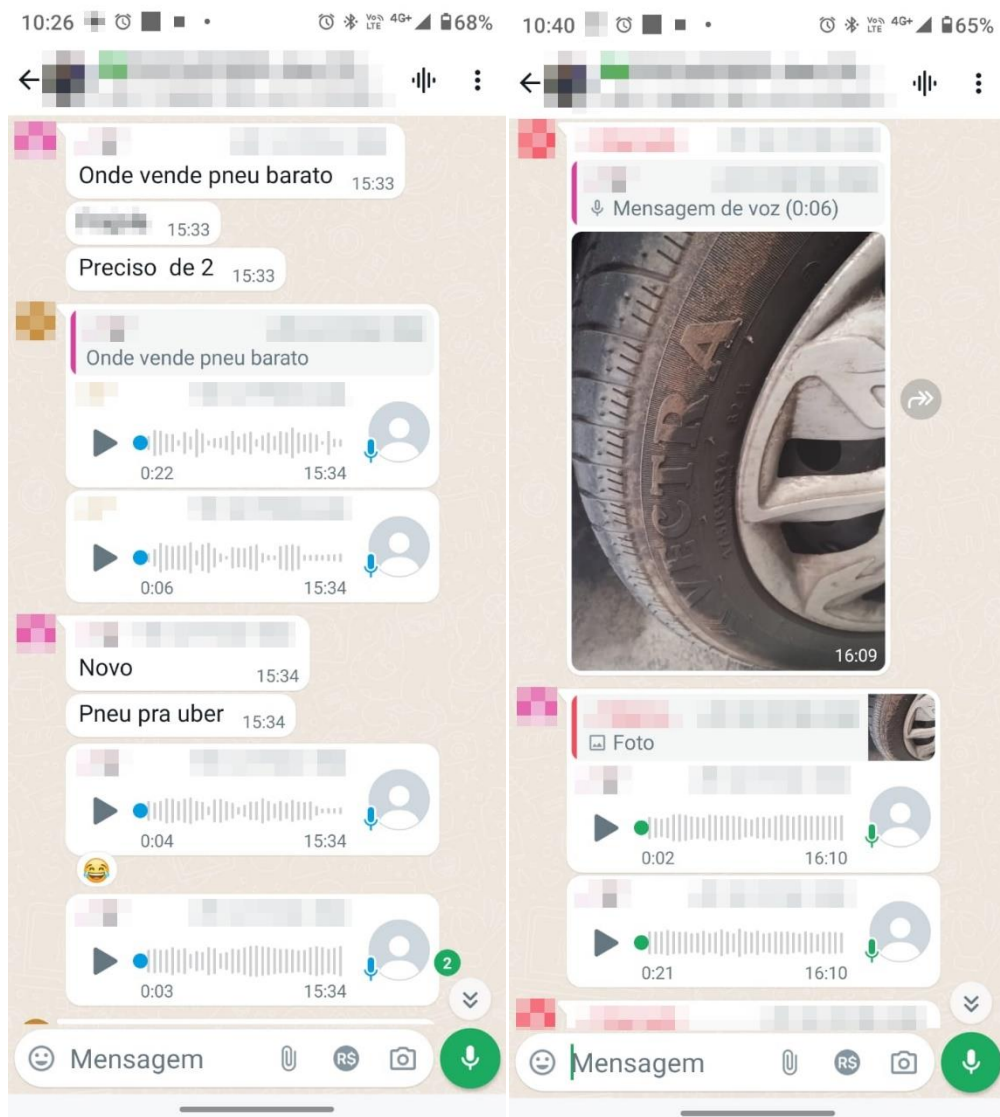
A decisão desse profissional em mudar a categoria de cadastro do seu veículo e avisar aos passageiros por meio de um informativo improvisado sobre a não obrigatoriedade do uso do ar-condicionado representa uma tentativa de adaptação e uma forma de resistência ao sofrimento patogênico deste motorista parceiro. Esta ação reflete um esforço para atenuar os efeitos negativos das condições de trabalho, protegendo-o, ou ao menos passando uma pseudo-sensação de segurança contra avaliações negativas (pois não tem garantia alguma de que será bem avaliado) que poderiam prejudicar ainda mais sua posição na plataforma.

Todavia, essa tática (Certeau, 1998) também expõe as limitações e os custos associados à esta tentativa de transformar o sofrimento patogênico em criativo (Dejours, 1996). Embora este profissional esteja tentando criar uma solução para esta contingência, a solução pensada pode resultar na redução de seus ganhos, uma vez que a mudança de categoria, provavelmente estará associada com um menor pagamento por cada corrida. A tentativa deste motorista de aliviar uma fonte de sofrimento, aqui representada pela ameaça de avaliações negativas e o medo de ser desligado da plataforma, leva a outra forma de precarização que é a possível redução de seus ganhos ou da necessidade de extensão da sua jornada de trabalho como forma de compensação.

4.1.12 Pneus riscados

Após acompanhar os grupos de WhatsApp por um ano, observou-se que a prática de comprar pneus riscados, ao invés de novos, é algo comum para a maioria dos motoristas. Na figura 21, um desses profissionais pede aos demais, indicação de lojas que vendam pneus baratos e as opiniões se dividem conforme pode ser observado na transcrição das mensagens de áudio compartilhadas.

Figura 21 - Pneus velhos



Fonte: Dados coletados nos grupos de WhatsApp (2023).

Um dos profissionais passa o endereço de uma borracharia que vende *pneus meia vida* e complementa a informação da seguinte forma:

Agora se você quiser comprar pneu novo, aí só Deus sabe, por que tá tudo caro (Motorista A).

O motorista que solicita a informação afirma que apenas pneus novos são adequados para trabalhar por aplicativos e que os pneus usados devem ser evitados. O motorista A discorda do colega e diz o seguinte:

Se você quer pneu para Uber então é meia vida, filho. Pneu pra Uber é meia vida, o pneu novo é só os ricos que põe ou quando aluga carro igual aos playboys da zona sul (Motorista A).

Outro motorista participa da conversa e concorda que *os pneus meia vida ou riscados* são as melhores opções para trabalhar por aplicativos, afirmando que sempre os utiliza, que têm uma durabilidade considerável, mencionando que está há mais de três meses com os dois últimos que comprou. Ele também indica outra borracharia ao colega e complementa sua fala da seguinte forma:

[...] ele faz alinhamento e balanceamento e dali você já sai rodando, dá pra rodar mais de mês aí, cem, cento e vinte reais cada um, põe dois, dá duzentos e quarenta reais e você roda dois mês, rapaz, se inverter os pneus (Motorista B).

O motorista que solicitou a indicação de lojas para a compra de pneus novos argumenta que os pneus usados não são indicados porque é verão e o asfalto fica muito quente, o que faz com que os pneus riscados comecem a furar com frequência. Ele relata que já utilizou pneus nessas condições e finaliza dizendo que os pneus riscados que os colegas utilizam duram muito porque eles dirigem pouco, enquanto para ele, dirigir por aplicativos é a sua principal e única fonte de renda.

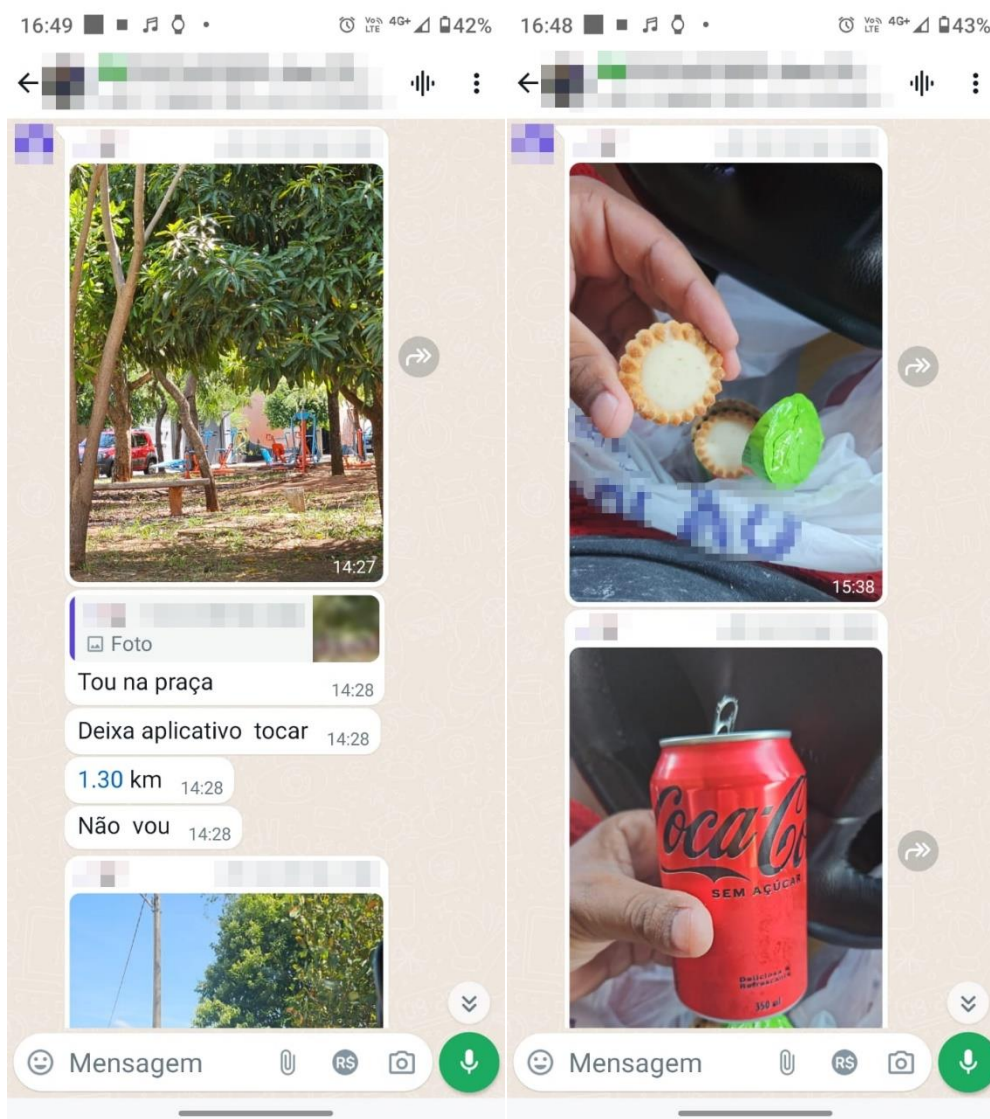
Nesse diálogo, fica evidente que a compra e o uso de pneus de segunda-mão está diretamente relacionada ao fato de serem mais baratos que pneus novos e é confirmada pela fala de um dos motoristas quando diz que somente playboys que alugam carros na região nobre da capital os utilizam. Sendo assim, ao optar pelos pneus riscados, esses profissionais conseguem reduzir significativamente os custos com a manutenção de seus carros. É importante destacar que nesta conversa nenhum motorista parceiro mencionou que a utilização de pneus nestas condições é considerada infração grave, sujeita a multa e apreensão do veículo, além de expor a si e aos passageiros a riscos.

Por fim, essa tática (Certeau, 1998) utilizada por alguns motoristas evidencia a precarização do trabalho a que esta categoria está submetida, forçando-os a escolher entre a sua segurança e a segurança de seus passageiros e a retornar para casa com uma renda mínima diária que consiga suprir as necessidades básicas de sua família. Contudo, ao recorrer a esta tática, os motoristas parceiros que trabalham burlando as regras do Código de Trânsito Brasileiro (CTB) e dos aplicativos diante das contingências que se apresentam no cotidiano, corroboram com os estudos de Dejours (1996), que reflete sobre o sofrimento do trabalhador que arrisca seu meio de subsistência e sua vida, para trabalhar.

4.1.13 Trabalho sob demanda

Taticamente (Certeau, 1998) o motorista parceiro se abriga do sol enquanto espera debaixo de uma árvore em uma praça pública pelo aumento dos valores pagos pelas viagens. No grupo, ele compartilha com os colegas que está online, mas está deixando o aplicativo tocar até que a plataforma comece a pagar um valor justo pelas corridas, e enquanto isto não acontecer, ele continuará ali, aguardando.

Figura 22 - Aguardando por um valor justo



Fonte: Dados coletados nos grupos de WhatsApp (2023).

Agora, embaixo de outra árvore e em outro ponto da cidade, o mesmo motorista parceiro que, há pouco mais de duas horas, se alimentava dentro do carro na esperança de conseguir a *corrida dos sonhos*, relata estar há uma hora esperando o valor do dinâmico subir, para só então voltar a trabalhar.

Figura 23 - Ainda aguardando por um valor justo



Fonte: Dados coletados nos grupos de WhatsApp (2023).

Ao esperar por períodos de maior demanda, o motorista parceiro acredita que poderá maximizar seus ganhos por meio dos multiplicadores aplicados no valor das corridas dinâmicas. A tática (Certeau, 1998) principal desse profissional é obter um lucro maior em momentos nos quais a demanda supera a oferta, ou seja, quando há muito mais corridas do que motoristas disponíveis para realizá-las.

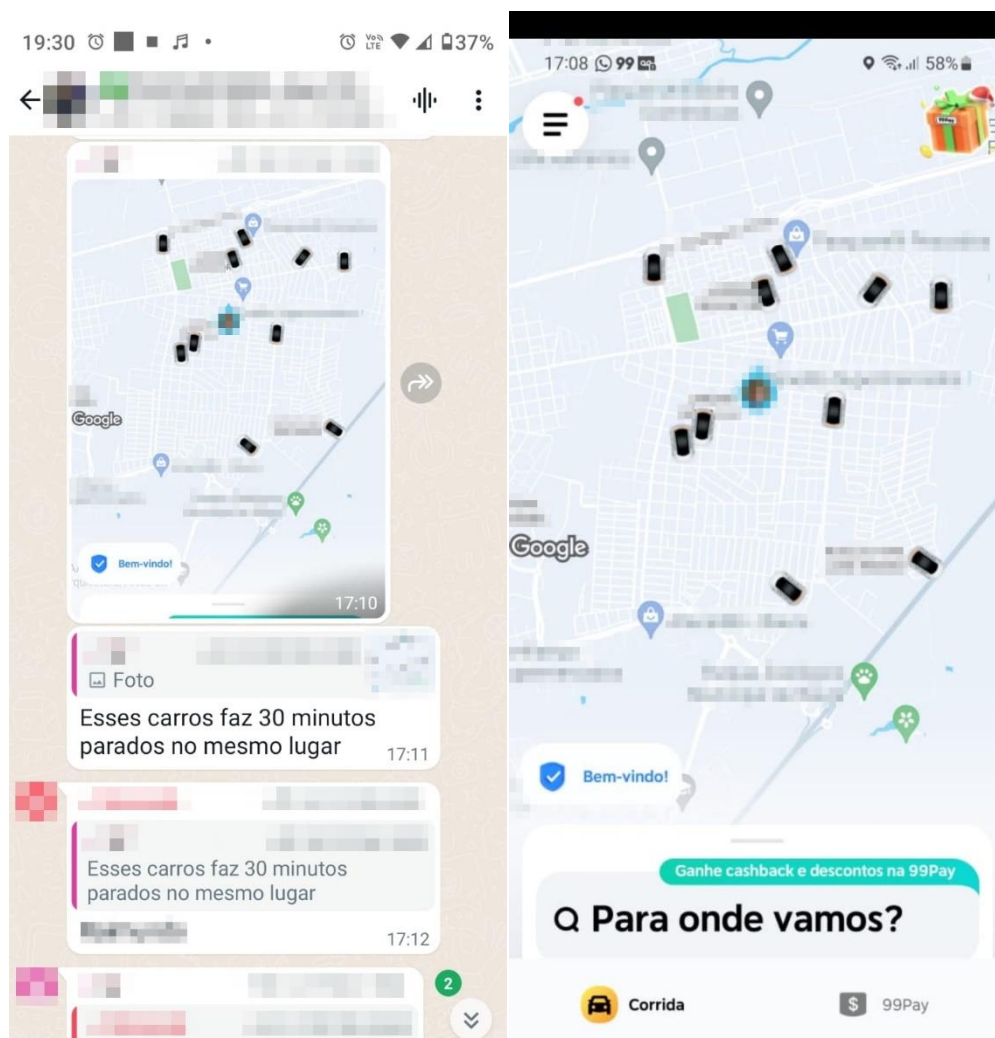
Entretanto, se esses profissionais, ao adotarem essa tática não estiverem cientes e atentos ao impacto financeiro causado pelo tempo ocioso, ou seja, se a espera pelo aumento dos valores não for compensada pelos ganhos adicionais, essa tática na realidade, pode resultar em perdas financeiras significativas para esses motoristas que recebem apenas pelo que produzem e que iniciam a sua jornada de trabalho sem qualquer garantia do quanto ganhará ao final do dia e nem de quanto tempo precisará trabalhar para isto (Abílio, 2020).

4.1.14 Geolocalização

O uso de dois smartphones pelos motoristas por aplicativos, um com o aplicativo aberto para receber corridas e outro com o aplicativo na função de passageiro, é utilizado taticamente (Certeau, 1998) por esta classe de trabalhadores para acompanhar dinâmicas, valores de corridas e a localização de outros motoristas, visando um posicionamento geográfico pela cidade que possa melhorar significativamente os ganhos de quem dirige para plataformas.

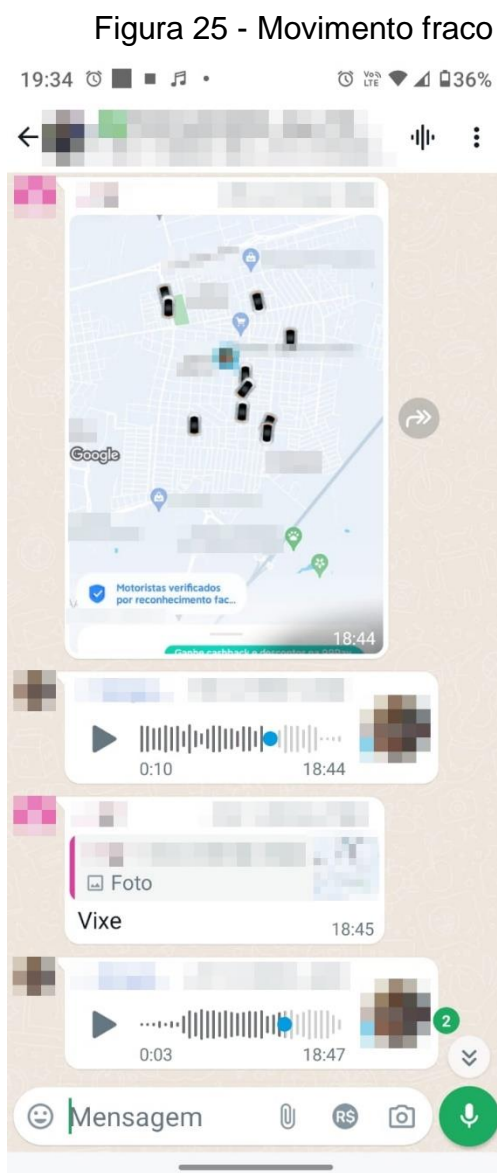
Na figura 24, é possível observar os motoristas conversando sobre o tempo que os carros ficam parados aguardando por viagens. Um deles relata que os veículos que aparecem na tela do aplicativo estão parados há trinta minutos.

Figura 24 - Uso de dois celulares



Fonte: Dados coletados nos grupos de WhatsApp (2023).

Na figura abaixo, pode ser observado que já passou um pouco mais de uma hora e meia desde a primeira vez que eles conversaram sobre os carros aguardando pelas viagens e o que pode ser observado é que a quantidade de veículos no lugar é a mesma com pouquíssimas alterações nas disposições dos carros no mapa do aplicativo.



Fonte: Dados coletados nos grupos de WhatsApp (2023).

