

PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E EMPODERAMENTO FEMININO: DESCOMPASSOS ENTRE DISCURSOS E PRÁTICAS

Maria Júlia T. Pereira¹
Célia Arribas²
Ana Claudia M. Cardoso³

Resumo

Tendo como pano de fundo o processo de constituição do “Capitalismo de Plataforma”⁴, o presente artigo analisa o labor de mulheres em plataformas digitais de trabalho no setor de transportes. Da mesma forma como ocorre no mercado de trabalho formal, a segregação ocupacional generificada também está presente no mercado informal. Assim, as plataformas adentram setores já feminizados (como os de cuidado, beleza e saúde) ou masculinizados (plataformas de reparos, entregas e transporte individual). No caso destas plataformas, identificou-se que algumas que atuam no setor de transporte individual criam programas específicos para incentivar a entrada de trabalhadoras, a partir de uma narrativa que enfatiza questões caras às mulheres, como: flexibilidade, ganho fácil, empoderamento e segurança contra assédio e violência. Apesar dessa narrativa, a pesquisa realizada com condutoras da cidade de Juiz de Fora/MG – cuja metodologia baseou-se na observação de um grupo de WhatsApp exclusivo de condutoras – revela vivências de um trabalho com baixa remuneração, insegurança, violência e forte perda remuneratória, quando as mesmas decidem se utilizar da flexibilidade propalada pelas empresas. Tal cenário, considerando-se a continuidade do espraiamento das plataformas para os mais diversos setores, apenas explicita a necessidade de urgente ação do Estado, no sentido de impedir o aprofundamento da precarização no trabalho.

Palavras-chave

Gênero, Plataformas de Trabalho, Precarização, Uberização, Empoderamento.

1 Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF).

2 Doutora em Sociologia pela Universidade de São Paulo (USP), professora do Departamento de Ciências Sociais e do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Coordenadora do Grupo de Pesquisa Geni – Gênero e Interdisciplinaridade.

3 Doutora em Sociologia pela Universidade de São Paulo (USP) e Universidade de Paris 8. Realizou pesquisa de pós-doutorado no Centre de Recherche Sociologique et Politique de Paris – CRESPPA. Pesquisadora da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) e do GT Trabalho Digital da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR).

4 SRNICEK, Nick. Platform Capitalism. Cambridge/UK: Polity Press, 2017.

Introdução

Mundialmente, plataformas de transporte e entrega não são locus expressivos de inserção da força de trabalho feminina. Enquanto isso, o setor de trabalho de cuidado, tipicamente feminizado, já possui muitas trabalhadoras em plataformas de trabalho⁵. Outros nichos de trabalho feminino, como o de beleza⁶, também estão passando pela plataformização, assim como os de saúde e educação⁷.

Considerando-se que as plataformas de trabalho adentram setores já existentes, observa-se que o perfil das/os trabalhadoras/es se mantém, isto é, setores caracterizados pela predominância prévia de homens terão mais homens nas plataformas, o mesmo ocorrendo nos setores onde há predominância prévia de mulheres. As plataformas terceirizadas *online* de microtrabalho, que podem ser consideradas um “subsetor novo” dentro do setor de tecnologia, também apresentam maciça presença de homens⁸, mantendo o perfil predominantemente masculino dessa **área**⁹.

Algumas plataformas em setores marcadamente masculinos têm incentivado a entrada de mulheres trabalhadoras, como é o caso no setor de transporte individual. A análise dos *sites* da Uber e da 99App revela que se trata de uma resposta à demanda de usuárias que desejam outras mulheres como condutoras, buscando evitar casos de assédio e violência. Nesse sentido, as plataformas criaram os programas “Elas na Direção”¹⁰ e “99Mulher”¹¹, que mobilizam questões como empoderamento, flexibilidade, gestão do tempo e segurança contra violência e assédio para atrair mais condutoras. E, não por acaso, essas campanhas estão concentradas em países da América Latina – os programas da Uber se iniciaram no Brasil –, marcados por fortes desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho e pela violência de gênero.