Na transcrição dos áudios que dão sequência ao diálogo, eles relatam como o dia está fraco e que as poucas viagens que aparecem, na maioria das vezes, não são suficientes nem para cobrir o custo do combustível gasto com o deslocamento dos veículos para o embarque dos passageiros. O tempo de espera por novas corridas pode acarretar sentimentos como a ansiedade, intensificados pela percepção de que

o tempo útil para uma boa remuneração pelo dia de trabalho está se esgotando. Esse sofrimento que pode afetar não somente o motorista parceiro, como também a sua família é retratado por Dejours (1996) em seus estudos como sofrimento patológico.

Taticamente (Certeau, 1998), muitos motoristas desenvolvem a mentalidade de análise de custo-benefício ao avaliar as corridas, ou seja, levam em consideração não apenas a distância entre onde estão e o local de embarque dos passageiros, como também os quilômetros que terão que percorrer para concluir a viagem, o tempo que será gasto para finalizar a corrida, os custos com o desgaste do veículo e se o destino final do passageiro é um lugar no qual conseguirão novas corridas rapidamente para não retornarem *batendo lata*³⁶ para os lugares mais estratégicos da cidade. Todas essas variáveis são analisadas por esses profissionais em poucos segundos e se o ganho da viagem não compensa os custos, o motorista pode decidir por não aceitá-la.

³⁶ Expressão utilizada quando os motoristas pegam uma corrida para algum ponto da cidade e, ao não encontrarem passageiros nesse local para a próxima corrida, retornam sozinhos. Essa mesma expressão também é utilizada para se referir aos motoristas parceiros que circulam pela cidade, geralmente em áreas movimentadas ou de maior demanda, na esperança de conseguir corridas.

4.2 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DAS ENTREVISTADAS

A análise dos dados coletados por meio do questionário sociodemográfico revela a diversidade no perfil e nas condições de trabalho dessas trabalhadoras. É importante destacar que todas residem no estado de São Paulo, mas, em regiões diferentes. Uma delas, reside em uma cidade de médio porte localizada na região noroeste do estado. A cidade se destaca como um importante polo da indústria de calçados no Brasil, sendo um dos maiores centros deste segmento no país. Além disso, também possui uma economia diversificada que inclui outras manufaturas, comércio e serviços. As outras três, moram na mesma cidade que é classificada como uma cidade de médio para grande porte, localizada na região centro-oeste do estado. É considerada um importante centro urbano e econômico dessa parte do estado e atua como um polo de serviços e comércio para várias cidades menores ao seu redor, tendo forte presença nas áreas da educação e saúde. E por fim, a última reside em uma cidade de grande porte que é um dos principais centros financeiros, corporativos e culturais do Brasil, cuja economia é extremamente diversificada e dinâmica, tendo sedes de grandes empresas brasileiras e multinacionais. Os nomes reais das participantes foram substituídos por nomenclaturas como: motorista 1, motorista 2, motorista 3, motorista 4 e motorista 5, devido à questão do sigilo e do anonimato das entrevistadas, que foram alguns dos cuidados discutidos na apresentação da pesquisa e na assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A tabela abaixo possibilita melhor visualização das motoristas parceiras.

Quadro 2 - Dados gerais das participantes da pesquisa

	MOTORISTA 1	MOTORISTA 2	MOTORISTA 3
Idade	34 anos	29 anos	48 anos
Escolaridade	Ensino médio	Ensino médio	Ensino médio
Estado civil	Solteira	Solteira	Casada
Raça	Parda	Branca	Branca
Religião	Evangélica	Evangélica	Católica
Núcleo familiar	Mora com pais e filho	Mora com pais e irmã	Mora com cônjuge e filhos
Filhos	1	Não tem	3
Trabalhos anteriores	Auxiliar de produção, Operadora de máquinas	Auxiliar de produção, Vigilante	Enfermeira, Cabeleireira, Manicure, Secretária, Culinarista,

			Auxiliar administrativo
Dirigir para aplicativos é sua principal fonte de renda?	Sim	Sim	Sim
Dirige para mais de um aplicativo?	Sim, para a Uber e 99	Não, somente para a Uber	Não, somente para a Uber
Quantos dias por semana dirige para aplicativos?	6 dias	6 dias	5 dias
Jornada diária de trabalho	8 até 10hs	4 até 6hs	6 até 8hs
Período que trabalha por aplicativos	Manhã e tarde	Manhã e tarde	Manhã e tarde
Há quanto tempo trabalha por aplicativos?	4 anos	5 anos	4,5 anos

Fonte: Dados coletados pelo pesquisador por meio do questionário sociodemográfico (2023).

Continuação do quadro 2

	MOTORISTA 4	MOTORISTA 5
Idade	56 anos	45 anos
Escolaridade	Ensino médio	Ensino superior; Especialização
Estado civil	Casada	Solteira
Raça	Branca	Branca
Religião	Católica	Católica
Núcleo familiar	Mora com cônjuge	Mora com os pais
Filhos	3	Não tem
Trabalhos anteriores	Costureira, Modelista, Depiladora, Manicure, Designer de sobrancelhas	Professora, Assistente Administrativo, Analista Administrativo, Coordenadora de RH, Psicóloga
Dirigir para aplicativos é sua principal fonte de renda?	Sim	Não
Dirige para mais de um aplicativo?	Não, somente para a Votiapp	Sim, para a Uber e 99

Quantos dias por semana dirige para aplicativos?	6 dias para aplicativos e 1 dia para corridas particulares	4 dias
Jornada diária de trabalho	10 até 12hs	4 até 6hs
Período que trabalha por aplicativos	Manhã e tarde	Manhã, tarde e noite
Há quanto tempo trabalha por aplicativos?	4,5 anos	7 anos

Fonte: Dados coletados pelo pesquisador por meio do questionário sociodemográfico (2023).

Fazendo uma síntese sobre as participantes da pesquisa, elas têm idades entre 29 e 56 anos e pode-se observar que quatro das entrevistadas têm em comum o fato de terem o mesmo nível de escolaridade, ou seja, ensino médio, com exceção da motorista 5 que tem ensino superior e pós-graduação a nível lato sensu. Em relação a composição étnica da amostra, destaca-se uma distribuição entre quatro participantes brancas e uma parda e o aspecto religioso é algo comum entre elas, tendo a maioria se autoidentificado como católicas.

Em termos de estado civil é possível perceber a predominância de motoristas solteiras. Quanto ao núcleo familiar, é possível observar uma diversidade de arranjos: uma das participantes mora apenas com o filho e os pais, outra com os pais e a irmã, duas com seus cônjuges, sendo uma delas sem filhos em casa e a última mora somente com os pais.

Do ponto de vista profissional, dirigir para aplicativos é a principal fonte de renda para a maioria delas, com exceção da motorista 5 que trabalha como analista administrativo e psicóloga clínica em consultório particular. É importante destacar que, independentemente do trabalho por aplicativos ser ou não a principal fonte de renda dessas trabalhadoras, a remuneração recebida por todas elas, sem exceção, é essencial para a composição da renda familiar.

Antes de trabalharem como motoristas por aplicativos, todas tinham experiências profissionais variadas, como Auxiliar de produção, Operadora de máquinas, Vigilante, Enfermeira, Cabeleireira, Manicure, Secretária, Culinarista, Auxiliar administrativo, Professora, Coordenadora de Recursos Humanos e Psicóloga, sendo que as participantes 3, 4 e 5 foram as que mais tiveram experiências no mercado de trabalho. No que diz respeito ao nível de escolaridade ou qualificação

exigida para o desempenho das atividades anteriores realizadas por elas, as motoristas 1, 2, 3 e 4 têm formação em cursos técnicos e/ou profissionalizantes, enquanto a motorista 5 para atuar como psicóloga precisou passar por formação em nível superior.

Os períodos de trabalho escolhidos pelas participantes da pesquisa são predominantes de manhã e tarde, com uma delas eventualmente trabalhando também à noite. Uma das motoristas relatou que logo que começou a dirigir por aplicativos, trabalhava à noite e algumas vezes de madrugada, porque a plataforma remunerava muito bem pelas corridas nesses períodos, mas que depois, com a entrada de mais motoristas e a redução dos valores pagos pelas viagens, não valia a pena correr o risco de violências como assédios e assaltos.

Quando perguntadas para quantos aplicativos trabalhavam, duas motoristas responderam que trabalhavam para a Uber e 99, duas disseram que trabalhavam somente para a Uber e uma delas, a motorista 4, falou que trabalhava somente para a Votiapp, um aplicativo menos conhecido se comparado a plataformas como a Uber e 99. Quando questionada por que não dirigia para os outros aplicativos, ela respondeu que, neste em específico, era mais bem remunerada e tinha acesso direto ao suporte. Em relação a trabalhar para um ou mais aplicativos, a participante 1 respondeu que quando iniciou o trabalho como motorista por aplicativos, além de trabalhar com a Uber, rodava também pela 99, mas que aos poucos foi deixando de fazer corridas para esta plataforma, pela falta de segurança que ela oferece.

Quatro participantes da pesquisa mencionaram a suposta vantagem da flexibilidade de horário como um fator de adesão para esta atividade profissional. Uma das entrevistadas menciona a facilidade para conciliar o trabalho como motorista por aplicativos com as atividades maternas, facilidade que não teria se estivesse empregada sob o regime de CLT. No entanto, essa mesma trabalhadora que afirma não querer delegar aos avós maternos a responsabilidade dos cuidados com o filho que define como sua, relata que precisa da ajuda de seus pais para cuidar do filho de sete anos.

Na economia de plataforma a flexibilidade de horário é tida como um dos principais benefícios. Poder escolher em que horário trabalhar e quanto trabalhar, de acordo com a disponibilidade e necessidades da motorista parceira é visto como um grande diferencial, especialmente para mulheres que precisam conciliar o trabalho com outras atividades, como afazeres domésticos e cuidados com a família.

Todavia, a flexibilidade de horário também pode ser algo prejudicial, porque pode levar à sobrecarga de trabalho. Isso ocorre porque as motoristas podem se sentir pressionadas para estender a carga horária de trabalho, com o intuito de serem mais bem remuneradas. Dessa forma, a flexibilidade de horário aliada à remuneração por corrida se revela um engodo e uma desvantagem para essa classe de trabalhadoras, pois podem trabalhar menos, mas estão sujeitas a punições por se conectar pouco ou recusar e/ou cancelar corridas que não sejam lucrativas, sendo pífiamente remuneradas pelo que produzem.

A seguir, com a análise das entrevistas foi possível aprofundar os dados inicialmente levantados com o auxílio do questionário sociodemográfico.

4.3 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

Conforme apresentado no capítulo 3, os dados que se seguem foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas, cujo roteiro foi respondido por todas as participantes da pesquisa e analisados a partir das autoras e autores utilizados no referencial teórico deste estudo.

4.3.1 Situação trabalhista das entrevistadas

Neste tópico será discutido como cada motorista se posicionou frente a situação trabalhista em que se encontrava. Entretanto, antes de iniciar a análise dos relatos, entende-se importante discorrer sucintamente sobre o conceito de trabalho formal, informal e dos tipos de contratos de trabalho previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pois é a partir desses conceitos que as análises foram pensadas.

Criada no ano de 1943, por meio do Decreto-Lei nº 5.452, a CLT garantiu, naquele momento e até os dias de hoje, direitos e benefícios para o(a) trabalhador(a) brasileiro(a). A partir de então, o trabalhador que tem um contrato formal de trabalho assinado com o empregador, recebe remuneração fixa e tem direito a benefícios como férias, 13º salário, FGTS e seguro-desemprego, entre outros. Na direção oposta, o trabalho informal é aquele que não é regido pela CLT e pressupõe a perda da garantia dos direitos citados anteriormente (BRASIL, 2017).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê os seguintes contratos de trabalho:

Contrato de trabalho por tempo determinado; Contrato de trabalho por tempo indeterminado; Contrato de trabalho temporário; Contrato de trabalho eventual; Contrato de estágio; Contrato de experiência e o Contrato de trabalho intermitente também conhecido como trabalho sob demanda, que foi regulamentado no ano de 2017 através da Lei nº 13.467, que propôs a adequação da CLT às novas relações de trabalho (BRASIL, 2017).

É importante contextualizar a chegada de cada uma dessas mulheres no trabalho por plataformas. Quatro das cinco motoristas que participaram desta pesquisa relataram como iniciaram a dirigir por aplicativos e compartilham algo em

comum: o fato de terem sido demitidas do seu último trabalho com vínculo em CLT. Apenas a motorista 2, disse que trabalhava seis horas no período noturno em uma empresa e como tinha muito tempo livre durante o dia, começou a trabalhar para a plataforma para se sentir mais produtiva e como forma de complementar sua renda.

A motorista 3 mencionou que, desde que foi demitida pelo seu último empregador e que perdeu o registro na carteira de trabalho (CTPS), começou a pensar em alternativas para garantir alguns direitos e até mesmo a sua aposentaria porque já tinha muito tempo de contribuição. Relatou que quando começou a dirigir por aplicativos se formalizou como Microempreendedora Individual (MEI) para assegurar a cobertura previdenciária de benefícios, como: aposentadoria, salário maternidade, auxílio-doença, entre outros.

“Desde então abri meu MEI [...], fui investigar em relação ao INSS porque eu já tinha muito tempo de registro em carteira, então eu fui pesquisar o que ficaria mais viável para mim no momento e a partir daí eu já comecei a pagar meu MEI e dei continuidade e hoje sou motorista por aplicativo” (sic).

A partir do relato desta participante é possível perceber sua preocupação em relação ao futuro. Ela tem ciência de que o trabalho como motorista por aplicativos não tem vínculo de trabalho formal, ou seja, ela não tem os direitos trabalhistas garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Desta forma, ao sair de casa, não sabe ao certo o quanto será sua remuneração no final do dia de trabalho e nem quanto tempo precisará dirigir para garantir a meta estipulada diariamente, pois é uma trabalhadora sob demanda e só ganha pelo que produz (Abílio, 2020).

As motoristas 1, 2 e 4, diferentemente da motorista 3, não se formalizaram como microempreendedoras individuais (MEI). Desta forma, além de não terem os direitos e benefícios trabalhistas garantidos por lei, estão vulneráveis à exploração da força de trabalho por meio de trabalhos cada vez mais precários. A motorista 5 presta serviço como pessoa jurídica (PJ) para uma empresa, o que lhe garante uma certa segurança em relação a alguns benefícios legais assegurados por lei, como por exemplo, aposentadoria por idade ou por invalidez, auxílio-doença e salário-maternidade. É importante destacar que ao trabalhar como PJ essa profissional não tem alguns benefícios que teria se estivesse sob regime de CLT, como férias remuneradas, 13º salário, FGTS, seguro-desemprego, além de vivenciar no cotidiano

do trabalho a fragilidade e instabilidade dos contratos como PJ se comparados aos contratos regidos pela CLT.

O trabalho realizado como Microempreendedora Individual (MEI), como é o caso da motorista 3 e como Pessoa Jurídica (PJ), como é o exemplo da motorista 5, é visto por algumas pessoas como o reflexo da busca por autonomia, promessa vendida as trabalhadoras e trabalhadores sob o nome de “empreendedorismo”, quando na realidade, acentuam a precarização das condições de trabalho. À medida que esses modelos oferecem benefícios como a simplificação fiscal e a flexibilidade de horários, eles corroboram com a transferência das responsabilidades e dos riscos do empregador para o trabalhador. Desta forma, embora esses modelos promovam a entrada de pessoas no mercado formal de trabalho e permitam acesso a alguns direitos previdenciários, não garantem a segurança, estabilidade e benefícios que o vínculo em CLT garante.

A motorista 2 destacou que a flexibilidade proporcionada pela plataforma é, na sua opinião, o principal atrativo para dirigir por aplicativos. Ela se considera uma trabalhadora autônoma que não precisa se reportar a ninguém, ou seja, é uma empresária de si mesma. Essa afirmação fica evidente quando ela diz:

“[...] se hoje não dá para ir trabalhar não tem problema” (sic).

Entretanto, a fala dessa motorista entra em contradição com a natureza do trabalho sob demanda (Abílio, 2020) e as consequências oriundas de não ir trabalhar, pois, a pessoa que está sujeita a esse tipo de trabalho só recebe pelo que produz, ou seja, se antes, dirigir para a Uber era apenas um complemento de renda e agora se tornou sua única fonte de renda, surge a seguinte questão: como esta trabalhadora garantirá sua subsistência?

4.3.2 Uso de redes sociais

Todas as entrevistadas responderam participar de grupos em aplicativos de mensagens instantâneas, como WhatsApp e/ou em redes sociais como o Facebook. Segundo elas, os grupos podem ser mistos, ou seja, composto por motoristas de ambos os gêneros ou exclusivo para motoristas mulheres.

Nos grupos formados por motoristas homens e mulheres, os assuntos mais conversados são: dicas de segurança, bug nos aplicativos, valores das corridas, indicação de melhores preços para alimentação, manutenção dos veículos e para locais de abastecimento, vaquinha pra ajudar outros(as) motoristas, ajudar pessoas que estão iniciando a como escolher as corridas com melhores preços, melhores horários para trabalhar, bairros de risco, dificuldades enfrentadas com o passageiro que não quer pagar a corrida ou a falta de respeito com os motoristas, reclamações de outros motoristas sobre as plataformas ou outros assuntos variados, socorro com pane dos carros, como avaliar os passageiros depois que finalizar a corrida e como reportar uma situação desconfortável para as plataformas.

Uma informação peculiar que a participante 3 compartilhou foi que no grupo para motoristas mulheres, tem alguns assuntos que não são falados por elas nos grupos compostos pelos dois gêneros, como por exemplo: família, filhos(as), trabalho paralelo às plataformas, dificuldade para lidar com a situação de manter uma casa sozinha e relacionamentos amorosos. Diante disso, ou seja, dessa intenção de criar um grupo para se protegerem das contingências, ou seja, terem maior liberdade, planejamento, e controle diante de possíveis contingências, o grupo se constitui um próprio e sua criação em um ato estratégico das motoristas.

A partir dos relatos das participantes, do que é conversado nos grupos, pode-se perceber que eles funcionam como uma rede de apoio na qual se ajudam mutuamente a transpor as dificuldades encontradas no dia a dia do trabalho, como também uma espécie de suporte emocional, pois, compartilham situações experienciadas na esfera pessoal e no contexto familiar. Nesta direção, a criação dos grupos é uma ação estratégica³⁷ (Certeau, 1998), o grupo corresponde a um lugar para antever e planejar ações diante de possíveis contingências, por isso um lugar de

³⁷ Doravante, toda vez que a palavra "estratégia" for mencionada neste texto, se refere ao conceito apresentado e discutido no Capítulo 2 desta dissertação. Por motivos de fluência textual, a citação não será mais repetida, mesmo que o termo apareça várias vezes ao longo do texto.

poder, um próprio, que estas mulheres utilizam para o enfrentamento e manejo das dificuldades e violências encontradas no cotidiano do trabalho.

4.3.3 Horários de trabalho

A motorista 3 relatou que logo que começou a dirigir por aplicativos trabalhou a noite e de madrugada porque havia poucos motoristas e os ganhos eram maiores. Para ela, trabalhar a noite é menos estressante, porque não tem trânsito pesado, nem congestionamentos e até mesmo o humor dos passageiros e passageiras é diferente.

“A noite é bem melhor que o dia. Eu não sei se durante o dia a pessoa está indo trabalhar na força do ódio e quer descarregar tudo em você e a noite o pessoal está indo para a balada, ou já foi para a balada e já curtiu e está felizão da vida, sabe? São os mesmos passageiros com outros comportamentos. É surreal” (sic).

Pode ser percebido a partir do relato da motorista 3, uma ação tática³⁸ (Certeau, 1998), pois ela, de forma astuta, percebe as contingências de seu trabalho e de dentro dele, de dentro de suas regras, no campo do outro (o outro aqui é a plataforma e suas regras) encontra uma maneira de tirar uma vantagem.

Durante as entrevistas, a participante 3 relatou que trabalha com base em metas diárias, ou seja, estabelece um ganho diário e quando atinge este objetivo retorna para casa, o que segundo ela, às vezes não acontece, deixando-a muito apreensiva com o dia seguinte e se nele conseguirá superar a meta para compensar o dia anterior. Ela relata o seguinte:

“[...] O cansaço mental é devido ao movimento, né!? a gente pensa que não vai conseguir atingir a meta e aí uma coisa puxa a outra. Eu falo que a cabeça quando não está boa o corpo não comanda, né!? ele não, ele não obedece, né? parece que tudo se torna mais lento, fica pesado... é aquela coisa que a cabeça que comanda tudo, então se sua cabeça não está boa, aí começa aquela pressão, aquele medo de que você não conseguir, se hoje está assim, amanhã será que vai estar melhor? eu vou embora? eu fico? sabe aquela insegurança toda, então, são essas coisas assim, que acontecem. Quando chego em casa as vezes estou extremamente cansada” (sic).

³⁸ Doravante, toda vez que a palavra "tática" for mencionada neste texto, se refere ao conceito apresentado e discutido no Capítulo 2 desta dissertação. Por motivos de fluência textual, a citação não será mais repetida, mesmo que o termo apareça várias vezes ao longo do texto.

A partir do relato dessa motorista parceira, nota-se a preocupação em não atingir a meta estipulada como necessária para cobrir os custos com o combustível, desgaste do veículo e garantir uma remuneração mínima pelo seu trabalho, o que a faz pensar na possibilidade de estender um pouco mais sua jornada de trabalho para ser mais produtiva (Abílio, 2020), mesmo que isso possa comprometer sua saúde física e mental. Plataformas como Uber, 99 e Votiapp que são utilizadas pelas participantes da pesquisa, fazem uso de estratégias como tarifas dinâmicas e promoções que são elementos da gamificação (Domingues, 2018) que têm como objetivo engajar para depois explorar ainda mais a força de trabalho de inúmeras trabalhadoras e trabalhadores.

Por outro lado, as participantes 1, 2 e 4, responderam que só trabalham por dia o número de horas que estipularam previamente, independentemente do valor que receberão no final da jornada de trabalho.

Contratada pelo modelo de trabalho híbrido, a motorista 5 relatou que vai para a empresa às terças e quintas e que nos outros dias da semana trabalha em home-office. Esta participante nos revela uma ação tática (Certeau, 1998): nesses dois dias ela sai de casa um pouco mais cedo, liga o aplicativo e vai aceitando as corridas que aparecem até chegar no local de trabalho. Segundo seu relato:

“Isso já garante o meu almoço e o combustível que eu estou gastando para ir até lá” (sic).

Essa trabalhadora relata que, quando sai da empresa e está se sentindo disposta, liga o aplicativo e trabalha até nove ou dez horas da noite para garantir um complemento na sua renda e caso esteja cansada ou tenha algum compromisso, utiliza a mesma tática (Certeau, 1998) de quando vai para o trabalho: ativa o aplicativo, define o destino para a sua residência e vai aceitando as corridas que surgem ao longo do trajeto. Ela complementa sua fala dizendo que quando não tem nada para fazer trabalha aos sábados e até mesmo em feriados e que isso depende muito das contas que tem para pagar na próxima semana.

4.3.4 Divisão sexual do trabalho

Todas as mulheres entrevistadas, responderam que além do trabalho como motoristas por aplicativos têm que realizar as tarefas domésticas, ou seja, após cumprirem suas metas diárias dirigindo para as plataformas, limpam a casa, lavam e passam roupas, cozinham, cuidam do(s) filho(s) e duas delas do marido.

Das cinco entrevistadas, quatro relataram contar com o auxílio de seus núcleos familiares, dividindo as tarefas domésticas do dia a dia com os pais. Mesmo não sendo casadas, se pensarmos a partir dos estudos de Helena Hirata (2015), sobre os modelos de conciliação da vida familiar e do trabalho é possível inferir que as participantes vivenciam o modelo de parceria, isto é, dividem as tarefas domésticas entre os membros da família de forma igualitária. Desta forma a família funcionaria como um próprio (Certeau, 1998), pois possibilitaria a organização dos horários de trabalho dessas mulheres, permitindo certa liberdade diante das contingências cotidianas, para trabalhar fora de casa em troca de um rendimento.

A participante 3 disse realizar as tarefas de casa sozinha e brincou ao dizer que tem dois empregos. Para ela, ninguém pode tirar da dona de casa essas atividades.

Segundo suas palavras:

“É nossa, é obrigação nossa!” (sic).

No caso desta participante, é possível afirmar que ela experiencia o modelo de conciliação (Hirata, 2015), ou seja, além de trabalhar dirigindo por aplicativos - trabalho produtivo - quando retorna para casa tem que fazer as tarefas domésticas - trabalho reprodutivo - não remunerado.

A partir da afirmação da participante 3, podemos notar que ela naturaliza o trabalho doméstico como feminino, ou seja, que ela entende o trabalho doméstico como responsabilidade da mulher, algo que é motivo de orgulho e feito com devoção, tipo de compreensão comum entre muitas pessoas, como nos apontam Emídio e Castro (2021). Todavia, o trabalho de cuidado com lar, que ao longo da história foi atribuído como inerente ao gênero feminino, é na verdade, uma construção social criada por uma sociedade patriarcal a qual delega às mulheres, pelo simples fato de serem mulheres, a responsabilidade pelo cuidado da casa, filhos(as), do marido e de pessoas idosas.

Ainda sobre a dupla jornada de trabalho, a participante 1 respondeu que o trabalho de motorista por aplicativos não impacta muito nas atividades realizadas em casa, enquanto a participante 2 acredita que o trabalho por plataformas facilita a execução dessas tarefas.

“Ah... eu acho que fica até mais fácil, né? Porque você consegue, você faz seu horário” (sic).

Para a participante 3, apesar da flexibilidade que ela tem ao dirigir por aplicativos, o impacto nas atividades realizadas em casa pode variar por algumas questões externas a ela, como o estresse no trânsito, ou com algum passageiro, ou de não atingir a meta financeira estipulada para aquele dia.

“Às vezes impacta sim. Dependendo do dia sinto um cansaço mental, um cansaço físico, porque como qualquer outro emprego tem os dias bons e tem os dias ruins né!?” (SIC).

Segundo Rodrigues (2020), o trabalho por plataformas *chegou ao mundo* com um marketing agressivo e com a pseudo-promessa de maior flexibilidade de horários para os trabalhadores na realização de suas tarefas *quando, onde e por quanto tempo quiser*, para arrebanhar milhares de trabalhadoras e trabalhadores, explorando assim, sua força de trabalho e criando trabalhos precarizados devido a perda dos direitos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Tudo isso é percebido e apresentado pelo relato da participante 3 como algo que, por vezes, traz impactos negativos como por exemplo, o cansaço físico, pelo excesso de trabalho, e o cansaço mental, devido ao medo de não conseguir o valor diário estipulado e considerado por ela como suficiente para a sua sobrevivência.

Por fim, todas as motoristas destacaram a autonomia e a flexibilidade de horários como um fator extremamente importante para a conciliação do trabalho com as atividades domésticas. Os elogios às condições de trabalho destas motoristas frequentemente se baseiam na lógica dos papéis de gênero. Ou seja, esta motorista precisa de tempo para cumprir os papéis sociais tradicionalmente atribuídos às mulheres, independentemente de serem casadas ou não.

4.3.5 Amparo institucional para mulheres vítimas de violências.

Quanto ao conhecimento das participantes da pesquisa sobre os amparos institucionais ou das redes de apoio disponíveis para as mulheres vítimas de violências, elas responderam o seguinte:

A motorista 1 afirmou conhecer as Delegacias de Atendimento Especializado às Mulheres, a Lei Maria da Penha e a Lei do Feminicídio, por meio da divulgação em meios de comunicação de massa, como a televisão.

A motorista 3 respondeu conhecer a Delegacia da Mulher e a Casa Acolhedora e relatou já ter levado à Delegacia da Mulher, três ou quatro passageiras vítimas de violências, uma delas, sofria agressões por parte do companheiro desde que estava grávida e, naquele momento, estava com uma criança de três anos que havia sido vítima de violência também, fator este que encorajou a mãe a denunciar o agressor.

A motorista 2 respondeu que só conhece a Delegacia da Mulher, enquanto a motorista 4 relatou que não sabia dizer sobre a existência desses amparos institucionais na cidade onde ela reside.

Dentre elas, a motorista 5 demonstrou maior familiaridade com o tema e acredita isto a sua formação em psicologia e pelo fato de que a empresa onde trabalha tem um núcleo dedicado ao combate da violência contra as mulheres.

Quando questionadas se a plataforma para a qual trabalhavam tinha algum programa de proteção para as motoristas mulheres, as respostas se dividiram entre a existência de ferramentas para a prevenção de violência contra mulheres motoristas, dúvidas sobre a eficácia desses programas e respostas que sinalizavam a inexistências dessas ferramentas.

A motorista 1 destaca a existência de uma opção dentro do aplicativo que permite à motorista aceitar as corridas que foram solicitadas somente por passageiras e fala sobre a sua dificuldade para utilizar esta funcionalidade no seu cotidiano do trabalho. Nas palavras desta trabalhadora:

Eles têm, por exemplo, a opção de pegar somente passageiras mulheres, sabe!? É o mesmo aplicativo, com a opção de aceitar somente mulheres, mas no meu aplicativo não tem! Não sei se é porque eles não identificam o meu nome como um nome feminino. Porque quando eu comecei a trabalhar com a Uber eu tive muito problemas com o meu nome, quando a Uber tinha escritório aqui na cidade eu tinha que ir pelo menos uma ou duas vezes por mês para tentar arrumar o meu nome, eu tinha que ir lá para eles tentarem mudar, porque... [...] essa opção de escolher somente mulher não tem no meu aplicativo, entendeu? (sic).

Esta motorista parceira complementa sua resposta dizendo que se a plataforma tivesse conseguido resolver o problema do não reconhecimento do seu nome como feminino, esta sem dúvida seria sua primeira opção e destaca que só conhece esse programa de proteção para as motoristas mulheres disponibilizado pela plataforma. A participante finaliza dizendo que a Uber disponibiliza de forma online algumas palestras gravadas sobre temas que tratam não somente sobre violência contra mulheres, mas também sobre segurança, sobre racismo etc.

A Motorista 2 menciona a existência de um botão de emergência no aplicativo para o qual dirige que faz o acionamento da polícia militar, mas expressa dúvida em relação ao seu funcionamento pelo fato de nunca ter utilizado-o. Em suas palavras:

[...] na prática eu nunca usei e eu até tipo, nem sei se funciona. Porque tem lá no aplicativo um simbolozinho que dizem que liga direto para a polícia, eu nunca testei ele, tipo, eu tenho vontade de testar pra ver o que acontece (sic).

A participante prossegue seu relato dizendo que já se imaginou em uma situação de violência na qual precisasse utilizar este recurso, mas que por falta de conhecimento sobre o seu funcionamento teme pela sua segurança, pois, o agressor poderia notar sua utilização, o que, na sua opinião, poderia potencializar a violência sofrida por ela. Na sequência, ela relata que tem a opção para gravar as corridas em vídeo, para caso haja necessidade, esta gravação seja utilizada para o reconhecimento do agressor e cita como exemplo, o caso de uma amiga de profissão.

“Sobre a minha amiga que passou por um assalto, no caso dela foi pela 99, tipo ligou, reportou e fizeram pouco caso e até mesmo a polícia para conseguir a gravação teve que conseguir um mandato para conseguir um endereço. Então, a gente não tem acesso nenhum, eu acho isso até errado, porque o passageiro tem acesso até a nossa foto quando ele pede a corrida, ele consegue ver, a gente não tem nada, parece um nome, se você colocou um apelido lá, Birobiro, o seu nome vai ser isso para a gente” (sic).

Ela finaliza dizendo que não tem mais nenhuma informação sobre o passageiro, enquanto este, tem o nome da motorista, a foto, a placa, modelo e cor do veículo e algumas outras informações, como por exemplo, a forma de pagamento aceita pela profissional, o que para ela, facilita a vida de assaltantes que preferem as motoristas mulheres por serem consideradas mais frágeis fisicamente e pelo fato de receberem as corridas em dinheiro. Ela destaca que sabe da existência da opção de

receber somente corridas de passageiras, mas que mesmo tendo atualizado seu aplicativo esta opção ainda não apareceu para ela.

A Motorista 3 inicia sua resposta de forma direta e incisiva sobre o Uber Elas, uma ferramenta que permite o recebimento de corridas solicitadas apenas por mulheres passageiras e elogia este recurso disponibilizado pela plataforma. Entretanto, ela expressa sua preocupação com o uso que pessoas má intencionadas podem dar para esta funcionalidade. Nas palavras dela:

“[...] tem mulher muito mais malandra do que muitos homens [...]. Tem relatos de meninas chamando aplicativo para amiguinhos e as motoristas sendo assaltada, porque as passageiras pedem corridas e na hora do embarque, quem embarca são namorados etc. Se elas avisassem, eu cancelaria a corrida na hora” (sic).

A percepção que esta motorista parceira tem é a certeza de que não está segura e que mesmo ao reportar um caso de violência se sente acolhida pela plataforma. Ela finaliza dizendo que as passageiras e passageiros são as meninas dos olhos da plataforma e que desta forma, fica mais fácil o bloqueio da conta da profissional do que a perda dos passageiros e passageiras.

As motoristas 4 e 5 afirmaram que as plataformas para a qual dirigem não disponibilizam nenhuma ferramenta ou programa de proteção para as motoristas mulheres e esta última profissional complementou sua resposta da seguinte forma:

“A Uber às vezes, ela traz uns podcasts pra gente assistir que fala tanto de discriminação dentro do carro, que a gente tem que atender todo mundo igual, que a gente não pode discriminar, teve alguns podcasts também de violência contra mulher, mas assim, vou ser bem sincera com você, eu não assisti nada disso, eu nem abri para assistir porque eu falo gente, eu já tenho meu jeito de trabalhar eu não tenho preconceito com ninguém, se eu vejo um cadeirante eu vou ajudar ele a entrar no meu carro e ajudar a descer do carro, então para mim é muito tranquilo” (sic).

Essa motorista parceira menciona podcasts sobre discriminação e violência contra mulheres que foram disponibilizados pela plataforma, todavia admite não ter se engajado com esse conteúdo, o que pode indicar uma possível desconexão entre as iniciativas da plataforma e as reais necessidades laborais das motoristas.

Em síntese, das cinco entrevistadas, duas relataram desconhecer programas de proteção para as motoristas mulheres ou ferramentas com esta finalidade, outra falou sobre um botão de emergência para o acionamento da polícia militar e sobre a

possibilidade de gravar as corridas. Duas acreditam que o *Uber Elas* é uma ferramenta que tem algumas dificuldades em relação a subversão do seu uso, mas que também tem potencialidade para ajudar a coibir a violência contra essa classe de trabalhadoras.

Historicamente quando se fala de violência contra mulheres, a figura do homem aparece como agressor na maioria dos casos (Scott, 1995). Ou seja, a mulher motorista que aceita corridas apenas de outras mulheres faz uso desta estratégia de empresa como forma de se sentir mais segura e livre das violências as quais estão sujeitas ao dirigirem por aplicativos. Todavia, o uso dessa estratégia perde sua eficiência quando outras mulheres atuam como cúmplices ou como facilitadoras para as práticas de violências contra esta classe de trabalhadoras, como pode ser observado no relato de uma das participantes da pesquisa.

4.3.6 Violências no trabalho

Após a coleta de dados, foi possível perceber que as motoristas entrevistadas já haviam sofrido durante o trabalho violências, como: assalto, assédio sexual, violência física, verbal, psicológica e violência moral, sendo que todas as motoristas parceiras, com exceção da motorista 2, sofreram mais de um tipo de violência enquanto dirigiam por aplicativos.

Dentre as violências sofridas, o assalto ocupa a segunda posição nesse ranking e três dessas trabalhadoras já foram vítimas dessa violência. O assédio sexual vem em primeiro lugar, e todas elas, sem exceção, foram vítimas desse tipo de violência durante sua rotina de trabalho, sendo que uma delas, foi vítima de assédio através de uma chamada de vídeo, enquanto estava na sua casa com seu marido. Entretanto, é importante destacar que as motoristas 1, 2 e 4 não conseguiram identificar o assédio como uma violência, o que pode ser observado quando responderam à pergunta: “*Você poderia me contar se já sofreu violência enquanto trabalhava?*”, relatando suas experiências das seguintes formas:

“Sim, já sofri um assalto. Foi uma experiência péssima!” (sic)
(Motorista 1)

“Não, eu nunca sofri não” (sic).
(Motorista 2)

“Com um mês que eu tava trabalhando eu fui assaltada” (sic).
(Motorista 4)

É importante destacar que o assédio sexual é a violência compartilhada por todas elas. Cada uma dessas motoristas foi assediada sexualmente muitas vezes durante suas práticas profissionais, ao ponto de não conseguirem quantificar a quantidade de vezes. Quando foi perguntado para elas quantas vezes haviam sido assediadas sexualmente, as respostas foram: *perdi as contas, inúmeras vezes, muitas vezes, não saberia te dizer, não sei dizer.*

No Brasil, o assédio sexual é considerado crime com punição prevista em lei no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, introduzido por meio da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Essa lei define o assédio sexual como o ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício

de emprego, cargo ou função” (BRASIL, 2001) e a pena prevista para esse crime varia de um a dois anos, com a possibilidade do aumento da pena para casos nos quais as vítimas sejam menores de 18 anos. Todavia, o fato de três motoristas parceiras não identificarem o assédio sexual como de fato, uma violência, nos traz no mínimo um questionamento: por que isso acontece?

Comportamentos violentos ou degradantes contra as mulheres foram sendo naturalizados pela sociedade ao longo do tempo, em especial, as patriarcais. Desde a mais tenra idade, meninas e meninos são socializados de maneiras diferentes, sendo que as meninas, na grande maioria das vezes, ensinadas a serem submissas aos homens a partir da lógica na qual as mulheres hierarquicamente são inferiores aos homens e por isso devem exercer papéis subordinadas a eles (Scott, 1995).

O não reconhecimento do assédio sexual pelas três motoristas como uma das violências das quais esta classe de trabalhadoras está sujeita, revela um problema alarmante e com raízes profundas na sociedade: a normalização do assédio sexual contra mulheres em todos os espaços, em especial, aquelas que ocupam profissões predominantemente masculinas, como é o caso das motoristas por aplicativos. A constatação de que essas profissionais são assediadas sexualmente diversas vezes, até o ponto de perderem a conta dessas agressões indica uma frequência e uma gravidade do problema que não podem ser ignoradas.

Por fim, nenhuma das motoristas que identificou o assédio como violência reportou para o aplicativo o acontecido de fato. Ao contrário, agiram com extrema cautela ao dar uma avaliação baixa para os passageiros por temerem, dentre outras coisas, possíveis represálias em futuras corridas ou a desativação das suas contas. Percebeu-se durante as entrevistas que o fato de não se sentirem seguras ou protegidas pelos aplicativos no desempenho de suas atividades laborais contribuiu de forma significativa para que elas não reportassem o assédio como violência e nem fizessem um boletim de ocorrência pela burocracia que enfrentariam ao tentar conseguir mais dados sobre o agressor.

Durante as entrevistas individuais, quando perguntadas se já haviam sofrido violências enquanto trabalhavam, as motoristas parceiras compartilharam suas experiências da seguinte forma:

Motorista 1

Ela relatou que tudo aconteceu por volta das 8hs da manhã na sua segunda ou terceira corrida em um dos bairros da cidade. Disse que ao se aproximar do local do embarque foi abordada por dois homens, sendo que um deles, se identificou como dono da conta. Após a identificação, entraram no carro e iniciaram a viagem. Esta profissional disse que fez todo o trajeto indicado pelo aplicativo até que ao chegar próximo do local de desembarque foi surpreendida com o anúncio do assalto. Com uma arma apontada na sua direção ela foi orientada a não reagir e a passar para o banco traseiro do carro enquanto um dos homens assumia o volante, conduzindo em seguida o veículo para uma estrada secundária, de terra e pouco movimentada. Ao chegarem nesse local ermo a colocaram dentro do porta-malas enquanto buscavam por itens de valor dentro do carro.