Considerando-se as discussões já realizadas nesta revista sobre o processo de plataformização¹², neste artigo defende-se a importância de análises sobre o trabalho em plataformas a partir de uma perspectiva de gênero. Também aprofunda-se o estudo de plataformas de transporte individual, observando-

5 OIT. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Internacional Labour Office, Geneva, 2021.

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

7 Segundo a PNAD, na área da saúde, a participação das mulheres no total dos ocupados é de 79%. No ensino fundamental, chega a 91%.

8 OIT. Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Ginebra, 2019.

9 BRIDI, Maria Aparecida; LIMA, Jacó Carlos. (org). Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores em tecnologias de Informação. Curitiba: Ed. UFPR, 2018.

10 Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/elas-na-direcao-programa-da-uber-voltado-para-mulheres-passa-a-valer-em-todo-o-brasil/>>. Acesso em 28 de junho de 2021.

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

12 GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. Revista Eptic, vol. 22, nº 1, jan.-abr. 2020.

-se seus discursos e ações direcionados às mulheres. Por fim, são investigadas as experiências e percepções de trabalhadoras, por meio de observação em grupo de WhatsApp de condutoras da cidade de Juiz de Fora/MG.

As mulheres entre o trabalho produtivo e reprodutivo

A sobrecarga de trabalho é uma dimensão importante para se compreenderem as vivências de trabalhadoras, já que a divisão do trabalho da produção do viver¹³ engloba trabalhos produtivo e reprodutivo – atividades domésticas e de cuidados com terceiros. Mais do que ser decorrente das relações sociais entre homens e mulheres, tal divisão é fator essencial para a sobrevivência dessas relações¹⁴. Historicamente, essa divisão designa aos homens a esfera produtiva, e às mulheres a reprodutiva, lógica que hierarquiza a sociedade e o mercado de trabalho, reproduzindo as desigualdades e discriminações de gênero.

Embora a enorme massa de trabalho reprodutivo seja atribuída majoritariamente às mulheres, ela se diferencia de acordo com posições socioeconômicas e étnico-raciais. No Brasil, são nítidas as diferenças entre mulheres brancas e negras, devido à configuração do emprego doméstico e do de cuidados ser historicamente tributária da escravidão. Na média, quanto maior o nível de renda, com predominância de mulheres brancas, menor a carga de trabalho doméstico. Isso porque, nos mais altos níveis de renda é possível delegar a responsabilidade dessas atividades, pagando os serviços a outras mulheres, majoritariamente negras, como empregadas domésticas, babás e cuidadoras¹⁵.

Os padrões de gênero do uso do tempo, com a sobrecarga de trabalho remunerado e não remunerado, incidem sobre a autonomia das mulheres, diminuindo o tempo disponível para se dedicarem ao lazer, ao descanso, à cultura, aos estudos ou à participação política, como será visto nos relatos das trabalhadoras pesquisadas. A carência de tempo é uma das dimensões da pobreza e elemento de contenção do desenvolvimento político individual e coletivo das mulheres¹⁶. Essa carência também se revela no trabalho remunerado, explicando a maior concentração de mulheres de baixa renda em ocupações precárias e informais, que usualmente não envolvem horários fixos, configurando estratégias que buscam conciliar a atividade remunerada com as responsabilidades familiares, social e historicamente atribuídas a elas.

13 HIRATA, Helena; ZARIFIAN, Philippe. Travail (le concept de). In: HIRATA, H. et al. (Orgs.) Dictionnaire critique du féminisme. Paris: PUF, 2000.