Essa motorista relata que enquanto estava presa no porta-malas tinha os seguintes pensamentos e sentimentos:

“[...] é desesperador, você não sabe onde você está, por que você está lá dentro e você não sabe onde eles abandonaram o carro, você fica meu... Você pensa no filho que deixou na escola, você pensa na mãe que ficou em casa, sabe!? passa um filme na sua cabeça, literalmente” (Motorista 1).

Esta participante finaliza sua resposta acreditando que se não fosse mulher, não teria sido vítima de tanta brutalidade. Observem o que ela fala sobre isso:

“[...] Esta mesma dupla que me assaltou, fizeram outros assaltos, assaltaram outros motoristas, e assim, eles não fizeram a mesma coisa que fizeram comigo, entendeu!? O meu foi o mais grave, me deixaram dentro do porta-malas trancada, sabe!? Se eu fosse homem eles teriam feito o mesmo? (Motorista 1).

A percepção dessa motorista de que, enquanto mulher, está mais vulnerável às violências não é infundada. Historicamente, tanto culturalmente como fisicamente, as mulheres são vistas pelas sociedade patriarcais como frágeis e vulneráveis em relação aos homens. Os agressores que compartilham essa percepção podem sentir-se encorajados a buscarem mulheres como vítimas, por acreditarem que elas são alvos mais fáceis para a violência.

Enquanto escrevia parte desta análise, percebi o compartilhamento de um print seguido de um link de um veículo de comunicação de massa, em um dos grupos

mistos de WhatsApp acompanhados, que noticiava que uma motorista por aplicativos havia sido esfaqueada³⁹ dezessete vezes por um passageiro enquanto percorria o trajeto solicitado por ele no aplicativo e se encontrava internada na UTI de um hospital público.

Algumas motoristas durante as corridas e até mesmo fora delas, passam seu número de telefone para algumas passageiras e passageiros com o objetivo de fazerem corridas por *fora dos aplicativos* e de receberem mais pelo trabalho, pois, não precisam repassar ao aplicativo a taxa que é cobrada por eles. Este é um movimento tático (Certeau, 1998) que pode custar muito caro para elas, porque ao fazerem isso, se expõem ainda mais a possíveis violências, colocando em seus veículos pessoas nas quais não terão, em caso de necessidade, como comprovar a identidade por meio do cadastro das plataformas. Desta forma, o que corresponderia a uma possibilidade de obter melhores ganhos pode se tornar uma fonte de mais riscos e violências.

Motorista 2

Quando perguntada se já havia sofrido algum tipo de violência enquanto dirigia por aplicativos, a motorista 2, conforme pode ser observado no seu relato, respondeu negativamente à esta pergunta.

Não, eu nunca sofri não (sic).

No entanto, no decorrer de sua resposta, ela fala sobre situações nas quais homens - em sua grande maioria - utilizam-se de pretextos como a realização de futuras corridas para terem acesso ao seu número de telefone, com o intuito de continuarem a assediá-la posteriormente, para obterem vantagem sexual, valendo-se da relação assimétrica (Sousa; Guedes, 2016), no momento da prestação do serviço. O assédio sexual é crime com punição prevista em lei, entretanto, a partir do seu relato, esta motorista parece não conseguir reconhecer esse tipo de violência, o que

³⁹ Motorista de aplicativo é esfaqueada 17 vezes enquanto levava passageiro; carro é encontrado em chamás. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/bauru-marilia/noticia/2023/01/13/motorista-de-aplicativo-e-esfaqueada-17-vezes-enquanto-levava-passageiro-carro-e-encontrado-em-chamas.ghtml>

pode estar relacionado a naturalização deste comportamento pelas mulheres e sociedade de maneira geral (Scott, 1995).

Sendo assim, “cortar a conversa no começo” para que o possível agressor não tenha chance de iniciar a violência ou “não passar o número do telefone para homens” é uma tática (Certeau, 1998) utilizada por ela para fugir de violências, como o assédio sexual, o que revela a maior vulnerabilidade das mulheres neste tipo de atividade, pois uma ação que poderia se reverter em maiores ganhos (passar o número do telefone para realizar futuras corridas particulares) se configura como em um grande risco de exposição a situações de violência.

Motorista 3

Esta motorista parceira relatou ter experienciado, por duas vezes, situações de agressão verbal e um assalto.

Ela relata que a primeira situação de violência verbal aconteceu com uma senhora de idade em um condomínio de classe média alta. Segundo seu relato, era uma pessoa de poder aquisitivo bom. Esta passageira tinha como destino o terminal rodoviário da cidade. Ao chegar ao local do embarque, a senhora entrou no carro e deixou a mala próximo a porta. Após a motorista dizer para ela que deveria colocar a mala no bagageiro que já estava aberto, os insultos começaram. Durante o trajeto a passageira se referia aos outros três motoristas que haviam cancelado sua corrida com arrogância e ar de superioridade, tecendo comentários depreciativos sobre eles. A motorista destacou para ela que o código de conduta do motorista e do passageiro diz que o transporte é de pessoas, a bagagem é de responsabilidade dos passageiros e que fazia a gentileza de guardar as bagagens quando a pessoa é idosa, quando está com criança, ou tem dificuldade de locomoção. A partir de então, a passageira deu um grito com ela e disse que era por isso que ela era uma motorista por aplicativo. A motorista relata que olhou para trás e pediu para que ela repetisse o que havia falado e enquanto isto, sinalizou e estacionou o veículo em um lugar seguro, pedindo em seguida para que ela desembarcasse do carro.

“Eu estou trabalhando, estou prestando um serviço para você e eu tenho que te respeitar e você também. Agora, me ofender porque eu sou motorista por aplicativo, você não tem esse direito” (Motorista 3).

A motorista finalizou esta parte do seu relato dizendo que logo que a passageiras desceu do seu veículo ela relatou à plataforma o ocorrido para que ela nunca mais tratasse mal outros motoristas.

O segundo episódio de violência verbal aconteceu logo pela manhã, por volta das 7hs. Ela disse que recebeu um chamado e se deslocou para o lugar de embarque indicado pelo aplicativo. Chegando lá, percebeu que era uma chamada para terceiros, ou seja, quem pediu a corrida foi o namorado. Contou que quando a mulher embarcou perguntou o nome dela, mas ela não respondeu, se limitando apenas a dizer o destino da viagem. A motorista insistiu em perguntar o nome porque sem esta informação não poderia dar início à corrida. A passageira continuou de cabeça baixa e respondeu à pergunta. A motorista parceira lembra que naquele dia em especial, estava chovendo muito e o trânsito estava bem complicado, então pegaram um congestionamento o que foi suficiente para que a passageira começasse a reclamar de forma grosseira. A motorista relembra que olhou pelo espelho interno do carro e respondeu que não era responsável pelo congestionamento e que, portanto, não tinha culpa sobre isso.

“Às vezes parece que as pessoas acordam querendo metralhar alguém, aquela moça estava com muita raiva. Aquela energia negativa estava me fazendo mal e você não tem noção do quanto isso nos afeta quando a gente chega em casa para o segundo turno. Quando chegou debaixo de um viaduto eu dei seta, parei e disse que a corrida dela se encerrava ali. Eu estava com um nó na garganta. A impressão que deu é que ela tinha me dado uns três tapas na cara” (Motorista 3).

Após informar que encerraria a corrida pelo fato de que esta, não estava lhe fazendo bem, a deixou embaixo do viaduto devido à falta de educação. A motorista relatou ter experienciado sentimentos de tristeza e impotência diante de tudo o que aconteceu e começou a se questionar sobre o que poderia fazer para não passar por mais situações parecidas com estas.

É possível perceber, por meio desses dois relatos, que a motorista taticamente (Certeau, 1998) se protege das agressões verbais das passageiras (falta de educação) encerrando a corrida para não se prejudicar ainda mais com a violência sofrida e paradoxalmente fica vulnerável às avaliações ou relatos negativos que possam levar a análises parciais do *app* e a suspensões injustas e em alguns casos, sua exclusão da plataforma. É possível que algumas dessas trabalhadoras, por já terem avaliações negativas, tolerem as violências, colocando sua saúde em risco como forma de evitar novas penalidades. Desta forma, ao estarem na linha de frente,

ou seja, em contato direto com as usuárias e usuários desse serviço, as violências relatadas por esta motorista colocam em evidência o quão expostas e vulneráveis esse grupo de trabalhadoras estão às violências, mesmo quando adotam ações táticas.

Os relatos acima também sinalizam que a violência praticada contra essa categoria é fruto de múltiplos fatores, como pode ser observado no primeiro relato, no qual a passageira estava com raiva por ter tido a corrida cancelada por outros três motoristas, e no segundo relato, no qual a usuária do serviço estava estressada por estar atrasada para o trabalho.

No caso do assalto sofrido, ela relata o seguinte:

[...] Eu recebi uma chamada por volta das seis e meia da tarde na rodoviária. Quando eu cheguei embarcou um moço de três metros de altura, meu Deus, sangue de Jesus tem poder! Eu fiquei com medo, a gente passa uns apertos. Hoje a plataforma informa o destino do passageiro, mas na época não. Quando chegou em um determinado ponto da cidade tinha um semáforo e quando chegou lá ele levou meu celular com o suporte do carro e tudo. O que fazer numa situação dessa? Não tive reação. Minhas pernas amoleceram e nem do orelhão eu sabia ligar. Vim pra minha casa sem rumo. Eu sofri um assalto! (Motorista 3).

A partir desta fala, pode ser observado como esta motorista percebe sua exposição aos assaltos. Isto é, como essa vulnerabilidade era maior antes, quando não se sabia o destino dos(as) passageiros(as). Informar aos motoristas o local de desembarque dos(as) usuários(as) foi uma medida de segurança adotada por algumas plataformas, como a Uber⁴⁰, como forma de aumentar a segurança dos(as) motoristas parceiros(as) e de minimizar a quantidade de corridas canceladas. Desta forma, após analisar o destino dos passageiros(as), estes(as) profissionais, taticamente (Certeau, 1998) podem decidir aceitar ou recusar as corridas, de acordo com seu entendimento de segurança da localidade. Entretanto, esta ação tática tem um preço: o possível aumento da taxa de cancelamento ou a redução da taxa de aceitação que pode resultar em bloqueios temporários ou até mesmo permanentes na plataforma.

No final da entrevista, quando perguntei para esta motorista como havia sido participar da pesquisa, ela disse que ficou feliz porque acredita que as trabalhadoras

⁴⁰ Uber vai mostrar destino e valor aos motoristas antes de eles aceitarem as corridas. Disponível em: <https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2022/04/06/uber-vai-mostrar-destino-e-valor-aos-motoristas-antes-deles-aceitarem-as-corridas.ghtml>.

e trabalhadores por aplicativos são frequentemente esquecidos e que ninguém faz nada por eles. Nesse momento, ela pediu licença para contar rapidamente algumas violências que outras motoristas haviam sofrido. Ela iniciou dizendo que um passageiro tocou o seio da motorista enquanto ela estava realizando a corrida. O relato dessa trabalhadora destaca a posição da mulher na sociedade enquanto objeto sexual sempre disponível para ser assediada, mesmo no exercício da sua prática profissional ou em qualquer outro espaço institucional que vá e evidencia a naturalização da violência de gênero (Scott, 1995) sofrida por elas. Em outra situação, ela relata que um passageiro utilizando uma “rasteira” derrubou a motorista enquanto ela estava fora do veículo e mencionou que outra teve o seu veículo roubado enquanto trabalhava. Ela finalizou seu relato complementando que sabia de várias outras violências sofridas por motoristas mulheres.

Motorista 4:

A motorista 4 começou seu relato dizendo que foi assaltada trinta dias após começar a dirigir para a plataforma. Ela disse que tinha acabado de terminar uma corrida quando o passageiro entrou no carro. Segundo ela, já era tarde, pois passava das onze e meia da noite. Era um rapaz bonito, com barba feita, bem-vestido que usava boné, calça jeans e um moletom todo fechado e estava tão bem arrumado que parecia que estava indo para uma balada. Ela relatou que ele era falante e assim que entrou no carro começaram a conversar. Foi uma corrida agradável e durante o trajeto ele disse que já tinha trabalhado como motorista por aplicativos em uma cidade próxima a dela. Quando foi chegando próximo ao destino final ele anunciou o assalto, pedindo para que ela parasse o veículo em um lugar mal iluminado e pouco movimentado. A motorista parceira disse que olhou para trás pensando que se tratava de uma brincadeira e continuou a viagem, até que ele falou novamente, agora de forma mais agressiva. Como ela olhou novamente e não viu nada nas mãos dele, baixou o vidro do carro e começou a gritar, mas não parou de dirigir. Quando entraram em uma avenida, parou o carro no canteiro central e saiu com as chaves e com a porta cédulas em mãos. Em seguida o agressor saiu do carro em direção a ela, que entrou novamente no veículo saindo em alta velocidade, quase atropelando-o.

“Eu costumo dizer que foi um assalto porque ele assaltou a minha paz, né? não chegou a me levar nada, mas eu fiquei com muito medo depois do caso, depois que passou, porque na hora foi... se um policial fala... porque falam assim: nunca reaja a um assalto, né!?” (Motorista 4).

Após o ocorrido, a motorista foi até a delegacia fazer um boletim de ocorrência. Ela ficou tão apavorada que quando estava sozinha no carro tinha a impressão de que o agressor estava sentado no banco de trás e iria agredi-la a qualquer momento. Este sentimento a incomodou tanto a ponto de parar o carro e acender todas as luzes internas do veículo para procurar por alguma coisa que o assaltante pudesse ter deixado cair, quando encontrou uma faca no banco de trás. Ficou abalada ao ponto de retornar à delegacia para solicitar ao investigador que retirasse a faca de dentro do veículo porque ela não conseguiu fazer isso. O trauma vivido por esta motorista foi tão grande que durante alguns meses ela tinha muito receio de aceitar corridas solicitadas por homens, o que permanece até o dia dessa entrevista.

Durante a pandemia, como medida preventiva para evitar a contaminação e disseminação do coronavírus, todos(as) os(as) motoristas que dirigiam para plataformas foram orientados(as) a informar aos passageiros(as) sobre a proibição da utilização do banco da frente por passageiros e sobre a obrigatoriedade do uso de máscaras. É a partir desse contexto que esta motorista inicia seu relato no caso de violência física pela qual passou. Quando chegou ao local do embarque encontrou duas passageiras, a mãe e a filha. A senhora queria que a filha utilizasse o banco da frente, mas a motorista informou sobre as medidas de distanciamento e da impossibilidade do uso daquele banco, o que despertou naquela senhora uma leve reclamação, mas em seguida, sentaram-se no banco traseiro. Quando chegou no local do desembarque, a motorista ajudou com a retirada de bagagens que foram colocadas no porta-malas e entrou no veículo para continuar sua rotina de trabalho, quando foi surpreendida pela senhora que a segurou pelo braço com força e começou a tirar satisfação com ela, porque havia se sentido muito ofendida já que todos os outros motoristas permitiam o uso do banco da frente e somente ela que não. A motorista começou a justificar novamente que o uso de máscara e a não utilização do banco da frente era uma forma de prevenir a contaminação por covi-19, mas a senhora se mostrava irredutível em entender a explicação da motorista e em soltar seu braço.

“E ela insistiu, ela não deixava eu fechar a porta, ela falou que nunca isso tinha acontecido e ninguém nunca tinha feito isso com ela e nem com a filha

dela e que não era justo eu fazer aquilo, que eu estava destratando elas. Aí eu pedi licença, eu falei a senhora me dá licença, deixa eu ir embora eu preciso ir embora, pedi para ela deixar e ela não deixava, ela falou, não, você não vai sair daqui, eu não vou deixar, você não pode fazer isso!” (Motorista 4).

A motorista continua o relato dessa experiência dizendo que a senhora foi ficando mais violenta e aumentando o tom de voz a ponto de que algumas pessoas na rua comesçassem a ficar curiosas para entender o que estava acontecendo ali. A trabalhadora relembra que ficou com muito medo de sair com o carro e bater ou derrubar a senhora e que só conseguiu sair dali porque uma das filhas interveio contendo e retirando a mãe de próximo do veículo. Esta trabalhadora fala que saiu dali o mais rápido possível, ficando em uma distância na qual se sentia segura para pensar no que poderia fazer.

Taticamente (Certeau, 1998), ela liga para a plataforma para relatar o acontecido e complementa sua resposta dizendo que o aplicativo dirá que irá bloquear a passageira, mas que na verdade, tudo ficará por isso mesmo. Ou seja, ela acredita que a plataforma nada fará a seu favor e ainda se preocupa com a baixa avaliação e com a reclamação que a passageira poderá fazer contra ela, pois isto, poderá resultar em punições nas quais não terá o direito de se defender.

Esta mesma situação ilustra o sofrimento desta profissional por não conseguir no trabalho real (Dejours, 1996), se adequar ao trabalho prescrito pela plataforma. Neste exemplo, o trabalho prescrito são as tarefas que a plataforma espera que a trabalhadora execute, como a restrição do uso do banco da frente pelos passageiros devido à pandemia do coronavírus, enquanto o trabalho real acontece pelas ruas da cidade e, neste exemplo, envolve o confronto entre a passageira e a motorista, o que exige desta profissional momentos de improvisação e adaptação para lidar com os imprevistos que surgem no cotidiano do trabalho.

Motorista 5

Esta motorista inicia o relato da sua experiência falando que pegou um passageiro que estava saindo de um evento e estava indo para um hotel. No momento do embarque, o passageiro perguntou se poderia ir no banco da frente com ela. Ela disse que nunca teve restrição em relação a isto, a não ser durante a pandemia e a

orientação da plataforma em relação às medidas de segurança. Após seu consentimento, a viagem iniciou e a conversa entre eles foi muito agradável. Ela contando da Uber e ele contando da empresa na qual trabalha como representante comercial. Quando estava chegando ao destino, o passageiro disse que tinha um convite para fazer e sem esperar resposta, a convidou para subir ao seu quarto para tomarem uma cerveja juntos e continuarem a conversa. Ela relatou que foi muito rápida na sua resposta, pois precisava ser educada o suficiente para ele não se sentir ofendido. Disse que tinha um compromisso, que o tempo estava virando e que por isso ela não poderia aceitar e finalizou sua justificativa dizendo o seguinte:

“Quem sabe num próximo momento você volta para [nome da cidade] e você me pega de motorista de aplicativo de novo” (Motorista 5).

Esta profissional diz que não reportou o ocorrido para a plataforma, mas que teve receio e ficava sempre atenta as mensagens do aplicativo com a impressão de que poderia receber a qualquer momento a reclamação desse passageiro.

“Tem uma coisa no aplicativo que o passageiro tem o poder de tirar a gente da plataforma. Se eu tivesse sido de repente agressiva com ele, xingado ou ter dito que chamaria a polícia ou qualquer coisa nesse sentido, ele poderia ter feito uma reclamação minha para a Uber num teor que eu seria excluída da plataforma” (Motorista 5).

Taticamente (Certeau, 1998), a motorista rapidamente pensou em como recusar o assédio do passageiro de forma a não deixá-lo constrangido ou se sentindo menosprezado e relatou fazer uso dos seus conhecimentos em psicologia para contornar esta situação da melhor forma possível para ambos, e principalmente para ela, que temia ser mal avaliada e receber uma reclamação com teor no qual pudesse resultar em um bloqueio temporário ou na desativação permanente da sua conta na plataforma. Entretanto, a utilização desta ação tática pela motorista parceira não garantiria completamente que ela receberia uma boa avaliação, o que a manteve preocupada por alguns dias, pois, neste momento, o trabalho por aplicativos era sua principal fonte de recurso financeiro e essencial na composição da renda familiar, o que evidencia a incerteza da remuneração (Abílio, 2020; Antunes, 2020) do trabalho por aplicativo que só paga para esta classe de trabalhadoras e trabalhadores pelo que é produzido.

Ela relata que já estava quase chegando próximo da sua casa quando entrou uma corrida no aplicativo com o valor muito atrativo, o que a fez aceitar a corrida, pois, seria uma oportunidade muito boa para ser mais bem remunerada pelo seu trabalho. É desta forma que esta motorista parceira contextualiza e inicia o relato da sua experiência no dia que passou por violência psicológica enquanto dirigia para a Uber. Ao chegar no local do embarque foi abordada por uma mulher que informou que a motorista parceira levaria quatro jovens e que ela os acompanharia em uma moto. Após o aceite da motorista parceira iniciaram a corrida. Durante o trajeto, um dos jovens perguntou se a motorista ganhava muito dinheiro dirigindo por aplicativos. Ela relatou que ficou desconfiada com a pergunta e respondeu que com a alta dos combustíveis trabalhar como motorista por aplicativos não era tão bom assim e que preferiria estar tomando uma cerveja ao invés de estar ali trabalhando e foi surpreendida quando um deles disse que ela deveria estar roubando. Após ela dizer que roubar era algo que não combinava com ela, um deles respondeu: mas combina com a gente! Nesse momento, a motorista relatou que sentiu paralisada e que não sabe ao certo como conseguiu continuar dirigindo. Segundo ela, os jovens que estavam no banco de trás começaram a conversar entre si o que ela nomeou como “uns papos meio estranhos” e que às vezes ela não entendia o que era falado, o que a foi deixando cada vez mais apavorada, até que quando faltava alguns minutos para o término da corrida, o aplicativo notificou uma nova corrida e ela taticamente (Certeau, 1998) tocou na tela do smartphone, simulando ter aceitado a nova viagem.

“quando foi chegando perto do destino faltando uns 10 minutos, aí tocou o aplicativo, eu vi que era uma corrida para uma outra quebrada só que daí eu já tava com muito medo e não aceitei, só que todo mundo ouviu o aplicativo tocando. Eu não aceitei e continuei para finalizar a corrida” (Motorista 5).

Um dos jovens informou que ao chegar no destino os outros três passageiros desceriam e ela o levaria por fora do aplicativo para a casa dele. Ela respondeu de imediato que não faria isso e começou a ser coagida por ele e mesmo argumentando que já tinha aceitado a outra corrida ele de forma impositiva e agressiva dizia que ela iria cancelar a corrida e que iria levá-lo para a casa dele. Ela novamente respondeu que não poderia continuar a corrida com ele.

“Você tá me tirando? Você tá com preconceito agora? Você vai cancelar ela e vai me levar” (Motorista 5).

A motorista parceira disse que pediu desculpa e falou que já havia cancelado muitas corridas no dia e que se ela cancelasse mais uma seria punida pela plataforma e propôs uma negociação, oferecendo-se para deixá-lo em qualquer lugar que ficasse dentro do trajeto da viagem que ela havia aceitado, até que ele respondeu que queria ficar na próxima esquina. Quando parou o veículo para o desembarque, notou uma moto se aproximando em sentido contrário, o que a fez pensar que seria assaltada. Nesse momento, a motorista disse que sentiu o corpo desfalecer e que quase desmaiou, até que percebeu que a moto na direção contrária foi apenas uma coincidência. Após o desembarque, a motorista desativou o aplicativo e foi encontrar o namorado que estava esperando por ela em um bar. Ela relembra que estava tão nervosa com tudo o que passou que precisou ser acolhida por ele, sentando por alguns minutos e tomando um copo com água enquanto se acalmava. Lembra também que no outro dia não foi trabalhar porque sentiu que ainda não estava preparada para retornar às ruas

Apesar dos desafios enfrentados nesta profissão e das violências sofridas no cotidiano do trabalho, todas as mulheres responderam na entrevista que pretendem continuar dirigindo por aplicativos. As participantes responderam de forma unânime que o fato de não terem um patrão e a flexibilidade que têm para trabalharem quando quiserem, no horário que quiserem e por quanto tempo quiserem sem dúvida são dois fatores predominantes para continuarem dirigindo para aplicativos.

Todavia, cada uma delas trouxe uma motivação em particular. A motorista 1 disse que pretende continuar dirigindo até que seu filho que hoje é criança, se torne adolescente ou adulto e tenha maior autonomia.

“Quero continuar até meu filho crescer e não precisar mais de mim. Até ele ter uma independência e conseguir fazer as coisas dele sozinho e aí eu posso pensar em outra coisa, no momento não” (SIC).

Ao mesmo tempo que esta motorista fala que pretende dirigir por aplicativos até que seu filho tenha maior autonomia, ela trabalha longas jornadas, de 8h a 10h por dia, seis dias por semana, e precisa da ajuda dos pais para cuidar da criança. O relato desta motorista é contraditório porque, por um lado, ela está trabalhando para garantir o sustento do filho. Por outro lado, ela faz uma extensa jornada de trabalho ao ponto de não ter tempo para cuidar dele sozinha. Refletindo a partir dos estudos de Hirata (2015), onde discorre sobre os modelos de conciliação pode-se inferir que

mesmo não sendo casada ou tendo uma união estável com um(a) cônjuge ela vive concomitantemente os modelos de conciliação e delegação. No primeiro modelo, ela dirige por aplicativos e ainda acumula o trabalho doméstico e o cuidado do filho. No segundo, para poder trabalhar, delega a responsabilidade do cuidado do filho com os pais, pois sem a ajuda deles, seria impossível cumprir a jornada de trabalho diária realizada por ela. Desta forma, evidencia-se aqui que o trabalho reprodutivo possibilita o trabalho produtivo, como aponta os estudos de Emídio e Castro (2021).

Outro aspecto importante que pode ser analisado neste relato é o período de trabalho desta trabalhadora. As longas jornadas que ela faz diariamente também pode indicar uma das preocupações que permeiam o trabalho sob demanda, como a incerteza da remuneração que receberá no final do dia, como aponta os estudos de Abílio (2020). Neste caso, nem sempre fazer uma longa jornada de trabalho significa ter uma remuneração digna para ela.

É possível perceber a importância da remuneração para a motorista 2. Ela afirma que gosta do que faz, mas que a remuneração é um fator importante para que ela continue trabalhando por plataformas.

“Sim, eu gosto! Enquanto eu achar que é viável, que ainda é viável, sim. Porque no começo era muito bom, então você conseguia tirar uns 80% de lucro. Hoje está praticamente meio a meio ou às vezes 50% ou 60%. Na alta da gasolina eu pensei que o valor de lucro iria diminuir, mas aumentou” [...].

No final do relato ela diz que apesar da alta da gasolina seu lucro aumentou. Existem algumas hipóteses que podem explicar o aumento da margem de ganhos desta motorista, como por exemplo o aumento do número das corridas realizadas por ela, o que pode ser possível se ela tiver aumentado sua área de atuação, trabalhado por mais tempo ou aceitado corridas com maior margem de lucro. É possível também que o aumento do valor da gasolina tenha desestimulado outros(as) motoristas e isto tenha criado maior demanda de corridas, o que favoreceu os(as) motoristas que estavam trabalhando. Outra possibilidade é a atuação dos algoritmos no controle do gerenciamento das corridas conforme as necessidades da plataforma e de forma a favorecer a plataforma (Abílio, 2020; Dambrós; Lima do Ó, 2021). Ou seja, se a alta da gasolina afugentou motoristas, para dar conta das corridas solicitadas pelos usuários os algoritmos podem ter, entre outras estratégias, aumentado o valor da

corrida paga ao motorista parceiro através das dinâmicas⁴¹ ou utilizado a gamificação (Domingues, 2018) como forma de manter as trabalhadoras e trabalhadores mais produtivos(as), contribuindo desta forma para o funcionamento do serviço.

As motoristas 3 e 5 disseram que gostam de dirigir e das relações interpessoais oriundas da prática cotidiana no trabalho.

“Por incrível que pareça esta é uma paixão minha. Eu sempre gostei de dirigir, eu amo dirigir. Você não tem noção da minha felicidade ao volante! E se Deus permitir eu vou dirigir por muito tempo. Porque juntou algumas coisas, eu gosto de dirigir, eu gosto de conversar, eu gosto de ajudar as pessoas e eu tenho a minha liberdade” (Motorista 3).

A motorista 5 iniciou sua resposta dizendo que alguns dias atrás incentivou uma amiga a dirigir por aplicativos. Disse que ela estava aposentada, passava o dia todo em casa sem nada para fazer e que esta rotina a poderia deixar deprimida. Falou que ao dirigir para os aplicativos a amiga poderia se sentir útil novamente, ocupando seu tempo de forma produtiva, tendo um complemento de renda e se beneficiando das interações com as passageiras e passageiros durante as corridas. O relato a seguir é ilustrativo:

“Você precisa voltar a viver e ser uma motorista de aplicativo vai te dar essa sensação de novo de liberdade, porque você vai ganhar dinheiro, você vai sair de dentro de casa, você vai conhecer pessoas, você vai ouvir histórias, depois você volta para sua casa, elas ficaram lá, mas o seu dia passou. Você vai ter dias diferentes, você vai ver que hora passa tão rápido quando você tá fazendo aplicativo que quando você se dá conta já passou sete horas. Você não para!” (Motorista 5).

Além de questões relacionadas com a venda da força de trabalho, com o lucro que se obtém a partir dela, dos cuidados e da responsabilidade com a manutenção da casa e dos cuidados com os filhos(as), percebe-se também nas falas das participantes fatores motivacionais essenciais para a permanência como motoristas por aplicativos relacionados a sensação de realização profissional, felicidade e liberdade.

⁴¹ Mecanismo usado pelas empresas de aplicativos de transporte, como a Uber, para ajustar o preço das corridas conforme a demanda. Ou seja, quando a demanda por corridas é alta, o valor dinâmico aumenta, fazendo com que os motoristas ganhem mais por corrida e quando a demanda é baixa reduz o valor das corridas.

4.3.7 Táticas no cotidiano do trabalho: resistência

Após fazer a transcrição e categorização das entrevistas, observou-se nos relatos das participantes algo em comum entre elas. Com as situações de violências experienciadas no decorrer da sua prática profissional, essas motoristas desenvolveram algumas táticas (Certeau, 1998) para o enfrentamento das violências.

Motorista 1

No final da entrevista, ao perguntar para a participante se ela gostaria de acrescentar algo mais à pesquisa, ela respondeu que gostaria de compartilhar uma informação que não havia mencionado antes. Ela relatou que para fugir de situações de assédio, começou a mentir sobre o seu estado civil para evitar que essas situações aconteçam, mas que algumas vezes não consegue evitar esse tipo de violência.

"[...] Tem também os assédios que já aconteceu comigo e olha que eu não sou um dos melhores padrão de beleza (risos). Mas já aconteceu de pegar passageiros e eles perguntarem se eu sou casada, dizerem que meu marido deve ter muito ciúme de mim, quererem pegar o meu telefone, me pedir um beijo, sabe, tipo assim!? Quando eu percebo essas conversas eu já invento umas histórias, como por exemplo, dizer que sou casada, porque já sei o que vai acontecer. Eu acho isso uma total falta de respeito, porque as pessoas têm que entender que eu não estou lá para isso, não é!? Eu estou trabalhando! Então é a minha profissão e o meu trabalho. [...] Isso já aconteceu comigo várias vezes. Nossa, nesse dia do beijo eu fiquei revoltada!" (Motorista 1).

A tática (Certeau, 1998) adotada pela motorista de dizer que é casada se baseia na moral da sociedade, que, de certa forma, garantiria maior respeito às mulheres casadas. Essa tática também se vale do fato socialmente validado de que os homens têm mais receio de assediar mulheres casadas, pois, se envolveriam em uma situação em que poderiam ter que se confrontar com outro homem, caso esse viesse a saber da situação e encontrasse o assediador. Desta forma, sob a ótica de uma sociedade patriarcal que norteia a conduta das pessoas, em especial dos homens, é possível inferir que a cessão do assédio se dá mais pelo respeito que o assediador tem pelo marido da motorista, do que por ela própria.

Para fugir de situações de assédio e outros tipos de violências, esta mesma motorista diz preferir dirigir somente para passageiras mulheres.

“[...] se tivesse a opção de pegar somente mulher no meu aplicativo, eu só iria pegar mulher. Porque assim, tanto para mim como para 99% das mulheres que eu pego elas falam a mesma coisa. Elas sempre falam: ah, eu queria sempre motoristas mulheres, justamente porque elas também já passaram por alguma situação nesse sentido” (Motorista 1).

Segundo esta trabalhadora, um dos aplicativos para o qual dirige tem a função de aceitar corridas somente de passageiras e que esta função é habilitada somente para motoristas mulheres. Entretanto, mesmo informando no cadastro da plataforma que ela é uma pessoa do gênero feminino, não consegue habilitar esta função, porque o aplicativo não identifica o seu nome como feminino e mesmo indo algumas vezes até o escritório da empresa que ficava localizado na cidade na qual ela reside, não conseguiu resolver esta questão.

“[...] Eles não identificam o meu nome como um nome feminino. Porque quando eu comecei a trabalhar com a Uber eu tive muito problemas com o meu nome, quando a Uber tinha escritório aqui na cidade eu tinha que ir pelo menos uma ou duas vezes por mês para tentar arrumar o meu nome, eu tinha que ir lá para eles tentarem mudar, porque... então assim, essa opção de escolher somente mulher não aparece no meu aplicativo [...]” (Motorista 1).

Esta mesma motorista também foi vítima de assalto enquanto fazia uma corrida.

“Hoje em dia eu classifico muito as minhas corridas, aliás, eu já classificava muito, né!?, tinha bairros que eu não ia, por medo mesmo, então agora, assim por exemplo, eu só trabalho com cartão, não pego mais dinheiro, não pego mais corridas em dinheiro. Se eu vejo que tem dois rapazes esperando o Uber eu não pego mais, o bairro que aconteceu e os bairros ao redor também não vou mais, então assim, seleciono muito mais do que eu já fazia, mas é que nem eu falei pra você, eu não gosto de correr pela 99, antes de ter acontecido isso eu já não gostava de correr, porque eu acho que ela deixa um pouco de insegurança em nós motoristas, né!? E depois que isso aconteceu, piorou.” (Motorista 1).

Devido a esta experiência que lhe foi aversiva, ela passou a generalizar alguns pontos comuns com a experiência traumática, como o fato de ter sido assaltada por dois homens e até mesmo o bairro no qual o crime ocorreu.

Para evitar situações que possam evoluir para casos de violência, ela desenvolveu as seguintes táticas (Certeau, 1998) como forma de prevenção: (1) A motorista que já tinha cuidado com as corridas que aceitava, depois da violência sofrida, passou a ser ainda mais criteriosa, evitando aceitar corridas para alguns bairros e horários considerados por ela perigosos. Desta forma, tem maior controle

sobre os riscos que está disposta a assumir; (2) Reconfigurou o aplicativo e retirou a função de receber as corridas em dinheiro, ou seja, passou a aceitar somente corridas pagas com cartão. Essa tática é importante porque a motorista não tem mais acesso a dinheiro o que desestimula o roubo; (3) Fica mais atenta ao seu entorno na hora do embarque e desembarque de passageiros e evita corridas para grupos de homens, pois considera esse tipo de usuário mais propenso à violência e em caso de um confronto a deixa mais vulnerável (4) Deixou de correr por uma plataforma por considerar que ela não oferece segurança suficiente para ela.

Motorista 3

Para enfrentar situações de violências como o assédio, por exemplo, esta motorista parceira relatou o seguinte:

“Assédio, assim, eu não dou abertura. Quando a pessoa toca no assunto, assim, eu já me finjo de cega, surda e muda, mas se você dá abertura isso tem mesmo. Eu acho que vai muito do jeito que você aborda seu passageiro, pode ser que não, pode ser que eu esteja equivocada, mas eu digo por experiência própria e pelos relatos que já fizeram dentro do grupo de WhatsApp. Eu trabalho vestida com calça, eu vou com uma blusa com mangas e quando vou de bermuda coloco uma toalha em cima das minhas pernas” (Motorista 3).

A tática (Certeau, 1998) de "se fingir de cega, surda e muda" adotada por esta motorista diante de situações de assédio, pode ser entendida como uma tentativa de findar esta violência sem confronto direto, o que pode ser visto como uma forma de autopreservação em situações nas quais o confronto pode escalar para outros tipos de violência. Entretanto, essa tática também coloca em evidência a pressão pelas quais as motoristas estão expostas por se sentirem responsáveis por prevenir o assédio a todo custo, o que evidencia a cultura da culpabilização da vítima pela sociedade.

A motorista 2 traz um relato semelhante ao da motorista 3. Observe o que ela diz:

“[...] se você é simpática as pessoas muitas vezes entendem que você está dando liberdade ou que você está dando moral, só pelo fato de você estar sendo educada, simpática por estar conversando. A pessoa acaba tipo, entendendo errado, né? Então eu vejo assim. Então você acaba meio que ficando com receio do que você vai conversar ou se vai entrar em alguns assuntos já para evitar, para não dar abertura” (Motorista 2).

A observação feita por esta profissional sobre como a simpatia pode ser interpretada pelos passageiros como um convite ao assédio, também destaca uma dupla imposição às mulheres: serem profissionais amigáveis e concomitantemente, cautelosas para não serem percebidas como disponíveis a este tipo de violência. Essa linha tênue entre ser profissionalmente cordial e pessoalmente resguardada ilustra as contingências que as mulheres enfrentam em todos os espaços, principalmente no ambiente de trabalho.

Estas motoristas acreditam que a forma como elas recebem, cumprimentam e interagem com seus passageiros durante o trajeto pode contribuir para que elas sejam tratadas com respeito, ou seja, como profissionais que estão trabalhando como motoristas para suprirem as necessidades do dia a dia. Desta forma, taticamente (Certeau, 1998), estas motoristas, desde o embarque dos passageiros assumem uma postura tida por elas como profissional, na qual evitam utilizar alguns sinais verbais e não verbais como o contato visual prolongado, sorrir em demasia ou fazer perguntas pessoais aos passageiros.

Outro fato que chama a atenção pode ser observado na segunda parte da resposta da motorista 3. Ela nos apresenta outra tática: a forma como ela se veste para trabalhar. Ela e as outras trabalhadoras conversam no grupo de WhatsApp exclusivo para motoristas mulheres e discutem entre si, se a forma como tratam ou se vestem, influencia no comportamento dos passageiros e aumenta a probabilidade de serem assediadas ou de sofrerem alguma outra situação de violência.

As discussões sobre como se vestir e se comportar que acontecem nos grupos de WhatsApp destaca a importância do apoio entre pares e do compartilhamento de táticas (Certeau, 1998) para lidar com essas contingências. O espaço coletivo proporcionado pelo grupo funciona como um próprio (Certeau, 1998), ou seja, um lugar de poder no qual essas trabalhadoras podem antever e planejar ações para lidar com os imprevistos, neste caso, as violências oriundas no dia a dia do trabalho. Entretanto, ao colocar no centro das discussões as roupas que podem favorecer ou não o assédio, elas reforçam a culpabilização da vítima, deslocando a responsabilidade da conduta do agressor para a aparência ou comportamento das motoristas.

Para a motorista 3:

“Mas você vê que pessoas com comportamentos diferentes, têm motoristas diferentes. Já motoristas com comportamentos diferentes têm passageiros diferentes. Isso eu vou dizer para você que dentro do grupo tem meninas que trabalham para mostrar o shortinho curto porque tem perna, tem que mostrar e tudo mais né!?” (Motorista 3).

Esta motorista relata a partir da sua experiência profissional a existência de uma diversidade de comportamentos oriundos a partir das relações entre passageiros e motoristas mulheres e destaca que a escolha das roupas está imbricada nesse processo. Enquanto algumas motoristas acreditam que a maneira como se vestem não dá direito à homens de cometerem violências como o assédio, a motorista 3 apresenta sua compreensão sobre o que considera apropriado ou seguro, o que segundo sua percepção, pode propiciar para que algumas motoristas sofram esse tipo de violência. Por fim, fica evidente nestes relatos, as vítimas assumindo a culpa pelas agressões e buscando se defender na moral social, com os sinais que esta ou aquela roupa pode transmitir.