14 HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, 2007.

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

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

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD-C) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2020, 35,6% da força de trabalho feminina estava ocupada na faixa de até 39 horas semanais, contra apenas 19,8% dos homens. Essa diferença se explica pela presença maior de mulheres em áreas onde a jornada laboral costuma ser menor, como saúde e educação, mas também em função de maior presença no mercado informal. Entre as mulheres, a carga horária semanal total das trabalhadoras negras tende a ser semelhante à das trabalhadoras brancas, mas as mulheres negras dedicam em média mais horas aos afazeres domésticos do que as mulheres brancas e, em consequência, dedicam menos quantidade de horas semanais ao mercado de trabalho¹⁷. Não por acaso, as mulheres são maioria no grupo de *subocupados por insuficiência de horas de trabalho*, ou seja, pessoas que têm disposição e desejo de trabalhar mais horas, mesmo que não seja possível fazê-lo.

Tais desigualdades demonstram a necessidade permanente de um olhar interseccional, que articule classe, gênero, etnia/raça, geração, sexualidade, territorialidade, entre outros marcadores. A perspectiva interseccional, cuja origem podemos localizar nos feminismos negros das décadas de 1970 e 1980, tanto nos EUA quanto na América Latina¹⁸, teve sua crítica coletiva voltada de maneira radical contra o feminismo branco, de classe média e heteronormativo, questionando a suposta universalidade da categoria “mulher”.

Os esforços dos feminismos negros, ao pensar a interseccionalidade e o empoderamento – categoria que também emergiu nos movimentos na mesma época –, tinham em vista promover políticas emancipatórias para todas/os, aspirando a construção de uma sociedade justa e igualitária¹⁹. Nesse sentido, a noção de empoderamento visava levar coletividades a conquistarem autonomia política, social, econômica e psicológica, partindo da realidade concreta dos indivíduos para a ação transformadora das realidades individuais e coletivas.

A seguir veremos que esse empoderamento “original” está longe daquele presente nas práticas adotadas pelas plataformas de trabalho, que associam empoderamento exclusivamente ao empreendedorismo e autonomia financeira. Enquanto as plataformas propagandeiam as vantagens da flexibilidade do tempo de trabalho, do “empoderamento” e da segurança contra assédio e violência, as vivências das trabalhadoras ressaltam que os pagamentos extremamente baixos as obrigam a trabalhar muitas horas, além de as impedirem de utilizarem apenas plataformas que são específicas ao atendimento de mu-

17 GUIMARÃES, J. R. S. Perfil do trabalho decente no Brasil: um olhar sobre as unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000. Brasília, OIT, 2012.

18 Sobre as discussões estadunidenses a respeito da perspectiva interseccional, ver Patrícia Hill Collins “Se perdeu na tradução? Feminismo negro, interseccionalidade e política emancipatória”. Parágrafo, vol. 5, n.1, jan./jun., 2007) e Jules Falquet (História do Coletivo Combahee River. Lutas Sociais, São Paulo, vol.22 n.40, jan./jun., 2018). No feminismo latino-americano, encontramos essas discussões em Lélia Gonzalez, no Brasil, e Gloria Anzaldúa, que marcaram uma importante contribuição na construção dos estudos de classe, raça, gênero e sexualidade.

19 DAVIS, Angela. Mulheres, cultura e política. São Paulo: Boitempo, 2017.

lheres.

Entre a superexploração e a promessa de empoderamento

Mesmo que haja preponderância masculina (67%) entre as/os 4.248 mil pessoas potencialmente ocupadas em plataformas de trabalho, no Brasil, as mulheres correspondem a 33%.

Considerando-se a imensa diversidade de setores nos quais as plataformas de trabalho se inseriram, sabemos que, no contexto atual: (1) as mulheres não passam de 20% dos/as ocupados/as nas plataformas de transporte individual²⁰; (2) representam menos de 5%²¹ nas de entrega; (3) nas plataformas de *crowdworking*, 1 em cada 3 trabalhadores/as é mulher, enquanto nos países em desenvolvimento, apenas 1 em cada 5²²; (4) no setor de cuidado (com pessoas e com o ambiente doméstico), elas são maioria²³.