Por se sentir insegura enquanto trabalha, taticamente (Certeau, 1998) esta motorista mandou instalar insulfilm preto em todos os vidros do carro, não utiliza decalques que sinalizam que ela dirige para aplicativos e instalou o suporte do smartphone em um lugar que não fica visível para quem está fora do veículo. Desta forma, quando está transitando pelas ruas da cidade ninguém sabe que ela dirige para aplicativos. Em suas palavras:

“[...] quando eu me sinto ameaçada eu subo os vidros do meu carro e ninguém vê na frente porque fica tudo preto.” (Motorista 3).

Esta trabalhadora continua seu relato, dizendo que, quando percebe que o lugar não é seguro ou quando não se sente segura em relação as pessoas que entrarão no seu veículo, taticamente passa direto pelo local do embarque e cancela a corrida em seguida para não se colocar em situação de risco. Todavia, ao utilizar esta tática, a motorista se expõe a vigilância constante do algoritmo (Abílio, 2019; Antunes, 2020) que monitora de modo furtivo o aumento da taxa de cancelamento de corridas por ela realizadas e pode puni-la com bloqueios temporários ou definitivos da plataforma.

Ela conclui o seu relato nos apresentando outras duas táticas: após ter sido assaltada, passou a usar dois smartphones - um deles que fica escondido e é utilizado somente em momentos de emergência - e formou uma rede de apoio composta por

colegas de profissão e por policiais. Além disso, utilizando os grupos de WhatsApp como um próprio (Certeau, 1998), um lugar que permite à estas trabalhadoras antever e planejar ações para lidarem com essas violências, compartilhou com outras motoristas sobre as ações táticas adotadas por ela, o que fez com que outras motoristas parceiras aderissem a estas táticas.

Motorista 4

Esta participante conta uma das suas experiências dizendo que devido ao fato de ser mulher, tem que ter muito jogo de cintura no cotidiano do trabalho e até mesmo fora dele.

“[Motorista], fica comigo!” (sic).

É desta forma que esta participante inicia o seu relato sobre uma das experiências de assédio que vivenciou. Ela relatou que estava em casa com o seu marido quando recebeu uma chamada de vídeo e ao identificar que era de um passageiro que, segundo sua percepção, estava mal-intencionado, de forma tática (Certeau, 1998), passou rapidamente o smartphone para seu marido e pediu para que ele atendesse a chamada. Assim que ele atendeu a vídeo chamada, o passageiro “gritou” para que ela ficasse com ele e assim que percebeu que era um homem, possivelmente o marido dela, encerrou a chamada.

Algumas motoristas têm no trabalho por aplicativos sua principal fonte de renda para sustentar a si mesmas e suas famílias e/ou a renda oriunda deste trabalho é essencial para a composição da renda familiar. A instabilidade e a necessidade de manter uma renda estável no trabalho sob demanda (Abílio, 2020) pode contribuir para que elas tolerem comportamentos abusivos dos passageiros por medo de perderem corridas, receberem avaliações negativas, sofrerem bloqueios temporários e/ou terem suas contas desativadas permanentemente da plataforma.

As violências às quais as motoristas mulheres estão expostas no cotidiano do trabalho são consequências de alguns fatores construídos ao longo dos anos, baseados em uma relação de assimetria, domínio e submissão entre os gêneros, conforme pode ser observado nos estudos de Sousa e Guedes (2016). Esse modelo

de se pensar e organizar o trabalho e os demais aspectos da vida das mulheres justifica que corpos femininos são objetos que pertencem aos homens (Scott, 1995) e podem ser usados como bem entenderem.

Para ilustrar o que foi dito acima, utiliza-se como exemplo a cultura do estupro, que contribui com a naturalização da violência sexual contra as mulheres, e o sexismo, que pode resultar em violência psicológica, moral e física pelo simples fato de ser mulher. Desta forma, o cuidado que ela tem em relação ao que vestir quando vai trabalhar ou quando coloca uma toalha em suas pernas é uma tática (Certeau, 1998) utilizada por ela para escapar de violências e continuar trabalhando para a sua sobrevivência.

Motorista 4

Para evitar situações potencialmente geradoras de violências, esta motorista parceira compartilhou que, agora com mais experiência na plataforma, observa e se adapta ao comportamento das pessoas que entram no seu carro. Em suas palavras:

“As pessoas entram dentro do carro, se é um bandido, a gente já relewa, meio que entra na onda deles, conversa meio que é a mesma coisa, só não pode demonstrar medo, porque se a gente demonstrar medo é aí que fica vulnerável, né!? Então você vai conversando do mesmo jeito, como se fosse um deles [...]” (Motorista 4).

Taticamente (Certeau, 1998), como uma espécie de camaleão, esta motorista parceira adapta seu comportamento e linguagem fazendo uso de expressões e gírias para se assemelhar mais aos passageiros que deduz ser perigosos. Esta ação tática pode ser entendida como um comportamento para sobreviver em um ambiente no qual esta classe de trabalhadoras pode se sentir em desvantagem devido a dinâmicas das relações de gênero e poder.

O uso de expressões e gírias, neste exemplo, não pode ser entendido apenas como uma forma de comunicação, e sim, como uma ação tática (Certeau, 1998) adotada por esta profissional para estabelecer uma conexão ou sensação de familiaridade com os passageiros, o que pode contribuir para reduzir a tensão e criar uma percepção de igualdade ou entendimento mútuo entre o contratante e a prestadora do serviço.

Este relato retrata a resistência das motoristas por meio das táticas diante das contingências não planejadas que surgem a partir do cotidiano do trabalho, o qual, por vezes, pode ser hostil e ameaçador. Desta forma, a motorista parceira usa o que tem à disposição, neste caso, a linguagem e o comportamento, para se proteger de situações que joga serem perigosas. De acordo com Certeau (1998), a tática utilizada por essa profissional pode ser compreendida como uma forma de sobreviver dentro das estruturas de poder, pois, ao "entrar na onda" dos passageiros, esta motorista, de certa forma, utiliza os próprios mecanismos de poder e cria para si um espaço seguro.

É possível perceber por meio do relato desta profissional, que ela adota a observação como uma ferramenta valiosa no seu dia a dia de trabalho e que, a partir dela, nos apresenta outra ação tática: a definição do nível de comunicação interpessoal durante as corridas. Ela fica atenta à expressão facial dos passageiros que entram no seu carro e a partir daí, taticamente (Certeau, 1998), decide qual será o grau de interação adotado por ela. Isto é, se a pessoa entra no veículo com um sorriso no rosto e iniciando uma conversa, este comportamento pode sinalizar que a pessoa está aberta ao diálogo. Por outro lado, se o passageiro embarca com a cara fechada e nem ao menos cordialmente a cumprimenta, ela automaticamente acredita que manter o silêncio e seguir literalmente a rota indicada pelo aplicativo é a melhor maneira para fugir de situações de violência.

Ela conclui seu relato observando que o comportamento dos passageiros que solicitam a corrida pelo aplicativo é totalmente distinto dos passageiros que solicitam seus serviços por meio da indicação de outros passageiros que são seus clientes ou já utilizaram seus serviços. Segundo sua percepção, os passageiros oriundos da plataforma comportam-se como se o carro fosse deles, mesmo pagando valores muito abaixo dos praticados pelos taxistas e, em algumas ocasiões, até mesmo abaixo do custo do transporte público da cidade. Para ela, esses passageiros acreditam que as motoristas precisam deles, e o fato de pagarem pelo serviço o fazem acreditar que podem fazer o que bem entenderem dentro do veículo, o que inclui tratá-las de forma desrespeitosa. Por outro lado, os clientes que solicitam a corrida no particular, além de pagarem um valor mais alto pelo serviço, reconhecem as motoristas por aplicativos como profissionais que estão prestando um serviço de transporte individual de passageiros e as tratam com o respeito e a dignidade que merecem. Nessas situações, esta profissional também utiliza a tática (Certeau, 1998) da observação para definir que forma irá interagir durante o trajeto da corrida.

Motorista 5

Assim como a motorista 4, a motorista 5 também adota uma tática baseada na observação. Ela relata que trata todas as pessoas que entram no seu carro de maneira cordial e respeitosa, esforçando-se para ser o mais simpática e educada possível, para não dar espaço para que alguém seja rude com ela. Em suas palavras:

“Eu tento tratar todo mundo muito bem quando entra no meu carro, eu tento ser simpática, eu tento ser educada, justamente para não dar margem de ninguém ser mal-educado comigo, das pessoas não fazerem grosseria comigo, então quando o passageiro entra no meu carro eu dou bom dia, confirmo o endereço, começo a viagem [...]” (Motorista 5).

Ela continua seu relato dizendo que, desde o momento em que chega ao local do embarque e confirma a identidade do passageiro e permite o seu embarque, mantém-se observando as expressões faciais e os comportamentos verbais e não verbais dos passageiros. Sendo assim, se eles iniciam uma conversa, ela retribui e conversam a viagem inteira, porém, se o passageiro permanece em silêncio, ela se comporta da mesma forma e finaliza dizendo que cada corrida traz um passageiro com um perfil diferente e que sua tática (Certeau, 1998) é a partir da observação, deixá-los conduzir como as relações interpessoais ocorrerão.

Esta motorista relembra seus primeiros dias como motorista por aplicativos dividindo-o em dois momentos distintos. Em um primeiro momento, devido ao medo que sentia, começou a prestar o serviço de transporte individual de passageiros dentro do condomínio onde morava. Esta profissional relata que fez vários panfletos oferecendo seu trabalho como Uber particular e começou a levar passageiras e passageiros para os mais variados destinos, o que incluía acompanhar pessoas idosas em consultas médicas e em farmácias para a compra de medicamentos.

“[...] e aí eu comecei nesse ciclo, por aqui e meus amigos pedindo isso também, então aí era uma forma que eu tinha de ser Uber, mas fora do aplicativo, eu já sabia pra onde eu ia e vinha, só que isso era esporádico e eu precisava perder esse medo da rua [...]”. (Motorista 5).

Em um segundo momento, agora já cadastrada na plataforma, ela relatou que ainda sentia muito medo e só queria trabalhar nas ruas e nos bairros que conhecia e quando o aplicativo a levava para lugares mais periféricos ela ficava desesperada.

Segundo seu relato, o medo era tão intenso que ela desligava o aplicativo e retornava para casa, o que resultava na grande maioria das vezes em trabalhar de graça.

“[...] quando chegava no final da semana que eu ia fazer a conta de quanto eu gastei de combustível e quanto eu tinha de lucro, eu não tinha, ficava no zero a zero ou era pouquíssimo, porque eu não pegava passageiro” (Motorista 5).

Como forma de transpor esta dificuldade, ela conta que ao pegar um Uber para buscar seu carro em uma oficina, conheceu um motorista por aplicativos e ao conversar com ele sobre suas dificuldades nesse trabalho, ele se prontificou a colocá-la em um grupo de WhatsApp moderado por motoristas por aplicativos para que ela aprendesse a dirigir com eles. Aqui a motorista parceira nos apresenta uma ação tática: passou a conviver com o grupo, reunindo-se e almoçando com eles sempre que possível para observar atentamente como eles faziam para trabalhar, fugir de situações de violências e conseguir uma melhor remuneração. Neste caso, ambos os grupos, o virtual no WhatsApp e o presencial, funcionam como “um próprio” (Certeau, 1998), um lugar de privilégio no qual essa classe de trabalhadoras pode antever e planejar ações para as contingências do cotidiano do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao iniciar as considerações finais desta pesquisa, é primordial destacar uma reflexão acerca de uma pequena parte do que escrevi nas palavras iniciais sobre o “lugar de fala”. É fundamental pontuar que não sou mulher e reconheço que não ocupo esse lugar e nem pretendo fazê-lo; todavia, também sei que falar, pensar, entender e pesquisar sobre as violências contra as mulheres é algo essencial para, entre outras coisas, contribuir com a interrupção da reprodução de estereótipos femininos que perpetuam a opressão e são responsáveis pelo sofrimento de inúmeras mulheres no Brasil e no mundo.

Apresento nesta seção um conceito novo para mim, o “lugar de cale-se⁴²”, elaborado por Maria Rita Kehl e apresentado pelo professor Prof. Dr. Matheus Fernandes de Castro na ocasião da banca de qualificação deste trabalho. Nas palavras iniciais escrevo que o fato de não ter nascido mulher não me impossibilitaria de pesquisar sobre mulheres. O meu entendimento sobre o “lugar de cale-se” é reforçado por Kehl, na medida em que esta critica a ideia de que apenas indivíduos com experiências diretas possam falar sobre certos assuntos, trazendo a seguinte provocação: *“O que seria da democracia se cada um de nós só fosse autorizado a se expressar em relação a temas concernentes a sua experiência pessoal?”*.

Dando prosseguimento às suas reflexões, a autora acima mencionada também discute sobre a cultura do cancelamento existente dentro dos movimentos identitários, experiência pela qual passei em sala de aula, como aluno especial em um programa de mestrado de uma universidade pública. Por fim, faço das palavras de Maria Rita Kehl, as minhas, quando diz: “meu lugar de fala é aquele de quem se identifica com a dor dos outros” (Kehl, 2020, n.p.), neste caso, das outras, as motoristas por aplicativos.

Ao longo deste trabalho, não procurei dar voz e nem falar pelas motoristas que participaram desta pesquisa, e sim, através deste, que é um espaço elitista, escutar e amplificar as vozes dessas mulheres por meio de suas experiências e narrativas, buscando construir um conhecimento científico que apoie iniciativas de mudança social e fortalecimento da equidade de gênero, pois compreendo que a tomada de consciência sobre esta questão é um passo crucial para que todas, todos e todes,

⁴² Quer saber um pouco mais sobre o lugar de cale-se? Disponível em: <https://aterraeredonda.com.br/lugar-de-cale-se/>. Acessado em: 02 abr. 2024.

independentemente do gênero, possam engajar-se ativamente na luta contra a desigualdade e na promoção de uma sociedade mais justa e segura para as mulheres.

Na condução desta pesquisa, adotei a técnica de amostragem “*snowball*”, ou “*bola de neve*”, que a princípio, me pareceu trazer uma maior facilidade para a composição da amostra, mas que, posteriormente se mostrou particularmente desafiadora no contexto do recrutamento das motoristas. Inicialmente, entrei em contato com oito possíveis participantes por meio de redes sociais com o objetivo de convidá-las a tomarem parte deste estudo. Após realizar a primeira entrevista e pedir a indicação de outras trabalhadoras, percebi que, de fato, a coleta de dados poderia ser mais difícil do que havia imaginado.

Muitas das motoristas indicadas pareciam resistentes ao convite ou relataram estar enfrentando algumas circunstâncias que as impediam de participar da pesquisa naquele momento, tais como problemas de saúde, responsabilidades com filhos pequenos e agenda cheia. Além disso, algumas não responderam aos convites, ampliando assim os obstáculos para a coleta de dados. Cabe destacar que uma delas participou da entrevista próxima ao marido, que se manteve fora do enquadramento da imagem, o que só foi percebido por mim no final da entrevista, como se estivesse com receio do que poderia encontrar do outro lado da câmera.

Quanto aos objetivos específicos, esta pesquisa buscou Identificar e caracterizar os tipos de violências sofridas por mulheres motoristas por aplicativos em suas práticas cotidianas; averiguar como essas formas de violências influenciam nas relações interpessoais desenvolvidas no cotidiano do trabalho com seus passageiros(as); averiguar quais táticas são desenvolvidas e utilizadas por elas para o enfrentamento das violências sofridas no cotidiano do trabalho; e verificar se essas motoristas mulheres conhecem os amparos institucionais privados e/ou de políticas públicas voltadas para mulheres vítimas de violências.

Será apresentado a seguir, os resultados obtidos através da análise dos dados coletados por meio da observação dos grupos moderados no WhatsApp, do questionário sociodemográfico e das entrevistas. Além disso, destaco como as motoristas participantes da pesquisa resistem e ressignificam as violências presentes nesta profissão, que é formada na sua grande maioria por homens.

O trabalho por aplicativos surge na vida das participantes da pesquisa como forma de sobrevivência. Além disto, três delas tinham, em empresas distintas, vínculo de trabalho formalizado em CLT, enquanto outra, trabalhava como terceirizada para

uma fábrica antes de serem dispensadas. Desta forma, quatro delas migraram para o trabalho com plataformas, como sua principal fonte de renda, após serem demitidas e precisarem trabalhar para suprirem suas necessidades, enquanto somente uma, afirmou ter iniciado neste trabalho como complemento para sua renda principal.

O empreendedorismo e a flexibilidade de horários são dois fatores essenciais apontados pelas motoristas como motivacionais para continuarem a dirigir por aplicativos. A pseudo-promessa do “empresário de si mesmo” (Abílio, 2020) prometida pela plataforma e legitimada por elas, mascara a realidade de que a autonomia neste tipo de trabalho é ilusória. As condições de trabalho são exclusivamente mediadas pelas políticas das plataformas e seus algoritmos determinam de forma impositiva e obscura as regras do serviço, o valor das tarifas, o percentual que será cobrado de cada motorista, bloqueios temporários e até mesmo a exclusão dessas profissionais do aplicativo.

Embora a flexibilidade seja apontada por essas profissionais como outro benefício (atrativo), esta traz como consequência desafios que devem ser considerados, principalmente quando dirigir para plataformas se torna a principal fonte de renda ou quando a renda provinda deste trabalho é essencial para a composição da renda familiar. A capacidade de não trabalhar em um dia específico não elimina a necessidade de compensar a perda de renda em outros dias, contribuindo desta forma para extensas e desgastantes jornadas de trabalho que trará apenas a remuneração pelo que foi produzido, desconsiderando o tempo ocioso no qual estas trabalhadoras foram submetidas, o que corrobora com os estudos de Abílio (2020), Alves (2015) e Antunes (2020) sobre a precarização do trabalho.

Em relação à precarização do trabalho, a análise dos dados indica que as motoristas enfrentam instabilidade financeira devido às práticas das plataformas, como o não pagamento de incentivos realizados (gamificação), a imposição de tarifas dinâmicas que muitas vezes não são aplicadas corretamente, os baixos valores pagos pelas corridas, além do custo com o combustível e manutenção dos carros. Para manter altas taxas de aceitação de corridas e baixas taxas de cancelamento, essas profissionais são colocadas em uma posição de vulnerabilidade, uma vez que se sentem pressionadas para aceitar o maior número de corridas possíveis, mesmo aquelas que tragam lucro mínimo e, por vezes, prejuízos.

Como forma de resistir às contingências encontradas no cotidiano do trabalho, foi observado no acompanhamento dos grupos moderados no WhatsApp que alguns

motoristas adotam táticas variadas (Certeau, 1998), dentre elas, a utilização de aplicativos de “spoofing” (falsificadores) de GPS⁴³ para posicionarem-se virtualmente em áreas com tarifas mais altas. Embora o uso desses *apps* represente uma infração grave às regras das plataformas e tenha como punição a exclusão permanente da conta do aplicativo, esses profissionais arriscam o que para muitas e muitos é a sua principal fonte de renda, em uma tentativa de equilibrar a relação desigual de poder existente (Abílio, 2019; 2020) entre motoristas e plataformas.

Como pode ser observado nos dados coletados nas entrevistas, a divisão sexual do trabalho evidencia a persistência das normas tradicionais de gênero imbricadas na sociedade, em especial as patriarcais, que delegam às mulheres a responsabilidade pelo trabalho reprodutivo e não remunerado, mesmo quando participam do mercado de trabalho de maneira formal ou informal. Desta forma, é possível inferir que todas as motoristas participantes desta pesquisa realizam trabalhos domésticos, o que contribui para duplas jornadas de trabalho, ora no trabalho produtivo, ora como cuidadoras não remuneradas em casa (Emidio e Castro, 2021), afetando de maneira significativa suas vidas, sobrecarregando e até mesmo adoecendo-as em alguns momentos.