Outra informação relevante, indício da reprodução de desigualdades de gênero no que se refere ao tempo dedicado ao trabalho remunerado, como visto no item anterior, é que as mulheres que potencialmente trabalham em plataformas digitais têm, em média, uma carga de trabalho de 25 horas semanais, enquanto para os homens essa carga atinge 37 horas²⁴. Mais uma vez, deve-se considerar que se trata de médias, sem haver uma distinção por setores, mas elas dão sinais de experiências desiguais entre trabalhadores e trabalhadoras, especialmente no que diz respeito à aquisição de *know-how*, importante para melhores desempenhos no trabalho plataformizado²⁵.

Pesquisa com condutoras e condutores na cidade de Juiz de Fora/MG revela que não apenas as mulheres têm uma carga horária semanal de trabalho menor do que os homens como, no contexto da pandemia, elas tiveram redução mais acentuada do tempo dedicado ao trabalho remunerado²⁶. Enquan-

20 KALIL, R. B. Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antônio Gonsales; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. Revista Brasileira de Estudos Organizacionais, v. 6, n. 3, dez. 2019. p. 647-681.

21 ABÍLIO, L. C. et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, Edição Especial – Dossiê Covid-19, p. 1-21, jun/2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74/37>

22 OIT. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Internacional Labour Office, Geneva, 2021.

23 Ibidem. ALCÁZAR, Magally A. Miranda. Global Assemblages, Technofuturos and the Worldwide Web of Care: Laboring Latinas and Care Work Platforms. 2019. Tese de Doutorado. UCLA. FUDGE, Judy et al. Conceptualizing the role of intermediaries in formalizing domestic work. ILO working paper: Conditions of Work and Employment Series, n. 95, 2018.

24 Garcia, Lúcia dos Santos. O mercado de trabalho brasileiro em tempos de plataformização: contexto e dimensionamento do trabalho cyber-coordenado por plataformas digitais. Dissertação (Mestrado em Economia) - Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2021.

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

26 CARDOSO et al. A pandemia da covid-19 e o agravamento da precariedade do trabalho dos motoristas em em-

to quase 48% deixaram de trabalhar nos primeiros meses da pandemia, no caso dos homens esse percentual foi de aproximadamente 32%. Como frisado pelos autores, possivelmente essa desigualdade está relacionada à responsabilização das mulheres pelo trabalho doméstico e de cuidado com crianças, idosos ou pessoas doentes – ainda mais quando se trata de pessoas infectadas pela Covid-19 na família.

Considerando-se essa configuração, neste item o foco recai sobre plataformas que adentram setores predominantemente masculinos, mas buscam a inserção de mulheres trabalhadoras. É o caso das empresas-plataforma de transporte individual Uber e 99App. Narrativas como: “Empoderar as mulheres em busca de uma fonte de renda e oferecer serviços seguros para usuárias e motoristas parceiras”²⁷, explicitam que as empresas buscam atrair usuárias mulheres, frisando a segurança pelo fato de serem conduzidas por motoristas mulheres. E, por outro lado, tentam trazer trabalhadoras, associando independência financeira e empoderamento ao trabalho em plataforma.

O programa da Uber chamado “Elas na Direção”, de acordo com o *site* da empresa, busca incentivar mais mulheres a se cadastrarem na plataforma²⁸. Em vídeo de divulgação²⁹, uma trabalhadora afirma que entre as vantagens da “parceria”, está a flexibilidade de horários, que lhe permite levar e buscar a filha pequena na escola. O vídeo termina com a frase: “Dirija sua vida com a Uber”. O programa foi criado em parceria com a Rede Mulher Empreendedora³⁰ e, a partir da ferramenta U-Elas³¹, possibilitou que condutoras escolhessem receber apenas chamadas de passageiras mulheres.

Além de convênios com locadoras de veículos, a empresa afirmou disponibilizar cursos *online* sobre educação financeira, empoderamento pessoal, gestão do tempo, segurança e tecnologia, buscando combater a violência de gênero em relação às condutoras, mas também em relação às mulheres que sofrem violência doméstica e/ou outras formas de violência. Para a Uber, mulheres inseridas em contextos de violência passariam a ter meios de sustentar-se e libertar-se da posição de vítima.

A 99App também lançou um recurso exclusivo para condutoras: o 99Mulher³². Disponibilizado no Brasil desde início de 2021, ele é parte do programa “Mais Mulheres na Direção” e, de acordo com a empresa, visa garantir segu-

presas-plataforma de transporte individual em uma cidade brasileira de médio porte. Revista ABET, 2021 (no prelo).

27 Disponível em: <<https://99app.com/maismulheres/>>. Acesso em 23/03/2021.

28 Para mais informações <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-lanca-elas-na-direcao/>>. Acesso em 25/07/2020.

29 Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/elas-na-direcao/>>. Acesso em 23/03/2021.

30 Fruto do Programa 10 mil Mulheres da FGV, a rede surgiu como um blog sobre empreendedorismo. Atuando desde 2010, em 2017 foi expandida por sua criadora, Ana Fontes, como Instituto Rede Mulher Empreendedora. Disponível em <<https://rme.net.br/redemulherempreendedora/>>. Acesso em 25/03/2021.

31 Disponível, desde 2019, em Campinas, Curitiba e Fortaleza. A partir do ano seguinte, o programa foi expandido para todo o Brasil e, posteriormente, lançado na Costa Rica, no Peru, na Argentina, no Paraguai e no México.

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

rança às passageiras, a fim de diminuir casos de assédio. Para ativar o recurso, as condutoras precisam fazer uma verificação facial e a empresa confere os documentos cadastrados. A plataforma 99App propõe treinamentos para estimular “autoconfiança, autoestima, independência financeira, gestão de tempo, comunicação e administração da pressão”³³: “O movimento feminino da 99 que ajuda você a chegar onde quiser” e “Empoderar as mulheres em busca de uma fonte de renda e oferecer serviços seguros para usuárias e motoristas parceiras”³⁴. Há, ainda, um canal de comunicação chamado “99Justiceiras”, voltado ao apoio contra a violência doméstica.

Apesar das narrativas dessas empresas-plataforma, que frisam a questão do empoderamento, observa-se que este uso está longe de seu sentido original, pensado por movimentos feministas como ferramenta de libertação das mulheres enquanto coletividade³⁵. Ao contrário, o discurso das plataformas acaba por reforçar experiências marcadas por baixa remuneração, insegurança, violência, acúmulo de jornadas e escassez de tempo, como será visto a seguir.

O dia a dia das trabalhadoras

Trazer as vivências e percepções de trabalhadoras é abrir espaço para ecoar vozes e modos de interrogação próprios, pontos de vista específicos sobre experiências que são social e historicamente confabuladas pelas interseções entre os sistemas de opressão de gênero, classe, raça e sexualidade.

Na netnografia realizada em um grupo de WhatsApp com 135 condutoras na cidade de Juiz de Fora/MG, foram selecionados 29 áudios, entre setembro de 2020 e março de 2021, com relatos de trabalhadoras que, entre outros temas, falam sobre assédio e violência, jornadas de trabalho em casa, com a família e na plataforma. A sobrecarga e as situações de vulnerabilidade e precariedade a que estão expostas vêm à tona como experiências comuns entre elas, embora diversamente experimentadas no nível individual.

Entre as mensagens selecionadas, há relatos a respeito da necessidade de interromper o trabalho remunerado, como condutora, para cuidar de familiares. Uma condutora afirma que está responsável pelos cuidados da neta, evidenciando a conciliação da jornada de trabalho nas empresas-plataforma com o trabalho de cuidado. Outros três relatos se referem à impossibilidade de participar de uma carreta organizada por condutores/as, a fim de manifestarem descontentamento com as políticas de tarifas da Uber e da 99App. Uma delas precisava cuidar do neto, para que os pais da criança pudessem trabalhar;

33 Disponível em: <<https://machine.global/99mulher/>>. Acesso em 23/03/2021.

34 Disponível em: <<https://99app.com/maismulheres/>>. Acesso em 23/03/2021.

35 BERTH, Joice. Empoderamento. São Paulo: Editora Jandaíra, 2019. SEBASTIANY, Mariana Marques et al. “Empoderamento” e empreendedorismo: alternativas no enfrentamento à desigualdade das relações de gênero? In.: III Congresso Internacional de Política Social e Serviço Social, Londrina/PR, Anais, julho, 2019.

outra não participou, porque tinha que cuidar de seus filhos, enquanto uma terceira deixou a manifestação mais cedo, para fazer a lição de casa com a filha.