A entrevista permitiu o mapeamento das seguintes violências sofridas pelas participantes da pesquisa: assalto; violência verbal, física, moral, psicológica e o assédio sexual, destacando-se esta última, de longe, como a violência presente em todos os casos e que todas sofreram inúmeras vezes, tendo três motoristas não reconhecendo esta prática como violência. A análise dos dados ressalta a realidade sombria das experiências das motoristas por aplicativos, evidenciando que estas violências não são práticas isoladas e sim aspectos recorrentes em suas rotinas profissionais. Dentre as participantes da pesquisa, nenhuma delas reportou à plataforma o assédio como violência com receio de represálias em futuras corridas ou por sentirem-se inseguras se a plataforma iria acolhê-las ou se priorizariam os clientes, que segundo a percepção de uma das motoristas “é a menina dos olhos dos aplicativos”.

Como forma de enfrentar, resistir e ressignificar as violências vivenciadas no exercício de sua função, observou-se por meio das análises das entrevistas que as

⁴³ Durante a observação dos grupos de WhatsApp, não foi observado nenhum relato relacionado ao uso dessa tática por motoristas mulheres, no entanto, como é uma situação que pode ocorrer com ambos os gêneros, decidiu-se relatar aqui esta ação tática.

motoristas, na maioria das vezes utilizam-se de táticas, que para Certeau (1998) “é a arte do fraco” (p. 101), ou seja, é utilizada pelas pessoas desprovidas de um próprio, isto é, de um lugar de privilégios, como é o caso das motoristas por aplicativos. As táticas, inspiradas nos estudos de Certeau (1998), revelam práticas cotidianas que estas trabalhadoras desenvolveram para enfrentar, manejar e minimizar situações de risco que possam evoluir para casos de violências. As táticas identificadas na coleta de dados incluem: mentir sobre o estado civil, preferir transportar somente passageiras, usar roupas que reduzem a visibilidade de determinadas partes do corpo e até mesmo utilizar uma toalha sobre as pernas, modificar o comportamento e a forma de interagir com os passageiros de acordo com a percepção de risco, para garantir de alguma forma a sua segurança.

Entretanto, a resistência das motoristas participantes desta pesquisa não se restringe somente ao uso de ações táticas. Observou-se que redes sociais e aplicativos de mensagens instantâneas como o WhatsApp, são utilizados como ferramentas de comunicação e apoio entre pares. A participação nesses grupos pode ser entendida como um ato de resistência e sua criação como um espaço de poder, ou seja, um próprio (Certeau, 1998), que lhes permite obter alguma vantagem por conseguirem antecipar e planejar ações frente a possíveis imprevistos (contingências) do trabalho, encontrando desta forma, alternativas para os problemas cotidianos.

Em conclusão, a precarização do trabalho das motoristas por aplicativos é uma questão complexa e multifacetada que tem impactos significativos tanto no aspecto econômico quanto na saúde física e mental desta classe de trabalhadoras. As plataformas de transporte individual de passageiras e passageiros, como a Uber, 99 e VotiApp (que são as plataformas utilizadas pelas participantes da pesquisa), promovem um modelo de trabalho baseado na flexibilidade e autonomia, tendo como mote principal o empreendedorismo. No entanto, esse modelo de trabalho mascara condições de trabalho extremamente instáveis e precárias, que colocam as motoristas em uma posição de vulnerabilidade.

Revisito, por fim, um pequeno excerto da fala de uma das motoristas, quando expõe sua sensação de desespero e vulnerabilidade ao se encontrar em uma situação de violência enquanto trabalhava:

“[...] é desesperador, você não sabe onde você está, por que você está lá dentro [porta-malas do carro] e você não sabe onde eles abandonaram o carro, você fica meu... Você pensa no filho que deixou na escola, você pensa

na mãe que ficou em casa, sabe!? passa um filme na sua cabeça, literalmente” (Motorista 1).

É assim, coberta dos pés à cabeça por violências, que esta(s) mulher(es) resiste(m) ao continuar no trabalho produtivo e (mal)remunerado, em uma profissão predominantemente masculina, em uma sociedade patriarcal que lhe reservou, por ter nascido mulher, a vida doméstica. A condução das suas próprias vidas e de profissão, seja no volante ou em qualquer outro lugar, fica subjugada a uma lógica dominante e intrincada na socialização.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C. Uberização do trabalho: A subsunção real da viração, Site Passapalavra/ **Blog da Boitempo**, 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: 1 jun. 2022.
- ABÍLIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista Psicoperspectivas**, v.18, n.3, 2019. Disponível em: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041. Acesso em: 28 mai. 2022.
- ABÍLIO, L. C. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo Editorial, Edição Kindle. 2020.
- ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos avançados**, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/?lang=pt#>. Acesso em: 5 mar. 2022.
- Anais do XII Seminário do Trabalho: **Crise capitalista, precarização do trabalho e colapso ambiental**: Vol. 1 / Organização Ana Celeste Casulo. 1. ed. Marília, SP: Projeto Editorial Praxis, 2021.
- ANTUNES, R; FILGUEIRAS, V. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>. Acesso em: 17 jan. 2023.
- ALVES, G. A lógica da terceirização e o capitalismo no Brasil: precarização do trabalho na era do neodesenvolvimentismo. **O público e o privado**. Nº 25, jan. / jun. 2015. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/opublicoeoprivado/article/view/2663/2225>. Acesso em: 04 jul. 2022.
- ALMEIDA, C. B. **Feminismo: histórias e desdobramentos no Brasil**. EDUEMA. 2018.
- ALVES, J. L. **Feminismo no Brasil: três décadas de história**. Editora Ática. 2012.
- ÁVILA, M. B. Radicalização do Feminismo, Radicalização da Democracia. **Cadernos de Crítica Feminista**, Número 0, Ano I, Recife: SOS CORPO, 2007. Disponível em: https://soscorpo.org/wp-content/uploads/Radicalizacao_doFeminismo_radicalizacao_daDemocracia_MBAvila2007.pdf. Acesso em: 25 out. 2023.
- ANGROSINO, M. **Etnografia e observação participante**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

AMARAL, A. Etnografia e pesquisa em cibercultura: limites e insuficiências metodológicas. **Revista USP**, n. 86, p. 122-135. jun./jul./ago. 2010. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/13818/15636>. Acesso em: 19 jun. 2022.

AMARAL, G. A. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. **Revista eletrônica do curso de pedagogia do campus Jataí - UFG**. Vol. 2. nº 13. p. 1-20. 2012. Disponível em: <file:///D:/Download%20D/admin,+22336-94329-1-PB.pdf>. Acesso em: 20 out. 2022.

BANDEIRA, L; MELO, H. P. **Tempos e memórias: movimento feminista no Brasil**. Secretaria de Políticas Públicas para as mulheres. Brasília, DF: SPM, 2010. Disponível em: http://www.mulheres.ba.gov.br/arquivos/File/Publicacoes/TemposeMemorias_MovimentoFeministanoBrasil_2010.pdf. Acesso em: 27 out. 2023.

BEAUOIR, S. **O segundo Sexo. A experiência vivida**. Vol 2. 2 ed. Tradução Sérgio Milliet. São Paulo: Difusão Europeia do Livro. 1967.

BEZERRA, L. E. R. O trabalho do motorista de Uber – uma alternativa ao desemprego? **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador, SC, Brasil, p. 01-17, jul. 2019.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 18ª ed. – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2020.

BUSIN, V. M. **Morra para se libertar: estigmatização e violência contra travestis**. / Tese de Doutorado. Orientadora Vera Silvia Facciolla Paiva. São Paulo, 2015. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-14072015-092040/publico/busin_corrigida.pdf. Acesso em: 27 mai. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Brasília, DF, 5 de out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 mai. 2022.

BRASIL. **Diário Oficial do Distrito Federal**. Portaria nº 62, de 7 de fevereiro de 2022. Publicação: 7 de fevereiro de 2022. Disponível em: https://dodf.df.gov.br/index/visualizar-arquivo/?arquivo=DODF+026+07-02-2022+INTEGRA.pdf&pasta=2022%7C02_Fevereiro%7CDODF+026+07-02-2022%7C. Acesso em: 22 out. 2023.

BRASIL. Lei nº 1.973 de 1 de agosto de 1996. **Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará...** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em: 01 jun. 2023.

BRASIL. Lei nº 11.340 de 7 de agosto de 2006. **Lei Maria da Penha: cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher...**

Brasília, DF, 8 ago. 2006. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em:
30 mai. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.104 de 9 de março de 2015. **Altera o art. 121 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora...** Brasília, DF, 9 mar. 2015. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13104.htm. Acesso em:
30 mai. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.827 de maio de 2019. **Altera a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), para autorizar, nas hipóteses que especifica, a aplicação de medida protetiva de urgência...** Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13827.htm. Acesso em: 30 mai. 2022.

BRASIL. **Rede de Enfrentamento à Violência contra as mulheres.** Presidência da República. Secretaria Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2011. Disponível em:
<https://www12.senado.leg.br/institucional/omv/entenda-a-violencia/pdfs/rede-de-enfrentamento-a-violencia-contra-as-mulheres>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. **Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as mulheres.** Presidência da República. Secretaria Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2011. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/omv/entenda-a-violencia/pdfs/politica-nacional-de-enfrentamento-a-violencia-contra-as-mulheres>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. **Norma Técnica de Padronização. Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher - DEAMs.** Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – Presidência da República. Brasília, 2006. Disponível em:
https://www.tjac.jus.br/wp-content/uploads/2015/05/Norma_tecnica_de_Padronizacao_das_Delegacias_Especializadas_de_Atendimento_a_Mulher.pdf. Acesso em: 04 jun. 2022.

BRASIL. **Práticas de enfrentamento à violência contra meninas e mulheres: experiências desenvolvidas pelos profissionais de segurança pública e do sistema de justiça.** Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Casoteca FBSP de Práticas Inovadoras 2021-2022. Disponível em:
<https://casoteca.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/09/casoteca-2021-2022.pdf>. Acesso em: 20 de outubro de 2023.

BRASIL. **Violência doméstica durante a pandemia de COVID-19.** Nota técnica. Organizador: Fórum Brasileiro de Segurança Pública. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 24 de julho de 2020. Disponível em:
<https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/05/violencia-domestica-covid-19-ed03-v3.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRASIL. **Em defesa das mulheres: conheça a Lei Maria da Penha e lute pelos seus direitos**. Senado Federal. Brasília, 2017. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/575970/001089075_Defesa_mulheres.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. **Gênero, sociedade e defesa de direitos: a Defensoria Pública e a atuação na defesa da mulher** / Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, Coordenação de Defesa da Mulher, CEJUR. – Rio de Janeiro: Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <https://defensoria.rj.def.br/uploads/arquivos/60c98ffa951349969d5b9612340d7028.pdf>. Acesso em: 22 out. 2023.

BRASIL. Justiça Do Trabalho. **Desigualdade salarial entre homens e mulheres evidencia discriminação de gênero no mercado de trabalho**. Tribunal Superior do Trabalho, 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discrimina%C3%A7%C3%A3o-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 30 de out. 2023.

CALAZANS, M; CORTES, I. O processo de criação, aprovação e implementação da Lei Maria da Penha. In: CAMPOS, C. H. (Org.). **Lei Maria da Penha comentada em uma perspectiva jurídico-feminista**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. Disponível em: <http://themis.org.br/wp-content/uploads/2015/04/LMP-comentada-perspectiva-juridico-feminista.pdf>. Acesso em: 30 mai. 2022.

CASTRO, F. M. Uberização do trabalho, espaço e saúde do trabalhador. In: **Trabalho e valor: o novo (e precário) mundo do trabalho no século XXI** / Organização Giovanni Alves. 1. ed. Marília, SP: Projeto Editorial Praxis, 2021.

CASTRO, M. F. de. **Os motoboys de São Paulo e a produção de táticas e estratégias na realização das práticas cotidianas**. 2010. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-09022011-111013/>. Acesso em: 07 jan. 2024.

CASULO, A. C. **A subjetividade do trabalho uberizado: o mal-estar na era da barbárie social** / Ana Celeste Casulo. Marília, SP: Projeto Editorial Praxis, 2023.

CAVALCANTI, F. M. **Bertha Lutz: uma estrangeira nos trópicos**. Editora da Unicamp. 2010.

CEFEMEA - Centro Feminista de Estudos e Assessoria (Coord.). **Guia dos Direitos da Mulher**. Rio de Janeiro, Record: Rosa dos tempos, 1996. Disponível em: https://www.cfemea.org.br/images/stories/publicacoes/guia_direitos_mulher.pdf. Acesso em: 10 jun. 2022.

CERTEAU, M. **A invenção do cotidiano: artes de fazer**. 3ª Ed. Petrópolis: Editora Vozes, 1998.

COSTA, A. A. Gênero, poder e empoderamento das mulheres. Salvador: **Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher** / UFBA, 2000. Disponível em: <http://neim.ufba.br/site/arquivos/file/textosapoio1.PDF>. Acesso em 05 mai. 2023.

COSTA, A. A. A. O Movimento Feminista no Brasil: dinâmicas de uma intervenção política. **Revista Gênero**, Niterói, v.5, n.2, p.9-35, 2005. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/31137>. Acesso em: 5 de mai. de 2023.

COSTA, A. A. A; SARDENBERG, C. M. O feminismo no Brasil: uma (breve) retrospectiva. In: COSTA, A. A. A; SARDENBERG, C. M. (orgs.). O feminismo no Brasil: reflexões teóricas e perspectivas. Salvador: UFBA / **Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher**, 2008. Disponível em: <http://www.neim.ufba.br/site/arquivos/file/feminismovinteanos.pdf>. Acesso em: 05 mai. 2023.

DAHLBERG, L. L; KRUG, E. G. Violence: a global public health problem. **Ciência & Saúde Coletiva**, 11(Sup): 1163-1178, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/jGnr6ZsLtwkhvdkrdhpcdw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 de out. 2023.

DAMBRÓS, N. G. G; LIMA do Ó, J. L. A ascensão da economia de plataforma na era da informação e seus efeitos sobre o trabalho: flexibilização, precarização e repercussões do trabalho uberizado em Portugal. **Humanas em Perspectiva**, [S. l.], v. 1, 2021. Disponível em: <https://www.periodicojs.com.br/index.php/hp/article/view/334>. Acesso em: 20 out. 2023.

DAVES, A. Mulheres, raças, classes: desafios para o século XXI. In: MARUANI, M. **Trabalho, logo existo: perspectivas feministas**. 1 ed. Rio de Janeiro: FGV Editora. 2019.

DOMINGUES, D. **O sentido da gamificação**. In: SANTAELLA, L; NESTERIUK, S; FAVA, F. Gamificação em debate. organização de Lucia Santaella, Sérgio Nesteriuk, Fabricio Fava. – São Paulo: Blucher, 2018.

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

DE SOUSA, L. P; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: Um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, Vol. 30. nº 87. p. 123-139. 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>. Acesso em: 06 out. 2021.

DIAS, M. B. A Lei Maria da Penha na Justiça: A efetividade da Lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2007.

D'OLIVEIRA, A. F. P. L. *et al.* Obstáculos e facilitadores para o cuidado de mulheres em situação de violência doméstica na atenção primária em saúde: uma revisão sistemática. **Interface**. 24, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/icse/a/ttfjMwYKXCHCxxKHjSVpMYL/?lang=pt#>. Acesso em: 23 mai. 2022.

DUTRA, M. P; NUNES, T. G. A Marcha das Vadias como redes de movimentos e significados. **Revista Prolegómenos Derechos y Valores**, v.18, n.36, p.153-168, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v18n36/v18n36a10.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2022.

EMIDIO, T. S; CASTRO, M. F. Entre Voltas e (Re)voltas: um Estudo sobre Mães que abandonam a Carreira Profissional. **Psicologia: Ciência e Profissão**. v. 41, e221744, 1-16. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/zdZtjkD3qv6cxzJmTKRxcyh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 19 jun. 2022.

EVANS, D; SCHMALENSSEE, R. **Matchmakers: the new economics of multisided platforms**. Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press. 2016.

FERREIRA, A. G. **Gênero, feminismos e sexualidades no Brasil**. Editora Ciências Humanas. 2015.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. 27 ed. Petrópolis, Vozes, 1987.

FRAGOSO, S; RECUERO, R; AMARAL, A. **Métodos de pesquisa para internet /** Suely Fragoso, Raquel Recuero e Adriana Amaral. Porto Alegre: Sulina, 2011.

FONTES, V. M. G. M. Uberização e precarização do trabalho e suas consequências. **Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC)**. 2020. Disponível em: <http://portal.sbpnet.org.br/noticias/uberizacao-e-precarizacao-do-trabalho-e-suas-consequencias/>. Acesso em: 05 mai. 2023.

FONTANELLA, B. J. B; RICAS, J; TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, Vol. 24. nº 1. p. 17-27. jan. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/csp/v24n1/02.pdf>. Acesso em: 05 out. 2021.

GARCIA, C. C. **Breve história do feminismo**. São Paulo: Editora Claridade, 2011.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas. 2008.

GOMES, R. Análise e interpretação de dados de pesquisa qualitativa. In MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 28 ed. Petrópolis: Editora Vozes. 2009.

GROHMANN, R. **Os Laboratórios do Trabalho Digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, Edição Kindle. 2021.

GREGORI, J. Feminismos e resistência: trajetória histórica da luta política para conquista de direitos. **Caderno Espaço Feminino** - Uberlândia-MG - v. 30, n. 2 – Jul./Dez. 2017. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/neguem/article/view/38949/pdf>. Acesso em: 17 out. 2023.

GURGEL, T. Feminismo e luta de classe: História, movimento e desafios teórico-políticos do feminismo na contemporaneidade. In: **Seminário Internacional Fazendo Gênero 9: Diásporas, Diversidades, Deslocamentos**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2010. Disponível em: http://www.fg2010.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1277667680_ARQUIVO_Feminismoelutadeclasse.pdf. Acesso em: 15 jun. 2022.

HEISE, L. Gender-based abuse: the global epidemic. **Cad. Saúde Pública** 10. 1994. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/FmhrHwn3RK3RZGMzk6kjtG/?lang=en#>. Acesso em: 29 mai. 2022.

HIRATA, H. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. **Friedrich-Ebert-Stiftung Brasil**, Vol. 7, nº 24. 2015. Disponível em: <https://library.ffes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf>. Acesso em: 11 out. 2021.

HIRATA, H; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**. Vol. 37, nº 132, p. 595-609, set/dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>. Acesso em: 10 out. 2021.

HOWE, J. **Crowdsourcing: How the power of the crowd is driving the future of business**. New York: Random House, 2008.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) - **Emprego e Desemprego**. Brasília, DF: IBGE, 2023. p. 78. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv92322.pdf>. Acesso em: 14 out. 2023.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mercado de trabalho reflete desigualdades de gênero**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25223-mercado-de-trabalho-reflete-desigualdades-de-genero>. Acesso em: 05 out. 2021.

IPEA. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Participação no mercado de trabalho e violência doméstica contra as mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro, ago. 2019. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9358/1/td_2501.pdf. Acesso em: 09 out. 2020.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In DOARE, H. LE. **Dicionário crítico do feminismo** / Helena Hirata; Françoise Laborie; Hélène Le Doaré; Danièle Senotier (Orgs.). 1 ed. São Paulo: Editora Unesp. 2009.

KOZINETS, R. V. **Netnografia: realizando pesquisa etnográfica online**. Tradução: Daniel Bueno. Porto Alegre: Penso, 2014.

LANQUETIN, M. T. Levar o direito a sério. In: MARUANI, M. **Trabalho, logo existo: perspectivas feministas**. 1 ed. Rio de Janeiro: FGV Editora. 2019.