Após um dos períodos de observação participante, as mensagens foram manejadas no *software* Iramuteq³⁶, a fim de identificar mais facilmente os conteúdos recorrentes no *corpus* textual, como observado na Figura 1.

Figura 1



Fonte: Grupo de WhatsApp “Poderosas no Volante”. Elaboração: as autoras

Dentre os dados coletados, “assédio” é uma categoria recorrente, assim como “mulher” e “homem”. A segunda palavra-chave faz referência aos diálogos em que as condutoras afirmam apreciar a união entre as mulheres e, paradoxalmente, as culpabilizam pela perpetuação de episódios de assédio. As condutoras reafirmam a necessidade de “falar”. Percebe-se que há uma valorização de mulheres que falam sobre os assédios que sofreram. Contrariamente, são desvalorizadas aquelas que se calam, deixam de lado, concordam ou não reclamam.

As condutoras também chamam atenção para o caráter incógnito do assédio, já que ele pode ocorrer de forma disfarçada. Para uma trabalhadora, o caráter estrutural do machismo em nossa sociedade é que leva à normalização e naturalização de seus mecanismos de dominação. Segundo outra, “mexeu com mulher é assédio”. Tal desdobramento está representado pelas palavras “sociedade”, “normal” e “assédio”.

Uma das trabalhadoras afirmou ter sido assediada por seu instrutor na autoescola, que não foi despedido pela dona do estabelecimento, por ser, supostamente, um bom profissional. Há, também, relatos de intimidação por um colega condutor, que confrontou uma condutora depois que ela emitiu uma opinião com a qual ele não concordava. Outras condutoras conversaram sobre um episódio em que um condutor enviou mensagens para uma passageira, dizendo que só a levaria com suas amigas para o destino, porque todas eram bonitas. As trabalhadoras acharam a situação absurda e julgaram que a atitude

³⁶ *Software* de código aberto e que utiliza o *software* R como ambiente estatístico. As palavras maiores são as mais frequentes e relevantes no *corpus* textual. Mais informações em <<http://www.iramuteq.org/documentation/fichiers/manual-do-aplicativo-iramuteq-par-maria-elisabeth-salviati>>. Acesso em 06/04/2021.

do condutor foi completamente equivocada.

O assédio e a violência contra as mulheres constituem, sem dúvida, uma das principais formas de violação dos direitos humanos, minando seus direitos à vida, à saúde e à integridade física e mental. Os dados do último Mapa da Violência no Brasil (IPEA, 2019) são alarmantes nesse sentido, especialmente os relativos aos últimos meses de 2020, já na pandemia de Covid-19. A concentração desse tipo de violência ocorre histórica e expressivamente sobre corpos femininos – potencializada por outros marcadores sociais –, que estão mais suscetíveis, seja em casa, nas ruas e/ou no trabalho.

Considerações finais

Apesar de ações importantes realizadas pelas empresas-plataforma de transporte individual estudadas, como aquelas que pretendem dar mais segurança no trabalho e abrir canais de diálogo, no geral, elas representam políticas corporativas e liberais, que não compreendem o empoderamento à luz das múltiplas opressões estruturais. Ignoram o papel do Estado e a crítica ao sistema capitalista, estruturalmente racista, sexista e heteronormativo. Além disso, ao recusarem reconhecer a existência de uma relação de trabalho, na qual os direitos e garantias são essenciais – como o limite da jornada e garantia de salário mínimo –, nem mesmo o “empoderamento” econômico se realiza.

Para melhor compreensão de como trabalhadoras/es vivenciam essas transformações, além do olhar de classe, faz-se necessário considerar outros marcadores, como gênero, raça/etnia, geração, sexualidade, territorialidade. Ou seja, marcadores que se encontram interseccionalmente articulados e explicitam a coexistência de vulnerabilidades, violências e subordinação. Na presente análise, percebe-se que as narrativas de determinadas plataformas se apropriam de pautas dos movimentos feministas, como o combate à violência de gênero, flexibilidade e empoderamento, associando a imagem da mulher empoderada à autonomia financeira e ao sucesso profissional, sem considerar as clivagens sociais como barreiras. Não obstante, esse setor reproduz e reforça situações de precariedade.

Finalmente, considerando-se o crescente espraiamento das plataformas – intensificado pelo isolamento social decorrente da pandemia da Covid-19 – aos mais diversos setores, dentre eles os nichos de trabalho feminino, a noção de interseccionalidade evitará a homogeneização das diversas e desiguais experiências da força de trabalho em ocupações plataformizadas. Conhecimento relevante no processo de construção de políticas públicas, bem como de inserção dessas/es trabalhadoras/es na legislação trabalhista existente.

Referências bibliográficas

ABÍLIO, L. C. *et al.* Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, Edição Especial – Dossiê Covid-19, p. 1-21, jun/2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74/37>

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

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

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

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

BRIDI, Maria Aparecida; LIMA, Jacó Carlos. (org). *Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores em tecnologias de Informação*. Curitiba: Ed. UFPR, 2018.

CARDOSO *et al.* A pandemia da covid-19 e o agravamento da precariedade do trabalho dos motoristas em empresas-plataforma de transporte individual em uma cidade brasileira de médio porte. *Revista ABET*, 2021 (no prelo).

COLLINS, Patricia Hill. Se perdeu na tradução? Feminismo negro, interseccionalidade e política emancipatória. *Parágrafo*, vol. 5, n.1, jan./jun., 2007.

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

DAVIS, Angela. *Mulheres, cultura e política*. São Paulo: Boitempo, 2017.

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

FALQUET, Jules. História do Coletivo Combahee River. *Lutas Sociais*, São Paulo, vol.22 n.40, jan./jun., 2018.

FUDGE, Judy *et al.* Conceptualizing the role of intermediaries in formalizing domestic work. *ILO working paper: Conditions of Work and Employment Series*, n. 95, 2018.

GARCIA, Lúcia dos Santos. *O mercado de trabalho brasileiro em tempos de plataformação: contexto e dimensionamento do trabalho cyber-coordenado por plataformas digitais*. Dissertação (Mestrado em Economia). Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2021.

GROHMANN, Rafael. Plataformação do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. *Revista Eptic*, vol. 22, nº 1, jan.-abr. 2020.

GUIMARÃES, J. R. S. *Perfil do trabalho decente no Brasil: um olhar sobre as unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000*. Brasília, OIT, 2012.

HIRATA, Helena; ZARIFIAN, Philippe. Travail (le concept de). In: HIRATA, H. *et al.* (Orgs.) *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: PUF, 2000.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, 2007.

KALIL, R. B. *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antônio Gon-
sales; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de
transporte particular por aplicativo. *Revista Brasileira de Estudos Organizacio-
nais*, v. 6, n. 3, dez. 2019. p. 647- 681.

OIT. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el
trabajo decente en el mundo digital*. Organização Internacional do Trabalho,
Genebra, 2019.

_____. *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital la-
bour platforms in transforming the world of work*. International Labour Office,
Geneva, 2021.

SEBASTIANY, Mariana Marques *et al.* “Empoderamento” e empreendedo-
rismo: alternativas no enfrentamento à desigualdade das relações de gênero?
In.: III Congresso Internacional de Política Social e Serviço Social, *Anais*. Londri-
na/PR, julho, 2019.

SRNICEK, Nick. *Platform Capitalism*. Cambridge/UK: Polity Press, 2017.