LAKATOS, E. M; MARCONI, M. A. **Metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LIMA, P. M. F. **Violência contra a mulher: o homicídio privilegiado e a violência doméstica**. 2ªed. São Paulo: Atlas, 2013.

LIMA, M. R. **Feminismos em trânsito: diálogos entre o Brasil e Portugal**. Editora Fiocruz. 2019.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. V. **Fundamentos de metodologia científica** / Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARX, R. **Economia de plataforma relaciona tecnologia às demandas atuais da sociedade**. 2022. Jornal da USP. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/economia-de-plataforma-relaciona-tecnologia-as-demandas-atuais-da-sociedade/>. Acesso em: 26 jan. 2024.

MEDEIROS, F; CRUZ, D. M. **Narrativa e gamificação, ou com quantos pontos se faz uma boa história?** In: SANTAELLA, L; NESTERIUK, S; FAVA, F. Gamificação em debate. organização de Lucia Santaella, Sérgio Nesteriuk, Fabricio Fava. – São Paulo: Blucher, 2018.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 28 ed. Petrópolis: Editora Vozes. 2009.

Ministério Público do Distrito Federal e Territórios. **Cartilha Vamos Conversar**. Portal do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, 2023. Disponível em: https://www.mpdft.mp.br/portal/pdf/imprensa/cartilhas/cartilha_vamos_conversar.pdf. Acesso em: 20 de out. 2023.

MOREIRA, T. C. A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar e as NTIC, p.1-13, 2019.

NETO, O. C. O trabalho de campo como descoberta e criação. Minayo, 2002. In: MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 21 ed. Petrópolis: Editora Vozes. 2002.

NICOLACI-DA-COSTA, A. M; ROMÃO-DIAS, D; DI LUCCIO, F. Uso de entrevistas on-line no método de explicitação do discurso subjacente (MEDS). Avaliação Psicológica • **Psicol. Reflex. Crit.** 22 (1), 2009. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/prc/a/NjCfvgvv7Qy9DFJWkCQYr9G/?lang=pt#>. Acesso em: 05 jul. 2022.

OMS - Organização Mundial da Saúde. (World Health Organization). **World report on violence and health**. Geneva: World Health Organization; 2002. Disponível em: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42512/9241545623_eng.pdf?sequence=1. Acesso em: 02 jun. 2022.

ONU - Organização das nações unidas. **Vamos conversar? Cartilha de enfrentamento da violência doméstica e familiar contra as mulheres**. ONU Mulheres. 2016. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/CARTILHA_DF.pdf. Acesso em: 22 out. 2022.

PARKER, G; VAN ALSTYNE, M; CHOUDARY, S. P. **Platform Revolution: how networked markets are transforming the economy and how to make them work for you**. New York, London: W.W.Norton & Company. 2016.

PEREIRA, M. J. T; ARRIBAS, C; CARDOSO, A. C. M. Plataformização do trabalho e empoderamento feminino: descompassos entre discursos e práticas. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 21. abr. de 2022. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/download/293/pdf>. Acesso em: 20 jul. 2022.

PIMENTEL, S; VILELA, W. Um pouco da história da luta feminista pela descriminalização do aborto no Brasil. **Cienc. Cult.** vol.64 no. 2 São Paulo. abr./jun. 2012. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252012000200010. Acesso em: 11 jul. 2023.

PICOLOTTO, E; LAZZARETTI, M; HÜBNER, M. Reformas neoliberais no mundo do trabalho no pós-impeachment de 2016: atores, argumentos e alguns resultados. **Revista Eletrônica Interações Sociais**, v. 4, n. 1, p. 109-125, 2020. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/reis/article/download/11216/8308>. Acesso em: 05 mar. 2022.

RASSI, A. P. Do acontecimento histórico ao acontecimento discursivo: uma análise da Marcha das Vadias. **Revista de História da UEG**, v. 1, p.43-63, 2012. Disponível em: <https://doceru.com/doc/xs8xev>. Acesso em: 11 de jul. 2013.

RODRIGUES, P. **Direito do Trabalho 4.0: as relações de trabalho na quarta revolução tecnológica**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, Edição Kindle. 2020.

SANTOS, L. A. **Violência contra as mulheres: um estudo sobre o feminicídio no Brasil**. Editora Saraiva. 2016.

SATO, L. Prevenção de agravos à saúde do trabalhador: replanejando o trabalho através das negociações cotidianas. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 18(5): 1147-1166, set-out, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/b55MdRSqBnzfF3Z7fDDXr4M/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 17 fev. 2024.

SILVA, A. L. da; SILVA, D. J. **GOVERNO, SUBJETIVIDADE E RESISTÊNCIA: FOUCAULT E CERTEAU**. II Seminário Internacional de Pesquisa em Políticas Públicas e Desenvolvimento Social - SIPPEDES. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul – IFMS/Três Lagoas. 2016. Disponível em: https://www.franca.unesp.br/Home/Pos-graduacao/-planejamentoeanalisedepoliticaspUBLICAS/iisippedes2016/artigo_-governo_subjetividade-e-resistencia_foucault.pdf. Acesso em: 21 dez. 2023.

SILVA, C; CAMURÇA, S. Feminismo e movimento de mulheres. **SOS Corpo – Instituto Feminista para a Democracia**. Recife, 2013. Disponível em: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Brasil/sos-corpo/20170920041351/pdf_950.pdf. Acesso em: 25 out. 2023.

SILVA, J. B. **Gênero e igualdade: trajetórias e desafios das políticas públicas no Brasil**. Editora UFJF. 2018.

SILVA, C; CAMURÇA, S. Feminismo e movimento de mulheres. **SOS Corpo – Instituto Feminista para a Democracia**. Recife, 2013. Disponível em: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Brasil/sos-corpo/20170920041351/pdf_950.pdf. Acesso em: 05 mai. 2023.

SIMÕES, F. I. W; HASHIMOTO, F. Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. **Revista Vozes dos Vales: publicações acadêmicas**, Vol. 1. nº 30. 2012. p. 1-25. 2012. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/126924>. Acesso em: 05 out. 2021.

SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, vol. 20, nº 2, jul./dez.1995. Disponível em: <https://direito.mppr.mp.br/arquivos/File/SCOTTJoanGenero.pdf?fbclid=IwAR1Eu3gSnr-T5cnroejPX-d4HpLp-cROrL3EEASjY0kmsgGT2QNufjix9I4>. Acesso em: 29 mai. 2022.

SRNICEK, N. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity Press, Edição do Kindle. 2017.

SCHRAIBER, L. B. *et al.* Prevalência da violência contra a mulher por parceiro íntimo em regiões do Brasil. **Rev. Saúde Pública**, 41(5): 797-807. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/8G54ZFwvFgLQsQtmKtFvtYt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 mai. 2022.

SCHOLZ, T. (Org.) **Digital labor: The internet as playground and factory**. London: Routledge, 2013.

SCHWAB, K. **A Quarta Revolução Industrial**. Edipro, Edição do Kindle. 2019.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

TRUJILLO FERRARI, A. **Metodologia da ciência**, 2. ed. Rio de Janeiro: Kennedy, 1974.

VALENTE, T. Z; MARCINIK, G. G. **As práticas de resistência da mulher e a “marcha das vadias”**. 2014. Anais do III Simpósio Gênero e Políticas Públicas.

Disponível em:

http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/GT9_Thaysa%20Zubek%20e%20Ge%C3%B3rgia%20Grube.pdf. Acesso em: 21 jun. 2022.

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA. Coordenadoria Geral de Bibliotecas. Rede de Bibliotecas. **Manual de normalização de trabalhos acadêmicos**: apresentação: ABNT. São Paulo: UNESP, 2023. Disponível em:

https://docs.google.com/document/d/1ipkGiAUnAr_YBTrpFJpnud3aa4IIBsROpBdkUfw91L0/edit?usp=sharing. Acesso em 26 jun. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA. **Manual de normalização de trabalhos acadêmicos**: citação e referência: ABNT. São Paulo: UNESP, 2020. Disponível em:

https://drive.google.com/file/d/1auB4wt9daF8l25Q5A57rkVQG_3o94VBi/view. Acesso em 26 jun. 2024.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, 22, (44): 203-220, ago/dez. 2014. Disponível em:

<https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977/6250>. Acesso em: 27 fev. 2022.

ZANDONADI, S. D. D. M. **Resistência feminina no trabalho à distância: a linha tênue entre o “home” e o “office”** / Saara Danielle Damasceno Martins Zandonadi. Dissertação de Mestrado – Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências e Letras, Assis, 2023. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/250727>. Acesso em: 20 jan. 2024.

ANEXOS

ANEXO A – Termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE).

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

(Em conformidade com as Resoluções do Conselho Nacional de Saúde (CNS), nº 466 de 2012 e 510 de 2016)

Prezada participante,

Você está sendo convidada a participar da pesquisa: “MULHERES MOTORISTAS POR APLICATIVOS: precarização, violência e resistência no cotidiano do trabalho”, que está sendo desenvolvida pelo pesquisador Washington Freire Pessoa, RG nº 65.268.161-X, sob orientação do Prof. Dr. Matheus Fernandes de Castro.

Este termo deverá ser elaborado em duas vias. Depois de lido, esclarecidas possíveis dúvidas, rubricado e assinado, uma via ficará em poder da participante e a outra via em poder do pesquisador responsável.

Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Faculdade de Ciências e Letras – UNESP/Campus de Assis. O CEP é um colegiado interdisciplinar e independente, com o objetivo de defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Qualquer dúvida quanto aos aspectos éticos poderá ser esclarecida através do telefone (18) 3302-5500, ramal 5607 ou pelo e-mail cep@assis.unesp.br, ou diretamente com o pesquisador no telefone (18) 99700-5608 ou por meio do e-mail: washington.pessoa@unesp.br.

A PESQUISA

Em todo o mundo, existem profissões tidas como do universo masculino e outras como do universo feminino. Isto se deve em grande parte, pela construção social de gênero e o que é entendido pela sociedade como o papel, função ou comportamento esperado de um indivíduo com base em seu sexo biológico.

Na atualidade, em território brasileiro, a Uber conta com 1 milhão de motoristas parceiros no primeiro trimestre de 2022. Destes, apenas 6% são mulheres, o que

corresponde a um total de 60.000 motoristas. Nos últimos anos, as plataformas de transporte individual de passageiros têm estimulado a entrada de mulheres motoristas parceiras. Isso fica evidente ao se observar as notícias publicadas nos sites dessas empresas e nos veículos de mídia convencionais, e está diretamente relacionado às solicitações de usuárias que preferem motoristas mulheres, com o objetivo de reduzir incidentes de assédio e violência (PEREIRA; ARRIBAS; CARDOSO, 2017).

Desta forma, esta pesquisa tem como objetivo compreender as práticas cotidianas de resistência de mulheres motoristas por aplicativos e como enfrentam e ressignificam essas violências. Poderá servir para subsidiar discussões sobre o tema e para sustentar futuras reflexões e acréscimo de conhecimento para a compreensão de tal fenômeno.

PROCEDIMENTOS

l) Os procedimentos dos quais você participará são os seguintes:

Inicialmente, você receberá, por meio deste termo, os devidos esclarecimentos sobre a pesquisa para decidir se participará ou não. A leitura deste Termo e o seu consentimento expresso, assinado e registrado devem acontecer antes de qualquer participação. Após o seu consentimento, a sua participação na pesquisa ocorrerá da seguinte forma:

a) Você preencherá um questionário sociodemográfico;

b) Participará de entrevista semiestruturada composta por questões abertas, formuladas a partir dos objetivos da pesquisa já mencionados anteriormente.

- A entrevista será realizada de forma individual e com duração aproximada de 50 (cinquenta) minutos.

- Devido a pandemia por Covid-19, a entrevista será realizada em ambiente virtual, por meio de plataforma/sala virtual ou por meio de chamada de vídeo em aplicativo, de acordo com o que for mais cômodo para você, participante.

- A entrevista será audiogravada e deletada logo após sua transcrição na íntegra.

DESCONFORTOS, RISCOS E BENEFÍCIOS

A sua participação nesta pesquisa não infringe as normas legais e éticas. O cuidado com as participantes é primordial e serão tomadas todas as medidas necessárias para evitar possíveis riscos mínimos como: ficar emocionada durante a entrevista, demonstrando choro, tristeza ou ansiedade.

- No caso de desconfortos, você será consultada a respeito do que está sentindo e sobre a possibilidade de realizar uma pausa, não responder à pergunta e/ou retirar-se da pesquisa;

- Você poderá solicitar a interrupção da entrevista a qualquer momento ou se recusar a responder qualquer questão que cause incômodo;

O pesquisador responsável ao perceber qualquer risco ou dano significativo previsto ou não no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE, comunicará o fato imediatamente ao Comitê de Ética em Pesquisa - CEP/CONEP e avaliará em caráter emergencial a necessidade de adequar, suspender e até mesmo encerrar a pesquisa conforme previsto na resolução nº 210 de 2016.

Como trata-se de uma entrevista online, temos que reconhecer que a pesquisa está sujeita a possíveis riscos decorrentes das limitações das tecnologias utilizadas no ambiente virtual, como invasão aos dados. No entanto, o pesquisador, dentro de suas possibilidades e limitações, compromete-se a tomar todas as medidas cabíveis para evitar que ocorra qualquer violação ao ambiente virtual e assegurar total confidencialidade aos dados decorrentes, como manter os dados coletados em seu computador pessoal e não utilizar serviços de armazenamento compartilhados ou arquivos em nuvem. Os dados coletados, não serão em hipótese alguma compartilhados com terceiros.

FORMA DE ACOMPANHAMENTO E ASSITÊNCIA

Caso seja observado que a participante sentiu-se desconfortável durante a entrevista e se houver necessidade, poderá ser oferecido o atendimento e/ou encaminhamento abaixo descrito:

1) O pesquisador estará disponível para acolhimento e escuta da demanda, e caso seja necessário dar continuidade ao acolhimento, encaminhará para ajuda

profissional junto ao Centro de Pesquisa e Psicologia Aplicada “Dra. Betti Katzenstein” (CPPA), da FCL - Unesp de Assis/SP, que conta com atendimentos supervisionados e infraestrutura adequada para atender à demanda;

II) O pesquisador auxiliará no processo de encaminhamento. No caso de encaminhamento para o profissional da psicologia, o pesquisador em contato com a participante, orientará o caminho para tal acesso, que poderá ser público, neste caso a solicitação e encaminhamento será realizado para a *clínica escola* (conforme descrito acima) ou para saúde mental do município, ou privado (caso queira uma indicação de profissional)".

BENEFÍCIOS ESPERADOS

Não existe benefício direto a participante. O benefício é exclusivamente indireto, pois esta pesquisa corrobora com discussões e reflexões, além da produção e ampliação do conhecimento sobre o tema, de forma a esclarecer possíveis dúvidas e dar apoio à possíveis demandas que possam emergir no decorrer da coleta de dados e ao final deste trabalho possa servir de leitura para profissionais, estudantes da área da psicologia e/ou demais pessoas interessadas pela temática.

LIBERDADES E GARANTIAS

Você poderá solicitar esclarecimento sobre a pesquisa em qualquer etapa do estudo. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper a participação na pesquisa a qualquer momento, seja por motivo de constrangimento e/ou outros motivos. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios.

GARANTIA DE CONFIDENCIALIDADE E ANONIMATO

A sua participação nesta pesquisa é sigilosa, ou seja, as informações prestadas são confidenciais e em hipótese alguma serão motivo de divulgação na mídia.

Garantimos o sigilo das informações coletadas e o seu anonimato. Respeitamos a sua privacidade, mantendo em segredo as suas informações pessoais no decorrer da pesquisa e após a conclusão desta.

CUSTOS DA PARTICIPAÇÃO, RESSARCIMENTO E INDENIZAÇÃO

A participação neste estudo, não acarretará ônus de qualquer natureza às participantes.

PUBLICAÇÃO

Informamos que o resultado da pesquisa poderá ser publicado em revistas científicas da área, colaborando para a construção de conhecimento científico. Você não será identificada em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo. Se for de seu interesse, entraremos em contato para entregar cópia digital de publicações decorrentes deste estudo.

DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO DA PARTICIPANTE

Eu,,
RG: nº....., abaixo assinado, concordo em participar de forma voluntária da pesquisa “MULHERES MOTORISTAS POR APLICATIVOS: precarização e violências no cotidiano do trabalho”. Fui devidamente informada e esclarecida pelo pesquisador Washington Freire Pessoa sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Foi-me garantido ainda, que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade.

Atesto o recebimento de uma cópia assinada deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme recomendações da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP, e me foi dada a oportunidade de ler e de esclarecer as minhas dúvidas.

Declaro, ainda, que concordo com a publicação dos resultados desta pesquisa, resguardada a garantia quanto ao sigilo das minhas informações pessoais e ao meu anonimato.

Data, ____ de _____ de _____.

Assinatura da participante

Washington Freire Pessoa
CRP 06/178023
Pesquisador Responsável

APÊNDICE

APÊNDICE A – Roteiro para entrevista semidirigida.

ROTEIRO PARA ENTREVISTA

- 1. Quais tipos de trabalho você já teve?**
- 2. Por que você quis trabalhar como motorista por aplicativos?**
- 3. Além de trabalhar como motorista você tem que trabalhar em casa?**
- 4. O trabalho de motorista por aplicativos impacta muito nas atividades realizadas na sua casa?**
- 5. Como é trabalhar pela internet?**
- 6. Como é ser uma mulher motorista por aplicativos?**
- 7. Você poderia me contar se já sofreu violência enquanto trabalhava?**
- 8. Como essa(s) violência(s) sofrida(s) no trabalho influenciam nas relações do dia a dia com seus passageiros(as)?**
- 9. O que você fez após ter sido vítima de algum tipo de violência enquanto trabalhava como motorista por aplicativos?**
- 10. Você participa de grupos de motoristas por aplicativos em redes sociais?**
- 11. A empresa de aplicativos tem algum programa de proteção para as mulheres motoristas?**
- 12. Você conhece os amparos institucionais para mulheres?**
- 13. Você pretende continuar sendo motorista por aplicativos?**

14. Você gostaria de acrescentar algo mais sobre este assunto?

15. Você poderia me dizer como foi participar desta pesquisa?

APÊNDICE B – Questionário sociodemográfico para auxiliar na caracterização das participantes.

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

1 - Quantos anos você tem?

Resposta:

2 - Em qual cidade e estado você mora atualmente?

Resposta:

3 - Qual é o seu estado civil?

- Casada
- Solteira
- Viúva
- Separação legal/Judicial ou Divórcio
- União estável
- Outro

4 - Você tem filhos?

- Sim
- Não

5 - Caso tenha respondido SIM à pergunta anterior, quantos filhos você tem?

Resposta:

6 - Em relação ao seu núcleo familiar:

- Mora com o(a) cônjuge
- Mora com o(s) filho(s)
- Mora com os pais
- Mora com outros parentes
- Mora sozinha, não divide moradia
- Outros

7 - Quantas pessoas compartilham com você o mesmo espaço de moradia?

Resposta:

8 - Qual é a sua escolaridade?

Resposta:

9 - Qual é a sua raça/etnia?

- Preta
- Parda
- Indígena
- Amarela
- Branca
- Não sei
- Não quero responder
- Outra

10 - Você tem alguma religião?

- Sim
- Não

11 - Caso tenha respondido SIM à pergunta anterior, qual a sua religião?

Resposta:

12 - Ser motorista por aplicativos é a sua principal fonte de renda?

- Sim
- Não

13 - Você dirige para mais de um aplicativo?

- Sim
- Não

14 - Quantos dias por semana você trabalha como motorista por aplicativos?

Resposta:

15 - Qual a sua jornada diária de trabalho?

- Até 2 horas
- 2 até 4 horas
- 4 até 6 horas
- 6 até 8 horas
- 8 horas até 10 horas
- 10 a 12 horas
- Acima de 12 horas

16 - Em qual desses períodos você costuma trabalhar?

- Manhã
- Tarde
- Noite
- Madrugada

17 - Há quanto tempo trabalha como motorista por aplicativos?

Resposta: