

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS

MÔNICA JUNQUEIRA JUSTINO

Entre o volante e a tela: apoio, solidariedade e dribles de grupos digitais de mulheres
motoristas de aplicativo em Uberlândia

Uberlândia

2026

MÔNICA JUNQUEIRA JUSTINO

Entre o volante e a tela: apoio, solidariedade e dribles de grupos digitais de mulheres
motoristas de aplicativo em Uberlândia

Dissertação apresentada ao Instituto de
Ciências Sociais da Universidade Federal de
Uberlândia como requisito para obtenção do
título de mestre em Ciências Sociais.

Área de concentração: Política, Cultura,
Trabalho e Movimentos Sociais

Orientadora: Prof^a Dr^a Patrícia Vieira Trópia

Uberlândia
2026

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

J96
2026

Justino, Mônica Junqueira, 1997-

Entre o volante e a tela [recurso eletrônico] : apoio,
solidariedade e dribles de grupos digitais de mulheres motoristas
de aplicativo em Uberlândia / Mônica Junqueira Justino. - 2026.

Orientadora: Patrícia Vieira Trópia.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia,
Pós-graduação em Ciências Sociais.

Modo de acesso: Internet.

DOI <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2026.451>

Inclui bibliografia.

Inclui ilustrações.

1. Sociologia. I. Trópia, Patrícia Vieira, 1963-, (Orient.). II.
Universidade Federal de Uberlândia. Pós-graduação em Ciências
Sociais. III. Título.

CDU: 316

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:

Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091

Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais
Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco H, Sala 37 - Bairro Santa Mônica, Uberlândia-MG,
CEP 38400-902

Telefone: (34) 3230-9435 - www.ppgcs.incis.ufu.br - ppgcs@incis.ufu.br



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Ciências Sociais				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado 1/2026 do PPGCS-UFU				
Data:	29 de junho de 2026	Hora de início:	15:00	Hora de encerramento:	17:20
Matrícula do Discente:	12312CSC005				
Nome do Discente:	Mônica Junqueira Justino				
Título do Trabalho:	Entre o volante e a tela: apoio, solidariedade e dribles de grupos digitais de mulheres motoristas de aplicativo em Uberlândia				
Área de concentração:	Sociologia e Antropologia				
Linha de pesquisa:	Política, Cultura, Trabalho e Movimentos Sociais				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	Você trabalha ou só faz uber? – Um olhar sobre a perspectiva de gênero em Uberlândia				

Reuniu-se por videoconferência, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais, assim composta: Profa. Dra. Patrícia Vieira Trópia - Orientadora e Presidente da banca (PPGCS/INCIS/UFU), Profa. Dra. Rosemeire Salata - Examinadora (INCIS/UFU) e Profa. Dra. Annabelle Bonnet - Examinadora (UFV).

Iniciando os trabalhos, a presidente da mesa, Profa. Dra. Patrícia Vieira Trópia, apresentou a Comissão Examinadora e a candidata, agradeceu a presença dos membros da banca, e concedeu a discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação da discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir, a senhora presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, as examinadoras Profa. Dra. Rosemeire Salata e Profa. Dra. Annabelle Bonnet, que passaram a arguir a candidata. Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca Examinadora, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando a candidata: **APROVADA**.

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Patrícia Vieira Trópia - Orientadora e Presidente da banca

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Patricia Vieira Tropa, Membro de Comissão**, em 29/06/2026, às 17:24, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Rosemeire Salata, Professor(a) do Magistério Superior**, em 29/06/2026, às 17:33, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Annabelle Bonnet, Usuário Externo**, em 03/07/2026, às 09:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **7420356** e o código CRC **DA91FD91**.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a professora Patrícia Vieira Trópia pelo incentivo, paciência, motivação e orientação nesta caminhada acadêmica.

Agradeço ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pela bolsa concedida durante os anos do curso.

Agradeço também, ao coordenador Moacir de Freitas Júnior do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de Uberlândia, pela sensibilidade, apoio e comprometimento demonstrados ao longo desta trajetória. Mesmo diante das dificuldades ocasionadas pelo corte de bolsas, não desistiu de buscar alternativas para que eu pudesse dar continuidade ao mestrado, empenhando-se até os últimos momentos para viabilizar a concessão da bolsa que, em princípio, já me era de direito.

Sua dedicação, compreensão e confiança foram fundamentais para que esta caminhada pudesse ser concluída. Registro aqui minha profunda gratidão pelo apoio institucional e humano, que fizeram diferença não apenas na realização desta pesquisa, mas também em minha trajetória acadêmica e profissional.

RESUMO

Este trabalho investiga dois grupos digitais, formados por mulheres motoristas de transporte de passageiros por aplicativo na cidade de Uberlândia: “As Motoras” e o “Pitstop Penélopes”. O estudo parte da autoetnografia da pesquisadora, que durante mais de 6 anos trabalhou como motorista de aplicativo. Buscou-se identificar os principais temas, conflitos e estratégias compartilhadas pelas participantes em cada um dos grupos, com o intuito de compreender a particularidade das relações de subordinação e controle presentes no trabalho dessas motoristas, como pautas acerca da jornada de trabalho, remuneração, discriminação, relações com usuários e colegas, além de percepções das motoristas sobre trabalho, gênero, política, bem como a relação trabalhista com a empresa Uber. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, baseada na autoetnografia da pesquisadora como motorista e na netnografia da pesquisadora como participante dos dois grupos digitais. Concluímos a predominância de uma solidariedade restrita, fortemente atravessada pelo discurso do empoderamento e do empreendedorismo. Bem como, uma tensão entre empoderamento e precarização no qual as as motoristas vivem uma condição contraditória: experimentam simultaneamente autonomia relativa e subordinação estrutural, desenvolvendo formas cotidianas de resistência sem romper com a lógica de exploração das plataformas.

Palavras-chave: uberização; motoristas mulheres; grupos digitais; solidariedade restrita; fetiche do empoderamento.

ABSTRACT

This study investigates two digital groups formed by women ride-hailing drivers in the city of Uberlândia, Brazil: *As Motoras* and *Pitstop Penélopes*. The research is grounded in the author's autoethnographic experience, having worked as a ride-hailing driver for more than six years. The study sought to identify the main themes, conflicts, and strategies shared by participants in each group in order to understand the specific forms of subordination and control shaping these women's work. The discussions examined issues related to working hours, earnings, discrimination, relationships with passengers and fellow drivers, as well as the drivers' perceptions of work, gender, politics, and their labor relationship with Uber. This is a qualitative study based on the researcher's autoethnography as a driver and netnography as a participant in both digital groups. The findings reveal the predominance of a form of restricted solidarity, strongly influenced by discourses of empowerment and entrepreneurship. They also highlight a tension between empowerment and precarization, in which women drivers experience a contradictory condition: they simultaneously encounter a degree of relative autonomy and structural subordination, developing everyday forms of resistance without fundamentally challenging the exploitative logic of platform-based labor.

Keywords: uberization; women drivers; digital groups; restricted solidarity; the fetish of empowerment.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO I: TRABALHO PLATAFORMIZADO NO BRASIL: EXPANSÃO, INFORMALIDADE E DESIGUALDADES	16
1.1 Entre a flexibilidade e a precarização: o trabalho em plataformas digitais	19
1.2 Sindicalismo, disputas e representação coletiva	27
1.3 Divisão sexual do trabalho e plataformas digitais	30
1.3.1 Grupos e coletivos de mulheres motoristas de aplicativo	34
CAPÍTULO II: ENTRE O EMPODERAMENTO E A PRECARIZAÇÃO: O GÊNERO NA ECONOMIA DE PLATAFORMA	36
2.1 Entre o volante e a pesquisa: começando pela autoetnografia	42
2.2 Pressão, controle e exaustão: o trabalho como espaço de adoecimento	45
CAPÍTULO III: ENTRE O ALGORITMO E A REDE DE APOIO: DUAS NETNOGRAFIAS DE MOTORISTAS MULHERES NO WHATSAPP	48
3.1 “Meninas são comuns” penélopes não - uma netnografia do Grupo “Pitstop Penélopes”	49
3.2.1 Netnografia de 2025 – Empoderamento é sinônimo de gestão e autonomia?	72
3.2.2 Netnografia de 2026 - “Penélopes são mais que mulheres fortes e empoderadas”	82
3.3 “Guerreiras (...) que precisam se apoiar para seguirem em frente” – uma netnografia do Grupo “As Motoras”	85
3.3.3 Netnografia “As Motoras” 2025 - “Bórah!”	89
3.3.4. Netnografia 2026 - O fim	100
CONSIDERAÇÕES FINAIS	100
REFERÊNCIAS	105

INTRODUÇÃO

O tema desta dissertação são as redes digitais de mulheres motoristas de transporte de passageiros por aplicativo em Uberlândia, a partir de uma perspectiva de gênero. A pesquisa dá continuidade à monografia da graduação intitulada “Você trabalha ou só faz uber? – autoetnografia sobre a minha experiência como motorista de aplicativo em Uberlândia”. Investiguei o fenômeno da uberização do trabalho, através da minha experiência como motorista de aplicativo em Uberlândia, durante três anos.

Na pesquisa de mestrado, analiso as dinâmicas de exploração do trabalho de mulheres, expressas por episódios de violência, assédio, insegurança e medo, visando compreender como tais dinâmicas mobilizam e são percebidas pelas mulheres motoristas de aplicativo reunidas em grupos de discussão de WhatsApp.

Para discutir as redes digitais de mulheres motoristas de transporte de passageiros por aplicativo, investigamos dois grupos compostos por mulheres motoristas de Uberlândia, o grupo “Pitstop Penélopes” e o grupo “As Motoras”.

Neste processo de investigação e autorreflexão, buscou-se 1) compreender as relações de exploração, subordinação e controle a que estão submetidas as motoristas; 2) investigar as diferentes formas como a discriminação de gênero se produz e reproduz no trabalho como motorista de aplicativo, a partir dos seguintes temas: jornada de trabalho, remuneração, tipos de corrida, percursos, políticas das plataformas, algoritmos, usuários e “colegas de trabalho”, percepções sobre trabalho, gênero e política.

Estou cadastrada, desde 2020, em duas das principais empresas de transporte de passageiros, mediadas por plataformas que atuam em Uberlândia: a Uber e a 99. Partindo da minha longa experiência como motorista de Uber, bem como da literatura sociológica, interessei-me pelos grupos de discussão digitais criados por motoristas em Uberlândia: o “Pitstop Penélopes” e “As motoras”. Em março de 2024, cadastrei-me nos grupos e passei a desenvolver uma autoetnografia (Santos, 2017) articulada à netnografia (Kozinets, 2014), posto que não acompanho estes grupos como mera observadora, mas na condição de motorista.

O objetivo central é analisar os grupos de discussão digitais criados por motoristas em Uberlândia. Os objetivos específicos são compreender: a) as motivações das motoristas

participar de grupos exclusivamente compostos por mulheres; b) os alcances destes grupos em termos organizativos; c) a relação entre administradoras e motoristas; e d) os temas discutidos - buscando identificar como as condições de trabalho, as relações de gênero e as pautas políticas, especialmente relativas aos direitos trabalhistas, são abordadas nos grupos.

Nesses dois grupos que participo com outras motoristas mulheres que rodam no município de Uberlândia pelas plataformas da Uber e 99, observo que distintos temas são levantados nas conversas de Whatsapp, desde roubo, ocorrências de blitz, solicitação de suporte e dicas de como mexer nos aplicativos, perfis de passageiros que causaram algum problema, troca de experiências, auxílio em caso de emergência, regulamentação dos motoristas por aplicativo no município e o debate sobre regulamentação nacional.

Por meio da rede social WhatsApp e da observação e interação nos grupos foi possível realizar uma observação e análise constante da rotina dessas mulheres e suas preocupações. A partir de uma articulação entre metodologias que permitem uma descrição densa, a saber a autoetnografia e a netnografia, tornou-se possível descobrir particularidades do trabalho de mulheres motoristas, indispensáveis à pesquisa sociológica contemporânea.

Parte-se da hipótese segundo a qual os grupos objeto desta pesquisa vivem relações contraditórias. O trabalho para as plataformas se difunde em contexto de desproteção, informalidade e difusão do empoderamento-empREENDEDORISMO, mas isso não significa que esteja “tudo dominado”. Os grupos das motoristas de aplicativo se formam em torno da troca de informações, apoio mútuo, denúncias de violências, mas podem também politizar as motoristas, seja quando criam estratégias de resistência à plataforma, contornam e “driblam” as regras, socializam dicas, ou ainda elaboram artifícios para contornar situações de violência e assédio no trabalho ou de controle do algoritmo. Um indício desta segunda possibilidade é a própria criação do grupo “As Motoras”, uma espécie de dissidência do grupo “Pitstop Penélopes”, criticado por aquele por centralizar decisões e exercer controle rígido sobre as participantes.

Esta pesquisa toma os grupos de WhatsApp “Pitstop Penélopes” e “As Motoras” como comunidades digitais que buscam construir solidariedades, ainda que restritas, entre mulheres motoristas. Por meio da criação de comunidades digitais, os grupos sociais visam construir estratégias e táticas - desde aquelas empresariais, típicas do empreendedorismo cujo efeito é se tornar um negócio para organizadores (as) - até aquelas voltadas a resistências coletivas - ainda que no plano micro, das micro recusas (Maroni, 1982), diante do nível de exploração e subordinação das plataformas e da violência no trabalho. Com isso, que tipos de resistência

“dribles” e de solidariedade podem ser construídas pelas mulheres que compõem os grupos de WhatsApp “Pitstop Penélopes” e “As Motoras”? Que temas, que representações de gênero, que perspectivas políticas elas constroem?

Para alcançar os objetivos acima citados, além do levantamento e análise bibliográfica sobre uberização do trabalho e gênero, as dinâmicas de gênero na economia de plataforma, resistências, organização coletiva e grupos e comunidades de mulheres motoristas, realizamos uma observação participante de natureza autoetnográfica e netnográfica, o que demandou que eu ingressasse em grupos de WhatsApp de mulheres motoristas em Uberlândia.

Ao realizar uma reflexão sobre a minha própria prática – como motorista identificada com o gênero “mulher” – mobilizo sociologicamente conceitos e técnicas da autoetnografia. Trata-se de um método qualitativo, crítico, autorreflexivo, que permite alcançar particularidades indispensáveis para a pesquisa sociológica.

Autoetnografia” vem do grego: auto (self = “em si mesmo”), ethnos (nação = no sentido de “um povo ou grupo de pertencimento”) e grapho (escrever = “a forma de construção da escrita”). Assim, já na mera pesquisa da sua origem, a palavra nos remete a um tipo de fazer específico por sua forma de proceder, ou seja, refere-se à maneira de construir um relato (“escrever”), sobre um grupo de pertença (“um povo”), a partir de “si mesmo” (da ótica daquele que escreve). (SANTOS, 2017, p.218).

Santos entende que o uso da autoetnografia constitui um método que capta um modo de vida, a partir de um processo de introspecção sociológica sistemática, juntamente com a recordação emocional. O autor apresenta a três orientações que compõem o método autoetnográfico: 1) orientação metodológica, cuja sustentação é etnográfica e analítica; 2) orientação cultural, que consiste na experiência vivida, na relação do pesquisador com os sujeitos e objetos da pesquisa além da interpretação dos fenômenos sociais; e 3) orientação do conteúdo, cujo pilar é a autobiografia associada a um caráter reflexivo. A reflexividade implica a conscientização, avaliação e reavaliação “feita pelo pesquisador da sua própria contribuição/influência/forma da pesquisa intersubjetiva e os resultados consequentes da sua investigação”. (SANTOS, 2017, p.218). O pesquisador é parte da definição e do processo de desenvolvimento da pesquisa. A narrativa pessoal é o que se destaca nesse método. A autoetnografia é o processo e o produto da pesquisa.

A autoetnografia é um método de pesquisa que: a) usa a experiência pessoal de um pesquisador para descrever e criticar as crenças culturais, práticas e experiências; b) reconhece e valoriza as relações de um pesquisador com os “outros” (sujeitos da pesquisa) e c) visa a uma profunda e cuidadosa autorreflexão, entendida aqui como reflexividade, para citar e interrogar as

interseções entre o pessoal e o político, o sujeito e o social, o micro e o macro. (SANTOS, 2017, p. 221)

O objeto da autoetnografia de Santos (2017) foi sua experiência passada, como trabalhador negro, confrontando a discriminação e a desigualdade no ambiente de trabalho. No caso dessa dissertação, o objeto autoetnográfico é minha experiência como trabalhadora e estudante universitária, mulher, motorista de aplicativo na cidade de Uberlândia. Por sua vez, como nosso objeto não se restringe ao trabalho como motorista mulher, mas foca em grupos de mulheres reunidas em torno de comunidades de WhatsApp, mobilizo técnicas e conceito da netnografia, visando compreender as dinâmicas de gênero, as necessidades de organização coletiva, de criação de “solidariedades restritas” ou “resistências ordinárias”- os dribles cotidianos - entre as mulheres.

A netnografia segundo Kozinets (2014) consiste, no fundamental, em uma técnica de pesquisa etnográfica online, neste caso realizada em dois grupos de WhatsApp de mulheres motoristas de aplicativo em Uberlândia. Parte-se da ideia do autor acerca do processo empírico virtual. O material empírico é virtual, mas é objetivo, vivido e constitutivo de práticas (simbólicas, de trabalho e políticas) das mulheres. A netnografia é um método de pesquisa indispensável e estrutural, afinal é ele quem irá fornecer ferramentas e análises capazes de responder à questão da pesquisa que se quer investigar.

Diante disso, o autor questiona a divisão rígida entre pesquisas estritamente qualitativas ou estritamente quantitativas argumentando que cada metodologia tem custos e benefícios. Entretanto, a combinação de técnicas e abordagens é possível e deve interessar aos netnógrafos. Seguindo esse raciocínio, Kozinets (2014) evidencia dois aspectos do levantamento online netnográfico, pesquisas que tratam de tópicos de comunidades online (revelando aspectos dessas comunidades/cultura) e pesquisas que tratam de outros tópicos e membros de uma comunidade online (mais geral).

Mobilizando o método da netnografia, Pereira (2022) pesquisou as percepções e as experiências de mulheres condutoras de veículos de transporte de passageiros para plataformas em Goiânia. A autora encontrou aspectos das condições do trabalho plataformizado identificados pela bibliografia – baixas taxas, longas jornadas, subordinação às plataformas, dentre outras –, mas também questões em que o gênero seria a variável principal. Pereira percebeu a recorrência de práticas de assédio moral e sexual, extensão das jornadas devido aos trabalhos reprodutivo e de cuidado realizados pelas motoristas e

cooptação por parte das plataformas, que se apropriam de termos associados a movimentos sociais e políticos de mulheres e outras minorias sociais para atrair mais trabalhadoras. Entre estes termos encontra-se o de empoderamento, que tem uma raiz emancipatória, mas passa a ser mobilizado pelas plataformas em seus programas específicos em um sentido meramente mercantil e de ampliação do consumo, dimensão sobre a qual voltaremos à frente. Em sua netnografia, a autora pesquisou as percepções das motoristas sobre empoderamento, empreendedorismo e as características da mulher empoderada, que aludem a independência, ao desempenho de atividades consideradas masculinas e ao trabalho remunerado.

Uma mulher empoderada seria aquela que, apesar de qualquer repreensão por parte do companheiro e da família, consegue desempenhar algum trabalho para ganhar seu próprio dinheiro. Ainda que o rendimento não seja suficiente para pagar despesas do domicílio, o dinheiro que consegue por si e para si contribui para que ela se valorize e se empodere (PEREIRA, 2022, P.134)

Cardoso (2004) destaca alguns elementos importantes que estavam sendo considerados neste projeto como a imprescindibilidade de aprofundar a discussão da relação entre o discurso dos atores e os sistemas estruturados. Aponta que a observação participante não deve se tornar uma participação observante. Com os métodos escolhidos é indispensável destacar e assumir o compromisso de uma pauta levantada por essa autora. O pesquisador é o mediador entre a análise e a produção, não apenas um transmissor. Mesmo sendo pertencente a um grupo no qual sou uma participante, o subjetivismo não pode ser algo descontrolado.

Pretendia-se também realizar entrevistas com as “líderes” desses dois grupos, conhecidas como administradoras, que também são mulheres motoristas de aplicativos nesta cidade. Todavia, deixamos de realizar as entrevistas, dado que o volume de dados coletados desde o início de 2024 até janeiro de 2026 foi substancialmente rico. O grupo mais ativo “Pitstop Penélopes” teve em média de 200 a 1.500 mensagens diárias, totalizando em 2 anos aproximadamente 500 mil mensagens lidas e analisadas diariamente. Com registros em um diário de “campo” digital, contendo os principais questionamentos e discussões dos grupos, constituímos o *corpus* da pesquisa. Cardoso (2004) argumenta que como pesquisadora sou uma mediadora e não apenas uma transmissora. Com tal advertência eu percorri cada registro diário e as análises feitas nessa dissertação. Não é suficiente entender que eu sou membro de um grupo de mulheres motoristas e que compartilho de parte da realidade delas, como motorista há 6 anos e meio, mas, como mediadora, precisei equilibrar e dosar o subjetivismo.

A minha condição de pesquisadora e participante ativa do universo investigado constituiu um dos principais desafios metodológicos desta pesquisa. Ao mesmo tempo em que investigava as experiências de mulheres motoristas de transporte por aplicativo, eu também compartilhei das mesmas condições de trabalho, relações de subordinação, mecanismos de controle algorítmico e experiências de discriminação de gênero presentes no cotidiano da categoria. Dessa forma, não ocupo uma posição externa e distante do objeto de estudo, mas me encontro diretamente inserida nas dinâmicas sociais, econômicas e simbólicas investigadas.

Essa proximidade produz tensões metodológicas importantes, especialmente no que se refere à necessidade de equilibrar envolvimento e distanciamento analítico. A experiência vivida possibilita maior compreensão das práticas, linguagens, conflitos e significados compartilhados pelas participantes, permitindo acessar dimensões subjetivas que dificilmente seriam percebidas por um pesquisador externo. Entretanto, essa mesma inserção exige um constante exercício de autorreflexão crítica, a fim de evitar naturalizações, generalizações ou interpretações exclusivamente baseadas na experiência individual.

Nesse sentido, a autoetnografia torna-se um recurso fundamental para reconhecer a subjetividade enquanto pesquisadora como parte constitutiva do processo de produção do conhecimento. Em vez de ocultar a minha posição no campo, a pesquisa assume que a experiência pessoal também é atravessada pelas estruturas de gênero, trabalho e neoliberalismo examinadas ao longo do estudo. Assim, me encontro simultaneamente como sujeito que investiga e sujeito afetado pelas próprias contradições e precarizações presentes no trabalho plataformizado.

Seguindo essa lógica metodológica, a netnografia e suas técnicas qualitativas permitem obter uma compreensão subjetiva e sociológica detalhada da experiência vivida (fenomenológica), aprofundar a análise da relação entre a situação sociocultural e as atividades online e obter um senso subjetivo e fundamentado do ponto de vista e do significado de membros desses grupos de motoristas mulheres de Uberlândia. Por meio dela, se tornou possível a reflexão acerca das administradoras dos grupos, identificadas como líderes dessas comunidades digitais. Trazendo outro aspecto indispensável para a pesquisa, uma maneira de acessar não só quem “idealizou” a criação desse coletivo, mas também quem mantém ele ativo com regras, permissões, destaques, como uma figura de referência para resolução de problemas entre outros aspectos. Justamente por serem membros muito ativos não só nas interações cotidianas online, mas exercerem uma função offline principalmente de suporte.

Em conjunto, é importante destacar que, cada etapa metodológica, exigiu reflexões sistemáticas e orgânicas, isto é, uma postura equilibrada entre reflexão e auto-reflexão. Ao atuar como motorista, minha observação dos grupos de Whatsapp combina a visão de mundo da trabalhadora e o arcabouço teórico da cientista social e a partir disso busco ir além do meu contexto subjetivo e desenvolver uma análise sociológica que considera todos esses aspectos. Em uma das aulas de antropologia um dos meus professores afirmou: “Quando você liga o botão de cientista social ele não se desliga mais”. Mas, quando a cientista social reflete sobre sua própria prática, uma vigilância ainda mais atenta se impõe.

A dissertação está dividida em 3 capítulos além da introdução e considerações finais. No primeiro capítulo, contextualizo o crescimento do trabalho por plataformas digitais no Brasil, especialmente após a crise econômica de 2015. Demonstro que a expansão da Uber, 99 e outras plataformas ocorreu em um cenário de desemprego, informalização e redução de direitos trabalhistas. Com isso discuto o conceito de uberização, destacando que a suposta autonomia dos trabalhadores esconde mecanismos sofisticados de controle algorítmico, intensificação da jornada e transferência dos riscos para os próprios motoristas. Transformando o trabalhador tem um "autônomo subordinado".

No segundo capítulo analiso a contradição entre o discurso do empoderamento feminino utilizado pelas plataformas e a realidade concreta do trabalho das motoristas. Revelo que Uber e 99 apresentam o trabalho como oportunidade de independência financeira e liberdade de horários. Contudo, as motoristas continuam expostas a violência, assédio, insegurança, jornadas extensas, controle algorítmico, adoecimento físico e mental. Seguido pela exposição das metodologias da pesquisa destaco o uso da autoetnografia como motorista desde 2019, evidenciando como a atividade exige múltiplas competências e produz sobrecarga constante. Por fim, trato sobre adoecimento, relaciono o trabalho por aplicativo aos riscos psicossociais reconhecidos pela nova NR-1 como pressão por produtividade, instabilidade financeira, medo de bloqueios, avaliações constantes, hiperconectividade, exaustão emocional. Evidencio que embora os motoristas sejam classificados como "autônomos", enfrentam condições que favorecem ansiedade, estresse crônico e burnout.

No último capítulo, apresento a análise empírica, as netnografias dos grupos Pitstop Penélopes e As Motoras entre 2024 e 2026. Identifico que os grupos funcionam como espaços de troca de informações, alertas de segurança, denúncias, ajuda emergencial, compartilhamento de experiências e construção de redes de apoio. De forma descritiva exponho que o grupo

“Pitstop Penélopes” é um grupo mais estruturado, hierarquizado e fortemente associado ao discurso do empoderamento feminino. A administradora criadora aparece como liderança central e defensora da ideia de empreendedorismo e autonomia. As discussões giram em torno de segurança, ganhos, gestão do trabalho e valorização da mulher motorista. Entretanto, de um ano para outro essas percepções se modificam e as contradições entre esse discurso e as condições concretas de exploração revelam uma tensão entre empoderamento e precarização.

Por fim, na apresentação da netnografia do grupo “As Motoras” explico o surgimento como dissidência do grupo “Pitstop Penélopes”. Além disso, descrevo uma organização mais horizontal e menos centralizada. As participantes compartilham estratégias para enfrentar a violência, apoio emocional, dicas para lidar com passageiros e formas de driblar os algoritmos. Apesar disso, relato que a participação diminuiu progressivamente até o encerramento informal das atividades em 2026.

CAPÍTULO I: TRABALHO PLATAFORMIZADO NO BRASIL: EXPANSÃO, INFORMALIDADE E DESIGUALDADES

Desde a crise econômica iniciada em 2015, “o desemprego dobrou e permaneceu em patamar superior aos 11%, a subutilização da força de trabalho alcançou 1/4 da população ativa e houve uma proliferação do número de trabalhadores em ocupações precárias” (Manzano e Krein, 2020, p. 1), entre as quais de entregadores e motoristas por aplicativos. Manzano e Krein (2020) calculam que no período 2016-2020, o número de condutores de automóveis, taxis e caminhonetes passou de 1,39 milhões para 2,02 milhões, um aumento de 41,9%. Manzano (2022) estima que, em 2022, haveria cerca de 1,5 milhão de trabalhadores sob controle das plataformas, dos quais 90% do setor de transporte de carga e passageiros,¹ estimativa que se confirmou, a julgar os dados da pesquisa IBGE e Unicamp, acima citados. Observando o perfil destes trabalhadores, prevalece jovens, do sexo masculino, na grande maioria negros e pardos. É o que também identifica a pesquisa do IBGE. Os trabalhadores de plataformas digitais estão concentrados nos níveis intermediários de escolaridade e 61,3% têm ensino médio completo ou superior incompleto. Em relação à posição no mercado de trabalho, 77,1% dos trabalhadores são por conta própria e 9,3% empregados do setor privado sem carteira assinada.

Em 2022, o trabalho como motorista de aplicativo envolvia, segundo dados de pesquisa realizada pelo IBGE e a Unicamp,² 704 mil motoristas e 589 mil entregadores no Brasil. A mesma pesquisa identificou 1,5 milhão de pessoas - o que equivale a 1,7% da população ocupada no setor privado, trabalhando por meio de aplicativos e plataformas digitais, em atividades diversas como serviços de cuidados, trabalhos domésticos, docência, transporte de passageiros e pessoas, ou ainda médicas e de advocacia. Dois anos depois, o IBGE voltou à campo e identificou um crescimento de mais de 25,4% no contingente destes trabalhadores, que passaram a representar 1,7 milhão de pessoas - o equivalente a 1,9% da população ocupada no setor privado.

Entre 2022 e 2024, o IBGE observou um crescimento do total pessoas que exerciam o trabalho por meio de todos os tipos de aplicativos, com destaque para as plataformas de prestação de serviços gerais ou profissionais, cuja expansão foi de 52,1% (de 193 mil para 294

¹ Ver: <https://www.dmtemdebate.com.br/e-preciso-garantir-direitos-sociais-e-do-trabalho-a-todos-que-contribuem-com-a-manutencao-e-melhora-da-vida-entrevista-com-marcelo-manzano/>

² Ver: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais?_gl=1*184cok9*_ga*MTE1NzA4MDYzMS4xNzU3MjcyMTc4*_ga_FFSP8TF7Y*czE3NjIzNTk0MjckbzE5JGcwJHQxNzYyMzU5NDI3JGo2MCRsMCRoMA..

mil pessoas). O maior aumento se deu, justamente, no transporte de passageiros (excluindo táxi), que passou de 680 mil para 878 mil pessoas (aumento de 29,2%).

Tomando a PNAD-C, a pesquisa identificou que, no 4º trimestre de 2022, em comparação ao total de ocupados no setor privado, as pessoas ocupadas em plataformas digitais trabalhavam mais horas semanais (46h x 39,6h) e contribuíam menos para a previdência social (35,7% x 60,8%). O rendimento médio dos trabalhadores por plataformas digitais com nível superior (R\$ 4.319) era menor que o dos ocupados não plataformizados com a mesma escolaridade (R\$ 5.348). Frente aos não plataformizados na atividade, os motociclistas de entrega por aplicativo tinham menor rendimento (R\$ 1.784 x R\$ 2.210), menor proporção de contribuintes para previdência (22,3% x 39,8%) e trabalhavam mais horas semanais (47,6h x 42,8h). Enquanto 44,2% dos ocupados no setor privado estavam na informalidade, entre os trabalhadores plataformizados esse percentual era de 70,1%.

A pesquisa realizada pelo IBGE Unicamp, em 2022, identificou que do total de pessoas que trabalhavam por meio de aplicativos e plataformas digitais, 81,3% eram do sexo masculino, proporção maior do que a dos ocupados no setor privado (59,1%). Por sua vez, 18,7% eram do sexo feminino, proporção menor do que a das ocupadas no setor privado. A pesquisa do IBGE, de 2024, também mostra que a maioria dos trabalhadores plataformizados eram homens (83,9%), em uma proporção muito maior que a média geral dos trabalhadores ocupados no setor privado (58,8%).³ Identificou, inclusive, um pequeno aumento no percentual de trabalhadores plataformizados do sexo masculino. O grupo de 25 a 39 anos correspondia a quase metade (47,3%) das pessoas que trabalhavam por meio de plataformas digitais.

Em 2022, segundo o IBGE, os motoristas de aplicativos de transporte de passageiros (inclusive táxi) e os entregadores por aplicativos tinham alto grau de dependência das plataformas. Mais de 85% afirmou ser o aplicativo que determinava o valor a ser recebido por cada tarefa realizada, mesmo percentual que identificou que o aplicativo determinava os clientes a serem atendidos.

A proporção de mulheres que atuam como motoristas por aplicativo é baixa em comparação aos homens e ao percentual de trabalhadoras ocupadas no setor privado no Brasil. Segundo estimativa da POP99, as mulheres são maioria entre passageiros, correspondendo a

³ Ver: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/44806-numero-de-trabalhadores-por-aplicativos-cresceu-25-4-entre-2022-e-2024>

60% dos usuários, mas a minoria entre motoristas: apenas 5%. Já a Uber tinha 600 mil motoristas cadastrados no país em 2020, dentre os quais as mulheres representavam apenas 6%.⁴ Embora pequeno, o percentual de mulheres motoristas tem crescido nos últimos anos. Segundo dados da Frente Nacional de Apoio ao Motorista Autônomo (Fanma),⁵ em 2019 havia cerca de 4.000 condutoras exercendo atividade remunerada na região metropolitana de Belo Horizonte e, em 2021, passaram a 9.000.

As plataformas digitais constituem uma forma das empresas organizarem as obrigações, deveres e direitos que se desenvolve no início do século XX, em um contexto de uma economia capitalista neoliberal, dominada pelas finanças e pela desregulamentação do trabalho – contra o princípio de proteção social do pós-guerra. Tais empresas adotam uma nova forma de gestão dos ativos e dos passivos empresariais, ocasionando profundas mudanças nas relações de trabalho. Como ressalta Manzano (2021), trabalhadores, consumidores, empresários e investidores assumem funções diferentes, que trataremos a seguir.

1.1 Entre a flexibilidade e a precarização: o trabalho em plataformas digitais

Abílio (2020) evidencia que a uberização se espraia diante de um mercado de trabalho informal, tornando o trabalhador desprovido de direitos e, ao mesmo tempo, totalmente controlado. É um autônomo totalmente subordinado às empresas. Como afirmam Antunes e Filgueiras, as supostas novas formas de organização do trabalho constituem estratégias de contratação e gestão do trabalho que mascaram o assalariamento.

A negação do assalariamento é elemento central da estratégia empresarial, pois, sob a aparência de maior autonomia (eufemismo para burlar o assalariamento e efetivar a transferência dos riscos), o capital busca, de fato, ampliar o controle sobre o trabalho para recrudescer a exploração e sua sujeição. (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 29)

Estudar a uberização implica ao mesmo tempo olhar para o gerenciamento algorítmico e os processos de flexibilização e precarização do trabalho de enormes contingentes de trabalhadores disponíveis. Abílio define uberização como “nova forma de organização, gerenciamento e controle do trabalho, que se apresenta como uma tendência global” (ABÍLIO, 2020, p. 14).

⁴ Ver: <https://www.agenciamura.org.br/mulheres-falam-sobre-a-rotina-e-os-desafios-de-se-trabalhar-como-motoristas-de-aplicativo/>

⁵ Ver: <https://www.otempo.com.br/cidades/numero-de-mulheres-motoristas-de-aplicativo-dobra-em-dois-anos-1.2589108>

Supõe um gerenciamento algorítmico e um trabalhador just-in-time - disponível o maior tempo possível, mas remunerado apenas de acordo com a exata utilização de sua força de trabalho. Estas relações não são assumidas pelas empresas nem pelo poder judiciário como relações de trabalho, subordinação do trabalho - o que tem sido tema de controvérsia, por exemplo com sindicatos e associações de taxistas, processos judiciais e disputas.

As empresas desenvolvedoras de plataformas digitais buscam dissimular as relações econômicas e de poder que estabelecem com trabalhadores e clientes. Segundo Manzano (2022), “se você fala com os CEOs destas empresas eles dizem que são empresas de tecnologia”. Não de transporte de mercadorias e passageiros. A uberização é parte da chamada *GIG economy*, caracterizada por relações laborais entre trabalhadores e empresas que contratam essa mão de obra para a realização de serviços esporádicos e sem vínculo empregatício. Esse mercado tem como características a ausência de vínculo formal na relação de trabalho (como a carteira de trabalho), a possibilidade de prestação de serviços para vários demandantes e a jornada esporádica ou flexível de trabalho. Junto a isso, como afirma Campos e Machado (2023) “os aparentes benefícios da flexibilidade propagada pelas firmas que atuam na economia de plataforma são contraditos por renovadas assimetrias de gênero no mercado de trabalho.”

A Uber Technologies Inc.'s, nome fantasia Uber, foi fundada em 2010 na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos, com o objetivo de promover serviços com carros de luxo. Atualmente a Uber está presente em 71 países, realiza cerca de 19 milhões de viagens/entregas pelo mundo, possui 20 mil funcionários, conta com 4,4 milhões de motoristas/entregadores e 118 milhões de usuários no contexto global. No Brasil, a Uber chegou em 2014, no contexto da Copa do Mundo e, segundo a própria empresa, 1 milhão de motoristas/entregadores estariam cadastrados e atenderiam cerca de 22 milhões de brasileiros.⁶ Em 2018, a empresa havia faturado 959 milhões de dólares, um crescimento de 115% em relação ao ano anterior.⁷ O faturamento subiu 406% em relação a 2016. Para demonstrar o impacto desse aplicativo no país, a empresa revela que aproximadamente 68 bilhões de reais foram repassados para “os parceiros” de 2014 a 2020.

A empresa 99 foi fundada em 2012 no Brasil, por três estudantes da USP: Ariel Lambrecht, Renato Freitas e Paulo Veras. Foi adquirida em 2018 pela empresa chinesa Didi

⁶ Em 2018 os carros de aplicativo já eram o segundo meio de transporte mais utilizado pelos brasileiros, atrás apenas dos veículos próprios. Ver: <https://machine.global/a-historia-da-uber-99-e-cabify/>

⁷ Ver: <https://exame.com/negocios/os-numeros-secrets-da-uber-us-1-bi-no-brasil-us-11-bi-no-mundo>

Chuxing, considerada a maior plataforma de transporte por celular do mundo.⁸ Em 2015, ocorre a fusão com sua maior concorrente, a Kuaidi Dache, que naquele momento já contava com investimento da Alibaba, uma empresa gigante do e-commerce. Além do poder adquirido com a fusão das duas empresas, a nova empresa contou com investimento da Tcent, 5ª maior empresa de internet do mundo. Em agosto de 2016, o grupo Didi Chuxing adquiriu as operações da Uber na China, alcançando uma participação de cerca de 90% do mercado naquele país.⁹ No Brasil ela conta com 600 mil motoristas, 18 milhões de usuários além de estar presente em mil cidades. Ela oferece o 99Pop aos motoristas particulares, o 99táxi presente em todo o Brasil, oferecendo descontos de até 30% e o 99Top com táxis de luxo. No que se refere à legalidade do app 99 no Brasil, a empresa opera nas mesmas condições que a Uber, de acordo com as mesmas leis previstas na Constituição Federal.

Estudar e debater sobre o mundo do trabalho na contemporaneidade implica enfrentar o tema da flexibilização do trabalho, do trabalhador *just-in-time*, em uma nova forma de gerenciamento, de controle do trabalho, que perpassa a relação entre os/as trabalhadores/as e as plataformas digitais, uma tendência global.

A expansão da mão de obra feminina foi incorporada à agenda neoliberal, em que o novo ideal de “salário familiar” passa a ser composto pela remuneração dupla, de homens e mulheres, gerando redução de níveis salariais, diminuição da segurança no emprego, padrões de vida em declínio, um aumento abrupto no número de horas trabalhadas, exacerbação da dupla jornada e aumento de lares dirigidos por mulheres (Fraser, 2011; Salvagni, 2021 apud. Campos, Machado 2023 p. 3).

Como advertem Abílio et al. (2021), a uberização e a plataformação vêm chamando a atenção da sociologia do trabalho e de outras áreas que pesquisam e estudam o tema. Não há consenso na literatura sobre o termo mais adequado para definir as transformações no capitalismo contemporâneo e no mundo do trabalho, que estariam associadas ao uso das novas TIC (Tecnologias da Informação e Comunicação). A literatura relaciona tais transformações ao uso de tecnologias, novas formas de gestão da força de trabalho e à financeirização, mas os termos variam bastante segundo Antunes e Filgueiras (2020): Gig-economy, platform economy, sharing economy, crowdsourcing, on-demand economy, uberização, crowdwork, trabalho digital.

⁸ Quando foi vendida para a Didi Chuxing, a 99 foi avaliada por US\$1bilhão, segundo o então presidente da empresa Matheus Moraes.

⁹ Ver: <https://machine.global/didi-chuxing-conheca-a-empresa-que-derrotou-a-uber-na-china/>

Os autores afirmam que uma parte da literatura é acrítica, porque compreende que tais transformações seriam benéficas pois facilitariam tanto a comunicação entre provedores de serviços e consumidores quanto “a busca por oportunidades de renda para trabalhadores/as, independentemente da sua localização espacial” (Antunes e Filgueiras, 2020, p. 31). Não obstante, abordagens críticas evidenciam que a uberização está diretamente relacionada ao contexto mais geral de precarização do trabalho (Antunes, 2018). Filgueiras (2016) também afirma que a estratégia de contratação de trabalhadores/as, negando sua condição de assalariados/as, se intensifica nas últimas décadas e antecede as plataformas por aplicativos. Neste sentido, negar a condição de assalariamento “é uma estratégia chave na gestão do trabalho” (Filgueiras e Antunes, 2020, p. 33), pois negar a existência de direitos e transferir os riscos e ônus aos trabalhadores dificulta, embora não impeça, a organização e resistência as determinações do capital.¹⁰

A negação do assalariamento, com o enquadramento do trabalho autônomo, tem como consequência que os trabalhadores não recebem salários, renda ou jornada garantida em seus contratos, não tem quaisquer direitos a descanso semanal remunerado, férias, entre outros direitos vitais. A possibilidade de usufruir o descanso semanal, de interromper o trabalho em feriados e finais de semana não é vedada, mas se torna praticamente impossível diante da necessidade de sobrevivência e das formas de controle das empresas por aplicativos.

Dessa maneira, pensando nas dinâmicas de gênero:

A entrada da mulher no mercado de trabalho, historicamente precarizada, é acentuada pelo caráter flexível da economia informacional, com a perpetuação de empregos precários, subalternos, terceirizados e de baixa remuneração. Antunes (2018) afirma que a terceirização, a informalidade e a flexibilidade formam um “trípode destrutivo em relação ao trabalho”. (Antunes, 2018, apud Campos, Machado, 2023, p. 3)

Manzano (2021) afirma que a platformização é a transformação mais radical desde a Segunda Revolução Industrial (1850-1945). Ela ganhou muita visibilidade na pandemia, não apenas porque se tornou uma alternativa de trabalho diante da paralisia econômica como expôs o drama daqueles que continuaram trabalhando, como entregadores e motoristas, para garantir os efeitos do isolamento social.

Assim, a grande novidade na organização do trabalho introduzida pelas novas TIC é, além de potencializar exponencialmente as formas de obtenção de

¹⁰ Segundo De Stefano, a tecnologia digital não é condição necessária para a adoção de modalidades contratuais de trabalho flexibilizadas e precarizadas e por isso o uso das tecnologias no trabalho pode ocorrer em um mercado de trabalho protegido e regulado (Apud Filgueiras e Antunes, 2020, p. 31)

lucros e até mesmo de extração do mais valor, é o de permitir que as empresas utilizem essas ferramentas como instrumental sofisticado de controle da força de trabalho, de que são exemplos o registro em tempo real da realização de cada tarefa, velocidade, local e movimentos realizados; a mensuração das avaliações; tudo sob o aparente comando dos algoritmos (Filgueiras e Antunes, 2020, p. 33).

A plataformização ou uberização está relacionada à lógica de precarização do trabalho. Mas não são sinônimos. Uberização é uma das formas de precarização do trabalho que acontece via plataformas digitais (Cardoso, 2022).

O surgimento das plataformas digitais permite a conexão direta entre consumidores e produtores e tem produzido mutações profundas no capitalismo e nas relações de trabalho (Cardoso, 2021). Trata-se, ademais, de uma nova forma de gestão que modificou o sistema de mobilidade urbana pois o transporte com aplicativos já é a segundo meio mais utilizado no Brasil.

No início de 2019, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 3,8 milhões de brasileiros tinham no trabalho por aplicativo sua principal fonte de renda. Já a pesquisa do Instituto de Locomotiva demonstrou que aproximadamente 17 milhões de pessoas obtém regularmente algum rendimento por meio do trabalho por aplicativo no Brasil (Abílio, 2020 p.111)

O conceito de uberização revela um lado da flexibilização do trabalho: o processo de informalização, isto é, as transformações no significado de trabalho informal, que por sua vez acompanham o processo de terceirização, de transferência de responsabilidades. A uberização cerca-se de políticas neoliberais quando se trata na regulamentação do Estado e eliminação de direitos. Para além disso, utiliza a ideia do empreendedorismo para camuflar e mascarar a armadilha da ‘gestão da própria sobrevivência’.

A uberização não pode ser entendida apenas como uma espécie de ponta do iceberg do neoliberalismo e da flexibilização do trabalho, muito menos como mero resultado da inovação tecnológica. É preciso compreender que ela dá visibilidade, em uma perspectiva global, a elementos que são insistentemente invisibilizados e diretamente associados à constituição da periferia em sua especificidade no desenvolvimento capitalista. (Abílio, 2020 p.113)

Quatro características são fundamentais para compreender o fenômeno da uberização (Abílio, 2020). A primeira é a alteração do trabalhador com direitos, garantias, tempo e remuneração estabelecidos, para um trabalhador autônomo, um trabalhador just-in-time. A segunda é o que a autora chama de ‘gerenciamento algorítmico do trabalho’, que consiste em uma nova maneira de controle do trabalho, isto é, as empresas se colocam neste processo como mediadoras entre a oferta e a demanda, tanto que essas plataformas se definem como empresas

de tecnologia, não de transporte. O terceiro aspecto da uberização é a quantidade imprecisa de trabalhadores, pois se trata de uma multidão de pessoas disponíveis o tempo inteiro aos aplicativos. Com isso, o controle e fiscalização desse trabalho está sob a vigilância das ‘empresas-aplicativo’, que, por sua vez, terceirizam parte desse processo, utilizando as avaliações dos próprios usuários como parâmetros. Por fim, o último aspecto desse conceito é a nova identidade profissional que se forma a partir dessa informalização do trabalho, a de ‘trabalhador-amador’.

As empresas-aplicativo têm resistido a reconhecer os/as trabalhadores/as como empregados/as e a assumir com eles vínculos formais. (Veras & Festi, 2023). O trabalhador uberizado não estabelece um vínculo empregatício com as ‘empresas- aplicativos’, assumindo, na relação contratual, a condição de trabalhador autônomo. Nada pode ser estabelecido entre esses sujeitos e as plataformas na esfera trabalhista. Isto é, a autonomia desses trabalhadores é uma estratégia neoliberal utilizada por essas empresas para exploração do trabalho. Afinal, esse novo tipo de gerenciamento do trabalho abre espaço para jornadas de trabalho exaustivas e o cadastro em mais de uma empresa para que haja uma boa remuneração, entre outros aspectos desse “autogerenciamento”. Ao mesmo tempo, é imprescindível destacar que essa autonomia não é real, afinal quem controla a distribuição do trabalho e o valor da remuneração são as plataformas.

Embora declarados “autônomos”, os critérios para serem aceitos, as tarifas a serem pagas pelos serviços prestados (que variam, segundo os termos do algoritmo, conforme o tipo de veículo usa-do, moto ou bicicleta ou outro, a região da cidade e as horas do dia priorizadas, assim como o score conquistado pelo/a trabalhador/a), as regras segundo as quais deve se portar para permanecer vinculado à plataforma e as punições pelas infrações supostamente cometidas, a determinação da tarefa a ser executada (uma vez “logados” em um ou mais aplicativos), são, todas, determinações da alçada exclusiva das empresas de aplicativos. Os/as trabalhadores/as se veem, assim, entre a condição declarada de “autônomo” (situação que continua prevalecente no mundo, apesar de reveses nas arenas jurídicas e ou políticas em regiões localizadas) e a situação efetiva de realização de um trabalho claramente subordinado. Trava-se, no plano mundial, de uma luta jurídica, política e ideológica sobre a condição laboral dos/as trabalhadores/as de plataformas, grosso modo expressa por uma dupla possibilidade: permanecer como “autônomo” ou ser reconhecido como empregado. De modo mais amplo, há uma indefinição sobre o padrão de regulação desses serviços a ser adotado: ser enquadrado pelas leis trabalhistas; ser regulado como um trabalho autônomo; ou ser inserido em uma legislação específica, que inclua garantias de direitos, mas de modo diferenciado do trabalho assalariado convencional (Veras & Festi, 2023, p. 4).

Castro (2016) chamou de trabalho perpétuo a disposição e capacidade de trabalhadores de tecnologia da informação de resistir aos excessos das jornadas e de não parar para as atividades reprodutivas de si mesmo e/ ou dos outros. A autora notou que seus informantes tinham consciência que gostariam de parar de trabalhar, mas descreviam o ato de suspender o trabalho remunerado por um tempo e/ou de maneira definitiva como algo impossível em função da necessidade de reprodução de suas vidas. Embora os informantes da pesquisa de Castro fossem profissionais desenvolvedores de TI, o paralelo com o trabalho como motorista de aplicativo é plenamente possível de ser feito. Abílio ressalta em seus trabalhos que o trabalhador *just-in-time* está disponível o maior tempo possível para as empresas (Abílio, 2020). Trata-se de uma estratégia central para as plataformas.

Uber e 99 procuram criar algum constrangimento e “regulamentar” o limite máximo da jornada. Todavia é preciso destacar que este limite máximo é, por exemplo no caso brasileiro, 50% maior do que a jornada de trabalho legal de 8 horas diárias. Por sua vez, Uber e 99 não estipulam uma jornada mínima, mas, por meio da política do motorista “parceiro”, constroem os/as trabalhadores/as a ficar em modo de espera mesmo que consigam poucas ou nenhuma chamada, como nos casos dos motoristas que ficam nos aeroportos por vezes um dia inteiro para conseguir uma única corrida.¹¹ Torna-se motorista parceiro aquele que prioriza corridas com as empresas. Duas estratégias, todavia, impelem à fidelização: o modo dinâmico e as missões semanais propostas pelas empresas aos motoristas.

As empresas têm ampla flexibilidade para extrair dos trabalhadores o máximo lucro, mas para a maioria dos trabalhadores a flexibilidade (escolher horários, periodicidade, locais e forma de trabalho) é aparente, sobretudo para os motoristas cuja ocupação principal é o trabalho por aplicativo, porque na prática são obrigados a trabalhar mais para garantir sua sobrevivência e manutenção de seus instrumentos de trabalho, exatamente como a empresa indica. Se a flexibilidade e a autonomia mascaram a relação de exploração, por sua vez não constituem mera ilusão. É o que revela pesquisas como a realizada por Greggo et al. (2022). Os autores buscaram identificar os aspectos que atraem os motoristas para os aplicativos e chegaram aos seguintes resultados: quanto aos aspectos positivos de seu trabalho, os participantes destacaram a flexibilidade de horário (45%), complementação de renda ou remuneração (35%) e ausência de chefe (10%). Como aspectos negativos foram informados a falta de segurança (66%), baixa remuneração (44%), ausência de vínculo empregatício (13%) e falta de autonomia (10%).¹²

¹¹ Ver: <https://motoristaelite.com/fila-virtual-de-espera-uber>

¹² A literatura destaca o papel da ideologia na conformação do trabalhador uberizado. Dardot e Laval (2016) afirmam que os discursos do empreendedorismo difundem e estimulam a competição e o individualismo, cujo

Pesquisas mostram que a maioria dos motoristas, no Brasil, é do sexo masculino e tem nesta atividade a ocupação principal e jornadas longas. Greggo et al. (2022) pesquisaram 104 motoristas por aplicativo durante a pandemia de Covid-19 e identificaram o seguinte perfil: a maioria é do sexo masculino (84%), casado ou em união estável (80%), branco (54%), com ensino médio completo (50%). No que diz respeito à jornada de trabalho (Tabela I), 68% trabalham entre 5 e 6 dias semanais e 24% 7 dias por semana. Trabalham no mínimo 11 horas por dia 50% dos pesquisados e 48% percorrem no mínimo 1.000 km semanais. Barbosa (2019) pesquisou motoristas por aplicativo na cidade de João Pessoa e coletou relatos que revelam aspectos positivos – interatividade com passageiros – e negativos – uma rotina de insegurança e o cansaço das longas horas de jornada para compensar os altos custos. Seus informantes afirmam que estabelecem e procuram cumprir metas antes de retornar para casa. Embora alguns tenham afirmado que a flexibilidade de horários os atraiu para o trabalho como motoristas, alguns depoimentos revelam uma prática extenuante: “sou escravo da Uber” (Barbosa, 2019, p. 51).

As pesquisas sobre plataformização e gênero vem se ampliando, ainda que as mulheres sejam minoria entre os trabalhadores plataformizados (algo em torno de 16% segundo pesquisa IBGE de 2024). A pesquisa realizada na Unicamp com motoboys entregadores mostra que 10% são do sexo feminino (Abílio e Santiago, 2024), enquanto a pesquisa realizada pelo CEBRAP encontrou, neste segmento de entrega de mercadorias, um percentual ainda menor: 3%. No segmento de transporte de passageiros, as mulheres também são minoria. Em pesquisa realizada com mais de 267 condutores/as na cidade de Juiz de Fora, Cardoso et al. (2022), identificou que 83% eram homens e 17% mulheres. Pereira (2022) acredita que, o fato de serem minoria na ocupação, suscita menos estudos, mas estimula, ao mesmo tempo, outros pesquisadores a preencher lacunas e compreender como as trabalhadoras vivenciam essas ocupações.

Rodrigues (2023) analisou a plataformização do trabalho doméstico através do estudo da plataforma Parafuzo. A novidade da plataformização deste setor consiste na sua transformação em um trabalho em serviço capitalista. A empresa Parafuzo representa a expansão do capital sobre o trabalho doméstico tradicional, subordinando-o à exploração do trabalho, a cobrança de taxas e expropriação financeira. Tal empresa impõe uma mudança nas relações de trabalho existentes, na medida em que visa à padronização das tarefas, ao

efeito é ocultar a precarização e a flexibilização do trabalho. Carmo et al (2021) advertem que a ideologia do empreendedorismo tem o efeito de isentar o Estado da responsabilidade de garantir mínimas condições de vida aos cidadãos.

disciplinamento do trabalho, ao autogerenciamento subordinado, ao agravamento da vulnerabilidade de raça e gênero.

Os estudos sobre plataformização e gênero discutem o papel subordinado das trabalhadoras, as condições de trabalho desiguais e como os marcadores sociais da diferença de gênero e raça atravessam as plataformas. Que formas de organização têm sido criadas por motoristas de aplicativo e, em particular, por motoristas mulheres?

1.2 Sindicalismo, disputas e representação coletiva

Historicamente, a organização de trabalhadores do transporte é heterogênea. Os motoristas de transporte de cargas, caminhoneiros autônomos (formais ou informais) ou assalariados, pertencem a um setor estratégico cujas greves – muitas vezes lockouts - se notabilizaram por causar paralisações na circulação e produção de mercadorias. Moddy afirma que os trabalhadores em logística seriam o sucessor da outrora poderosa classe trabalhadora industrial, devido a sua concentração em grandes locais de trabalho. Ainda que se trate de uma tese controvertida (Cf. Nowak, 2025), as paralisações, greves, ou lockouts do setor de transporte de mercadorias tendem a ter impacto social e econômico.

Os motoristas de transporte de passageiros coletivos são responsáveis pelo transporte urbano, intermunicipal, interestadual e até internacional de pessoas. São chamados de rodoviários. Os sindicatos dos trabalhadores no transporte urbano são ativos no contexto da criação do “novo sindicalismo”. Estiveram à frente da luta contra a catraca eletrônica, que levou à demissão de cobradores, e dupla função e a perda de direitos e benefícios (Silveira, Menezes e Fonseca, 2019).

Os trabalhadores no transporte individual, taxistas, rádio-taxistas, e recentemente os motoristas de plataformas, são menos ativos. Há algumas associações de taxistas autônomos e sindicatos no Brasil desde os anos de 1950. Os motoristas de táxis constituem uma relevante categoria profissional, cujo cotidiano sempre foi marcado por tensões relacionadas ao trânsito e à violência. Com a chegada das plataformas ocorre uma disputa com trabalhadores que realizam transporte através dos aplicativos. Os taxistas depararam-se com uma transição forçada em sua atividade, levando muitos a migrarem para o trabalho para as plataformas. Segundo Carvalho e Sales (2018), dados do Sistema de Informações da Mobilidade Urbana de Belo Horizonte -SisMob-BH mostram que, em 1995, do total de viagens motorizadas, 68,4% abrangiam viagens de transporte coletivo. Este panorama mudou radicalmente em poucos anos. Em 2002, os deslocamentos em modos coletivos decresceram para 62,9% e, em 2012, eles

chegaram a 43,3%. Em âmbito nacional, “Nos últimos quinze anos, a frota de automóveis quase triplicou, e a de motocicletas cresceu cinco vezes, sem que o sistema viário urbano aumentasse significativamente” (Cf. Lima Neto; Carvalho; Balbim, 2015, p. 8). A disputa entre taxistas e motoristas de aplicativos tem dificultado a articulação entre associações e sindicatos já existentes.

A disputa pela representação (Pereira, 2019) não se restringe a taxistas e motoristas de aplicativos, mas se reproduz entre estes últimos. Os conflitos entre sindicatos e associações de motoristas de aplicativos ficaram explícitas no contexto de apresentação do Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024, pelo governo Federal, quando foi proposta uma regulamentação para os motoristas de aplicativo. No estado de São Paulo, por exemplo, existe o Sindicato de Motoristas de Aplicativo do Estado de São Paulo (Stattesp) e a Associação dos motoristas de aplicativos de São Paulo (Amasp).¹³ Leandro Medeiros, presidente do Stattesp, entendia que o principal avanço do PLP 12/2024 era o reconhecimento da categoria e a obrigação de se negociar via acordos coletivos. Por sua vez, o presidente da Amasp entendia que a categoria dos motoristas de aplicativo era predominantemente composta por trabalhadores autônomos “que já saíram de CLT [Consolidação das Leis do Trabalho], fugindo tanto de CLT quanto de sindicatos”. Apesar das controvérsias, 70% dos motoristas de aplicativos estão na informalidade, portanto sem contribuir para Previdência Social, sem acesso a benefícios acidentários ou previdenciários, inclusive sem direito a auxílio comum. A realidade é que, na ocorrência de doenças e acidentes, estes trabalhadores ficam descoberto de direitos.

O Sindicato dos Motoristas Por Aplicativos de Salvador (Sindmab) está mobilizado para regulamentar a categoria de motoristas por aplicativo e criar oficialmente o Sindicato. Eduardo França, diretor de Comunicação do Sindmab, afirma que muitos dos motoristas acreditam que são empresários: “Ledo engano. A verdade é que a crise econômica empurrou muitos trabalhadores para essa atividade”.¹⁴ Segundo o dirigente, “taxistas fizeram filhos doutores e motoristas de aplicativos são os doutores que se tornaram motoristas por causa da crise econômica”. Reforça que é necessária criação do sindicato da categoria. França defende o Projeto de Lei 2061 de 2020, de autoria do deputado Vicentinho (PT-SP), em tramitação no Congresso Nacional, que regulamenta a profissão de motorista autônomo por aplicativos.

¹³ <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2024-03/organizacoes-de-motoristas-de-aplicativo-divergem-sobre-regulacao>

¹⁴ <https://www.cut.org.br/noticias/motoristas-e-entregadores-de-apps-se-organizam-em-sindicatos-para-lutar-por-dire-3bbd>

O Sindicato dos Condutores de veículos que utilizam aplicativos do estado de Minas Gerais (SICOVAPP), criado em 2018, tem como objetivo “conquistar uma regulamentação que reconheça a importância do trabalho dos motoristas de aplicativos”. Entre os temas que mobilizam o Sindicato estão: busca de mais direitos, segurança e melhores condições de trabalho. Para tanto procura estimular a participação e a filiação dos motoristas do estado. O sindicato oferece consultoria jurídica gratuita aos filiados, descontos em cursos de qualificação profissional, promoções e parcerias com empresas, apoio em casos de acidente de trabalho, mas não negocia com as empresas de plataforma em razão do não reconhecimento de vínculo entre motoristas e as empresas. O SICOVAPP é muito ativo e presidido por Simone Almeida

Na região do Triângulo Mineiro, onde nossa pesquisa se desenvolve, foi criado, em 2024, o Sindicato dos Motoristas de Aplicativo do Triangulo Mineiro e Alto Paranaíba (Sindmotoapp). Não obtivemos, todavia, informações sobre a atuação da entidade, exceto endereço. E segundo nossa pesquisa a entidade não tem sido ativa.

Os sindicatos e associações de motoristas de aplicativo, a despeito das disputas, procuraram chamar e organizar uma greve em 15 de maio de 2023. A paralisação, estimada para durar 24 horas, foi iniciativa da Federação dos Motoristas Por Aplicativos do Brasil (Fembrapp) e da Associação de Motoristas de Aplicativos de São Paulo (Amasp) por melhores condições de trabalho e repasses mais altos nas tarifas das corridas. A paralisação suscitou uma resposta da plataforma POP99 e da Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec) que publicou a nota seguinte: “respeita o direito de manifestação e informa que as empresas associadas mantêm abertos seus canais de comunicação com os motoristas parceiros, reafirmando a disposição para o diálogo contínuo, de forma a aprimorar a experiência de todos nas plataformas”.¹⁵

As pontuais reivindicações relativas ao valor das corridas e a organização ainda precária dos motoristas de aplicativos pode estar na gênese dos grupos de WhatsApp criados pelas mulheres motoristas em Uberlândia. Como sabemos uma das estratégias das empresas é comunicação impessoal via plataforma com os motoristas. Não há canais presenciais ou estruturas de negociação das empresas, o que explica que, mesmo sem regulamentação da profissão, associações, sindicatos e coletivos de motoristas vêm sendo criados. As queixas e reclamações dos motoristas acabam chegando às empresas por vias difusas. Ademais

¹⁵ <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-05/motoristas-de-aplicativos-como-uber-e-99-fazem-greve-em-todo-o-pais>

incomodam, a julgar pela reação das próprias empresas que criaram em 2018 a Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec).¹⁶

As ferramentas digitais têm sido mobilizadas pelos movimentos sociais, inclusive pelo movimento sindical como meio de politização, organização, engajamento e mobilização dos trabalhadores. O uso das redes sociais e do aplicativo WhatsApp é por vezes crucial na realização de greves e paralisações, como por exemplo de teleoperadores do Rio de Janeiro, em 2014 (Silveira, Menezes E Fonseca, 2019), ou mais recentemente de entregadores (breque dos apps) (Galvão, 2020). Mesmo que permitam engajamento político e organizem resistências, nem sempre o uso das redes sociais facilita a participação e o envolvimento dos trabalhadores em mobilizações e coletivos, ou se constituem como espaços democráticos (Santana e Nowak, 2025). Na organização de trabalhadores por aplicativo – entregadores, motoristas, por exemplo – qual a função e o alcance das redes sociais?

Neste sentido, torna-se relevante compreender as dinâmicas de gênero, a natureza dos laços criados e o alcance dos grupos de WhatsApp “Pitstop Penélopes” e “As Motoras”, como comunidades digitais que buscam construir identidades coletivas ou solidariedades, ainda que restritas, entre mulheres motoristas. Zanoni (2024) desenvolveu a noção de solidariedade restrita para descrever e explicar as consequências pessoais e sociais da configuração do trabalho controlado por plataformas de microtrabalho. Essa forma de socialidade, afirma o autor, se configura no contexto de desestruturação do trabalho, de assimetria de poder entre trabalhadores e plataformas e de organização do trabalho por demanda (Just-in-time). Segundo Zanoni, embora as redes sociais tenham também o potencial para conectar trabalhadores, a interação entre eles se limita, na maioria dos casos, “à troca de informações pontuais sobre tarefas e projetos, sem a formação de laços mais profundos ou a construção de uma identidade coletiva sólida” (2024, p.291). Antes de analisar como se constituem os grupos de mulheres motoristas em Uberlândia, faz-se necessário abordar as formas como as plataformas digitais se apropriam do trabalho das mulheres e reproduzem a divisão sexual do trabalho.

1.3 Divisão sexual do trabalho e plataformas digitais

Kergoat destaca que há um paradoxo nas relações sociais de sexo à medida que, simultaneamente ao avanço e melhora da situação da mulher, em particular no mercado de

¹⁶ André, Silva e Nascimento (2019), em sua pesquisa, encontraram um campo aberto e motoristas dispostos a falar sobre suas condições de trabalho e a relação com a empresa Uber. Afirmam que durante algumas entrevistas foi possível perceber o porquê do entusiasmo e da disponibilidade, “eles queriam ser ouvidos” e “queriam relatar as suas insatisfações”, em grande medida pois não encontram meios para isto através da empresa.

trabalho, “ocorre a persistência, às vezes mesmo a intensificação, da divisão sexual do trabalho” (2010, p. 94). A divisão sexual do trabalho institui uma separação das esferas produtiva e reprodutiva atribuindo aos homens a prioridade sobre a produção e às mulheres a prioridade sobre a reprodução. A divisão social por sexos tem dois princípios organizadores: o princípio da separação (trabalho de homens segregados do trabalho de mulheres) e o princípio da hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais do que um trabalho de mulher) (Kergoat, 2002). Esses dois princípios se encontram em todas as sociedades conhecidas e são legitimados pela ideologia da natureza (Guilhomin, 2014).

A divisão sexual do trabalho impõe, portanto, formas de dominação e opressão masculina. Todavia, a divisão sexual do trabalho não é um dado imutável. Ao contrário, suas modalidades concretas variam em função dos contextos históricos e das formações sociais. As situações variam: há separações rígidas e até intransponíveis que asseguram o monopólio de determinados trabalhos ou carreiras aos homens excluindo formal ou informalmente as mulheres. Há dentro das mesmas profissões hierarquias explícitas ou veladas entre os sexos. Há desigualdades e hierarquias salariais, de status etc. A dominação masculina, afirma Kergoat (2010), se realiza por meio de distintas dinâmicas de gênero.

Segundo Pessoa (2024), as plataformas de transporte individual de passageiros têm procurado atrair mulheres motoristas “parceiras”, como estratégia de negócio visando ampliar o número de passageiras mulheres e acomodar solicitações de usuárias que preferem motoristas mulheres, buscando assim reduzir incidentes de assédio e violência (Pereira; Arribas; Cardoso, 2017). A Uber criou alguns programas, entre os quais o Elas na Direção e o U-Elas, utilizando slogans, tais como “Celebrando as mulheres que movem o mundo” - que mobilizam um discurso “politicamente correto” de reconhecimento, empoderamento, flexibilidade de horários e sobretudo segurança contra violências para conquistar mais mulheres condutoras (Pereira; Arribas; Cardoso, 2017). Além disso, a empresa oferece benefícios e vantagens financeiras para novas parceiras inscritas na plataforma, para aquelas que reativarem seu cadastro e para as motoristas mulheres que indicarem novas “parceiras”.

Até recentemente, por meio da adesão ao Programa U-Elas, as motoristas podiam escolher receber pedidos de viagens apenas de passageiras mulheres. Em outubro de 2025, foi criado, na forma de um projeto piloto em 7 cidades brasileiras, entre as quais Uberlândia, a funcionalidade ‘Mulheres Motoristas’, em que as passageiras podem solicitar e reservar

viagens com motoristas do mesmo gênero. O crescimento de pedidos de corridas por mulheres levava a empresa a ampliar as estratégias de atração mais motoristas mulheres.¹⁷

A escolha de cidades como Curitiba, Campo Grande, Campinas, São José dos Campos, Ribeirão Preto, Piracicaba e Uberlândia foi estratégica para os planos da Uber e pode ser, inclusive, uma resposta tanto ao aumento de casos de violência contra motoristas por parte de passageiros, quanto às articulações de motoristas em comunidades, grupos de discussão digitais, sobre os quais a empresa não tem controle. Outro aspecto considerado é a quantidade de usuárias solicitando viagens todos os dias. Na minha prática como motorista, era perceptível como as mulheres utilizavam mais os aplicativos do que os homens. Neste sentido, oferecer esse recurso de “segurança” para as passageiras também pode ser visto como um diferencial na escolha de qual plataforma procurar para realizar o transporte.

Em 2016, uma passageira, ex-empresária e que se encontrava desempregada, foi assediada durante uma corrida por um motorista de uma empresa de plataforma e, estimulada pela onda de empreendedorismo e tendo como sócio um engenheiro com experiência no desenvolvimento de sistemas, criou o Aplicativo o Lady Driver. No primeiro ano de operação na cidade do Rio de Janeiro, o negócio alcançou 35 mil motoristas e 200 mil passageiras. Em 2024, a empresa teria 100 mil motoristas cadastradas e operava em 60 cidades com cerca de 2,5, segundo matéria divulgada pela grande imprensa.¹⁸

A flexibilidade de horários de trabalho é um dos aspectos mais explorados pelas plataformas para atrair mais trabalhadores, eufemisticamente chamados de “parceiros/as”, em particular do sexo feminino. No caso das motoristas mulheres, as empresas também mobilizam o discurso da segurança. A criação de aplicativos exclusivos para mulheres motoristas e a implementação de programas e funcionalidades específicas para mulheres pela Uber e 99 visam manter o fluxo crescente de usuárias mulheres, bem como ampliar o percentual de motoristas mulheres.

As próprias motoristas destacam que escolhem seguir na profissão em função da jornada flexível, muito embora a flexibilidade encubra a existência de relações de subordinação com as empresas, oculte as práticas de gestão que levam motoristas a trabalhar em horários mais lucrativos e mascare o gênero do trabalho nos aplicativos pois há horários não apenas considerados perigosos pelas mulheres – como o horário noturno – como os próprios

¹⁷ Ver: <https://cbn.globo.com/brasil/noticia/2025/10/28/uber-permite-que-passageiras-escolham-viagens-so-com-mulheres-motoristas.ghtml>

¹⁸ Ver: <https://vocesa.abril.com.br/empreendedorismo/de-mulher-para-mulher-conheca-a-historia-do-aplicativo-lady-driver/>

algoritmos parecem ser programados para selecionar mulheres apenas para determinadas corridas, horários e bairros. Como ressaltam Von Ende e Oliveira, “ainda que possam parecer imparciais [os algoritmos] podem incorrer em discriminação contra parcelas da sociedade” (2020, p. 1), como no caso de mulheres, especialmente mulheres negras. Algoritmos são produto da programação humana, não são neutros e refletem ideologias e objetivos específicos, como destaca O’Neil (2016).

Segundo matéria publicada pelo Diário de Uberlândia, no primeiro semestre de 2024 houve um aumento de 28% nos casos de crimes contra motoristas de aplicativos na cidade.¹⁹ Foram 18 ocorrências em média por mês. Um dos casos foi o de um motorista de aplicativo assassinado a tiros enquanto desembarcava um passageiro. O aumento de crimes e da insegurança é percebido pelos motoristas que reclamam da falta de apoio dos aplicativos, o que faz com que alterem os horários de trabalho e evitem o período noturno e determinados bairros.

Ao estudar os tipos de violências sofridas por mulheres motoristas por aplicativos em suas práticas cotidianas, Pessoa (2024) identificou que assédio sexual e assalto são as duas mais frequentes formas de violência sofridas pelas motoristas pesquisadas. O autor procurou investigar que táticas e estratégias as motoristas mobilizam para evitar ou fugir de situações de assédio. Entre as principais táticas identificadas por Pessoa (2024) estão a “mentira sobre o estado civil”, dirigir somente para passageiras mulheres, evitar bairros e horários considerados perigosos, configurar o aplicativo para aceitar apenas corridas pagas com cartão, ingressar em plataformas que garantam alguma segurança, ou assumir uma postura “profissional”, evitando utilizar sinais verbais e não verbais como o contato visual prolongado, sorrir em demasiadamente ou fazer perguntas pessoais aos passageiros, instalar *insulfilm* preto em todos os vidros do carro, usar roupas mais fechadas. Uma estratégia disponível no app Uber muito utilizada não só por motoristas mulheres para prevenir problemas é a filtragem com base na nota dos passageiros. Na configuração de preferências o motorista pode escolher solicitações de usuários com nota a partir de 4,70 por exemplo, que é uma média utilizada por muitos motoristas. Dessa forma, os passageiros são avaliados de 1 a 5 estrelas a cada corrida realizada, assim como os motoristas. A partir dessa filtragem, seriam enviadas apenas chamadas de usuários com nota a partir de 4,70. Pessoa (2024) também identificou que grupos de WhatsApp, moderados por motoristas por aplicativos, são utilizados para fugir de situações de violências

¹⁹ <https://diariodeuberlandia.com.br/noticia/36223/crimes-contra-motoristas-de-aplicativos-sobem-28-7-em-uberlandia>

e conseguir uma melhor remuneração. É o caso dos grupos de mulheres motoristas criados em diferentes estados do Brasil.

1.3.1 Grupos e coletivos de mulheres motoristas de aplicativo

Em 2019, foi criado em Pernambuco o grupo “Elas na Direção.” Reportagem divulgada pela imprensa nacional mostra que o grupo teria, em 2024, 11 mil seguidoras, e os depoimentos de algumas motoristas revelam que, além de segurança e confiança, a comunicação em situações de perigo ou por problemas mecânicos são os temas centrais discutidos.²⁰ Pelas mensagens publicadas, as administradoras e as motoristas identificam o grupo como um ponto de apoio, uma “família que temos na estrada”, uma forma de apoio quando enfrentam situações de violência ou problemas técnicos nos veículos. A escolha da cor rosa e da imagem da personagem Penélope charmosa são marcas do grupo “Elas na Direção” que, além de sugestões, orientações e dicas para compreender os aplicativos, também realizou uma carreata para divulgar o grupo em Recife.

Embora não existam dados precisos sobre o número de motoristas mulheres de aplicativos, estima-se que tem ocorrido um crescimento. Esse crescimento pode expressar não apenas a dinâmica do mercado de trabalho brasileiro, mas de gênero. Ou seja, iniciativas individuais e coletivas de mulheres motoristas, que reivindicam maior segurança e maior suporte das plataformas na proteção das trabalhadoras²¹ e das passageiras, se tornam estratégicas para a sua inserção em um ramo do mercado de trabalho composto majoritariamente por homens.

Na busca por independência financeira ou complemento da renda familiar, as mulheres se inserem em uma atividade marcadamente masculina, buscando quebrar o que Kergoat (2002) denominou de princípio da separação das esferas pública e privada. A quebra deste princípio não significa, contudo, que formas de opressão e de manifestação da dominação masculina deixem de existir. Elas persistem e são identificadas, denunciadas e inclusive justificam novos negócios (criação de aplicativos só para mulheres) ou investimentos das próprias plataformas que criam funcionalidades específicas para mulheres.

Desde outubro de 2023 existe em Uberlândia um aplicativo de mobilidade urbana voltado para motoristas e passageiras mulheres, o *Lady Driver*, que também se dedica ao

²⁰ <https://www.facebook.com/watch/?v=530012189373712>

²¹ Neste projeto, entende-se gênero as mulheres cis ou trans motoristas de aplicativo na cidade de Uberlândia.

mercado de transporte de crianças, adolescentes, acompanhantes e idosos. Ao ingressar no Instagram *ladydriverudia*, clientes são informados que a empresa “é o único aplicativo exclusivo e confiável para transportar crianças e adolescentes de 8 a 16 anos”. A empresa promete um serviço “tranquilo e confortável” para mães e seus filhos. As motoristas vinculadas à plataforma *Lady Driver* são chamadas de “*mãetoristas*”²², reforçando uma representação de gênero que naturaliza o sexo feminino ao cuidado, como estratégia de legitimação em um mercado social e historicamente concebido como masculino. Em Uberlândia, também chegou a funcionar uma empresa, denominada “UDI 7”, voltada à mobilidade urbana e ao oferecimento de serviços “diferenciais”, tais como serviços PET, entregas grandes e pequenas, serviços exclusivos de mulheres para clientes mulheres. No entanto, a UDI 7 saiu do mercado e não há mais nenhum registro dela.

Embora a *Lady Driver* atue na cidade, as plataformas que mais conseguem adesão de motoristas são as duas maiores plataformas utilizadas: Uber e 99POP. Elas são mais procuradas não apenas pelo volume de corridas que oferece, mas porque também oferecerem recursos como o U-elas e 99 Mulher.

As pesquisas sobre motoristas de transporte individual por aplicativo existentes no país mostram o perfil geral dos trabalhadores e, pontualmente, o percentual de mulheres motoristas (IBGE, 2022; 2024; Moraes, 2023). Pesquisas monográficas têm procurado traçar o perfil das motoristas, visando cotejar os dados das empresas com os dados das pesquisas acadêmicas. Pesquisa realizada com 11 motoristas, que atuam em Belo Horizonte, identifica o seguinte perfil: as pesquisadas estão na faixa etária entre 23 e 56 anos, quatro entrevistadas são solteiras, três são casadas, duas são divorciadas, uma é viúva e uma vive em união estável. Em relação à escolaridade, oito têm curso superior completo, duas têm curso superior incompleto e uma concluiu o ensino médio (Colodetti & Melo, 2022).

Pesquisa realizada pela 99POP, em parceria com a consultoria *Think Eva*, em seis capitais brasileiras, “traçou um panorama da rotina e dos desafios das mulheres motoristas de aplicativo”.²³ Segundo matéria divulgada na imprensa nacional, a amostra era composta por 878 mulheres. Sete em cada dez motoristas são mães e, para 79% delas, a direção por aplicativo é a principal fonte de renda. Ademais, 93% das pesquisadas afirmaram perceber que as passageiras se sentiam mais seguras quando conduzidas por motoristas mulheres. A pesquisa revelou ainda que 51% das motoristas relatam medo de assédio sexual, 78,1% consideram

²² <https://www.instagram.com/ladydriverudia/?hl=en>

²³ Ver: <https://mobilidade.estadao.com.br/mobilidade-para-que/sete-entre-10-mulheres-motoristas-de-aplicativo-tem-filhos-e-dividem-o-tempo-com-tarefas-domesticas/>

essencial a flexibilidade e 73,1% evidenciam a importância do ganho imediato. Os resultados mostram que as mulheres motoristas de aplicativo no Brasil destacam a questão da segurança, a conciliação com a vida familiar e a busca por autonomia. A maioria das motoristas pesquisadas têm entre 33 e 40 anos, são casadas ou vivem em união estável e têm filhos (7 em cada 10 mulheres, segundo uma pesquisa da 99). As principais razões para escolher a profissão incluem necessidade financeira, busca por liberdade e autonomia no trabalho e uma forma de obter renda enquanto os filhos estão na escola. Além disso, a segurança é uma preocupação central.

CAPÍTULO II: ENTRE O EMPODERAMENTO E A PRECARIZAÇÃO: O GÊNERO NA ECONOMIA DE PLATAFORMA

Para compreender os grupos digitais de mulheres motoristas, é necessário analisar as diversas formas da exploração da força de trabalho feminina no Brasil, pois dentro da esfera do trabalho mediada pelas tecnologias digitais, isto é, da economia de plataforma, essa exploração está sendo potencializada pelos aspectos da informalidade característica da uberização, que transformam e reproduzem relações de gênero.

Diante do cenário da flexibilização, as diferenças laborais entre homens e mulheres se evidenciam a partir da divisão sexual, na qual a inserção dos empregos de curta jornada para mulheres passa a ser uma alternativa para conciliar sua vida profissional com as cargas destinadas aos cuidados do lar e com a família, dando forma às duplas ou triplas jornadas. (Campos e Machado, 2023, p.6)

Seguindo essa lógica, a crescente ascensão de discursos e de políticas neoliberais implementadas no Brasil desde a década de 1990, fortaleceram um dos seus pilares ideológicos – a flexibilidade na regulação do trabalho, a desproteção social e a redução de direitos e equipamentos sob encargo da gestão pública e do Estado. As políticas neoliberais promovem a mercantilização e a privatização de serviços essenciais, gerando uma "crise do cuidado". Tais políticas retiram do Estado a responsabilidade de provedor de bem-estar e transferem para o mercado ou para as famílias, especialmente para as mulheres. Ao esvaziar os espaços públicos, constitui-se uma *crise pública do cuidado* ao mesmo tempo em que se expandem ocupações e empresas, entre as quais as plataformas, voltadas à oferta de serviços de cuidado individual.

A economia de plataforma passa a ser uma realidade não apenas no rastro do desmonte de direitos sociais oferecidos por instituições públicas que empregavam formalmente os trabalhadores, mas reorganiza inclusive a informalidade e o subemprego, característicos do mercado de trabalho brasileiro. Tal reorganização não rompe com a divisão sexual do trabalho, ao contrário, fortalece as estereotipadas configurações de gênero historicamente existentes na sociedade. Segundo Kergoat,

A divisão sexual do trabalho tem a ver com a forma de divisão do trabalho através das relações sociais de sexo. Isto porque, historicamente, adaptada a cada sociedade, tem como característica a destinação prioritária da esfera produtiva aos homens e da esfera reprodutiva às mulheres. Além disso, nesse âmbito, a divisão social do trabalho se organiza em dois princípios: o da separação, no qual existem trabalhos tipicamente de homens e trabalhos de mulheres; e o princípio da hierarquização, no sentido que institui um valor social muito mais elevado para o trabalho masculino (KERGOAT, 2003)

Pensando no cenário global, em que houve uma reorganização da divisão mundial do trabalho, há um reforço das desigualdades no mercado de trabalho entre homens e mulheres, por meio de diferenças salariais, sobrecarga do trabalho reprodutivo - o que implica em mais um obstáculo para a inserção de mulheres em determinados empregos. Dentro da economia de plataforma essa estrutura desigual permanece, mesmo que em novas configurações. Mesmo com a inserção crescente de mulheres como motoristas de aplicativo – um território laboral tradicionalmente masculino - Campos e Machado destacam que:

As mulheres tendem a adotar padrões diferentes de trabalho dos motoristas homens, tanto no que diz respeito ao menor tempo disponível (mulheres tendem a conciliar horário de trabalho reprodutivo não remunerado com o produtivo) e à insegurança quanto ao optar pela escolha de horários e rotas específicas. (Campos e Machado, 2023, p.11 e 12)

A economia digital e as novas formas de exploração do trabalho revelam que não existe neutralidade de gênero, pelo contrário, mesmo homens e mulheres exercendo o mesmo trabalho como motoristas de aplicativo - ou seja, sujeitos à mesma exploração, jornadas longas, ausência de direitos trabalhistas – as mulheres são afetadas diretamente pela divisão sexual do trabalho dentro e fora de suas jornadas laborais. Até mesmo entre os *slogans* das empresas para atrair mais motoristas mulheres, encontramos as marcas da divisão sexual do trabalho que reforçam a conciliação entre trabalho remunerado flexível para a plataforma e o trabalho reprodutivo (doméstico ou não) não remunerado. Além de difundir que o trabalho remunerado para as plataformas pode se articular ao doméstico, as empresas podem suprir a necessidade financeira e o anseio pela independência econômica (Ávila & Ferreira, 2014). A autonomia financeira e a liberdade das mulheres são estimuladas, desde que não se rompam com os papéis sexuais na reprodução social.

As desigualdades entre homens e mulheres são evidentes não apenas no recrutamento, mas na dinâmica do trabalho como motoristas de transporte de passageiros. Pesquisa realizada por Cook et al. (2019) entre os anos de 2015 e 2017, nos Estados Unidos, mostrou que a renda de mais de um milhão de motoristas da Uber expressava uma diferença nos ganhos semanais de aproximadamente 7% entre os motoristas homens e motoristas mulheres em todo país. Além da desigualdade de rendimento do trabalho, a disponibilidade de tempo de trabalho entre homens e mulheres dava aos primeiros mais vantagens, mais experiência (inclusive em relação a trajetos e percepção sobre segurança, mais destreza ao volante e mais tempo ocioso).

Ainda de acordo com a mesma pesquisa isso se deve a três fatores principais:
i) o retorno da experiência na plataforma, a partir no número de viagens realizadas, em que homens acumulam mais experiência do que as mulheres

ao conduzirem mais horas semanais e têm menos probabilidade de tempo ocioso; ii) as diferenças nas preferências de onde trabalham, impulsionadas por onde os motoristas moram e suas percepções de insegurança/ segurança e iii) a diferença residual nos rendimentos entre homens e mulheres, após controlar a experiência e onde e quando trabalham, pode ser explicada por preferências em relação à velocidade média de condução (Pereira et al., 2021 Apud Cook et al., 2019).

A perspectiva das mulheres motoristas de aplicativo expressa aspectos que são funcionais para a economia de plataforma: a ideia de autonomia e a ideia de liberdade profissional funcionam como armadilhas, pois, imbricadas sob valores de empoderamento e empreendedorismo (Lima e Oliveira, 2021), encobrem e ocultam, dentro dessa alternativa de renda, uma sobrecarga de trabalho produtivo e reprodutivo não remunerado.

A pesquisa realizada por Colodetti & Melo (2022) em Belo Horizonte investigou trabalhadoras de diferentes aplicativos de transporte de passageiros e identificou que essas mulheres não se consideram vítimas de um modelo patriarcal hegemônico. Ao contrário, o emprego nas plataformas digitais lhes parece extremamente atrativo dentro do cenário de crise econômica brasileira, proporcionando não apenas a garantia da rentabilidade financeira, mas também a flexibilidade de horários e uma suposta autonomia profissional (Colodetti & Melo, 2022).

Seguindo essa ideia, Ivy Carvalho (2014) esmiúça uma particularidade da lógica contemporânea do sistema do capital, o fetiche do “empoderamento”, que deixa de ser um discurso ideológico dos movimentos sociais e passa a ser incorporado ao projeto econômico-político neoliberal. Um aspecto da ideologia burguesa, o individualismo, é fortalecido pela ideologia neoliberal, que tem como efeitos a fragmentação dos sujeitos coletivos junto com uma transferência de responsabilidade para os indivíduos por sua condição de vida. A plataformização, a estrutura das relações de trabalho uberizadas investigadas e ainda a forma como a ideologia do “empoderamento” é direcionada para o público feminino revelam a materialidade do trabalho de mulheres motoristas de aplicativo, ao mesmo tempo em que escancaram a sua função ideológica: “velar os fundamentos das relações sociais de produção capitalista.” Segundo Carvalho (2014).

O “empoderamento” é apreendido pela maioria dos autores como termo, “conceito” ou estratégia, sendo tomado como meio de fortalecimento dos sujeitos, ampliação de sua autonomia, participação cidadã, de suas habilidades e potencialidades. Todavia, restringi-lo a um “conceito” tem uma função ideológica, na medida em que o ofusca enquanto projeto com conteúdo e concretude, com funcionalidades econômicas e políticas. (CARVALHO, 2014 p.146)

Ao revelar o empoderamento enquanto projeto do Banco Mundial, Carvalho (2014) aborda o conceito de *ethos liberal*: a condição social que ocupamos vincula-se ao esforço individual de cada um, ou seja, com a internalização da ideia de “empoderamento”, o indivíduo valida a concepção da meritocracia. Voltando ao nosso objeto, não só podemos observar na rotina das motoristas de aplicativo como essa ideia de empoderamento e autonomia é aceita, mas também valorizada por esse coletivo. Ao tomarmos as mensagens enviadas nos grupos nota-se que as motoristas se veem como empreendedoras de si, que o autogerenciamento do seu tempo e do seu carro são percebidos como autonomia.

O empoderamento é valor muito presente em discussões e pautas feministas, com a ideia de tomar o poder para si, como fortalecimento de um sujeito de vontade até então oprimido.

[...] o projeto do empoderamento exerce um papel econômico e político, visto que o Estado, com o discurso de “empoderar” os cidadãos, transfere responsabilidades para estes; o capital toma o “empoderamento” como instrumento de gestão pessoal visando aumentar a extração de mais-valia do trabalhador (responsabilizando-o mais por suas ações na empresa); os sujeitos são chamados a sair sozinhos da situação social em que se encontram, havendo deste modo a apologia ao empreendedorismo e ao autoemprego como alternativas. (Carvalho, 2014 p.180 e 181)

Ao ressignificar o empoderamento de uma forma fetichizada e sedutora, a publicidade dos aplicativos como Uber e 99 - quando se trata do público feminino sejam as motoristas ou as usuárias - sempre foca na força da mulher contemporânea, na mãe que precisa se desdobrar em jornadas de trabalho, na autonomia e até na segurança que as empresas podem oferecer para facilitar o dia a dia dessas mulheres. Vejamos alguns exemplos. As mulheres podem solicitar exclusivamente motoristas mulheres no aplicativo Uber desde outubro de 2025, na cidade de Uberlândia. Aquelas que precisam de uma corrida para a delegacia da mulher não pagam a corrida na 99. Por fim, as motoristas mulheres tem o filtro de escolha de passageiras mulheres nos dois aplicativos para buscar apenas mulheres, entre outros recursos que permeiam o discurso do empoderamento ao mesmo tempo que escondem o projeto neoliberal de uma relação de exploração laboral precarizada.

Mello (2021) pesquisou as motoristas de aplicativos, *ubergirls*, nas cidades de Campina Grande e João Pessoa, na Paraíba, com a finalidade de identificar se existe algum tipo de autonomia na perspectiva das trabalhadoras, tal como as empresas divulgam amplamente. A pesquisa, realizada entre os anos de 2019 e 2020, revela que a conexão entre flexibilidade e liberdade não está associada a uma carga de trabalho reduzida. Segundo a autora, “o que julgam

como liberdade é a possibilidade de fazer uma pausa para ir a uma consulta com o filho/a, resolver algum problema pessoal, mas que em seguida tem que repor esse horário para conseguir fechar as contas no final do mês” (Mello, 2021, p. 99).

A empresa afirma que o trabalhador é livre e flexível, mas sua lógica é que quanto mais tempo você tem disponível para permanecer on-line, mais corridas você recebe, caso contrário, há punições e restrições nas corridas ofertadas e, se permanecer na instabilidade com poucas viagens, corre o risco de ser desativada. Mello afirma que o funcionamento dos aplicativos e a forma como foram pensados e geridos exige uma disponibilidade, “quase um vício, de permanecer conectada com a finalidade de ganhar mais, encurtando o seu tempo livre” (2021, p. 100).

Quanto mais tempo eu permanecer conectada, mesmo cansada, o ganho financeiro é maior, principalmente nesses horários dinâmicos. Suas informantes afirmam que existe alguma flexibilidade para repor determinados horários que foram ocupados por outros compromissos, de optar em rodar de dia ou à noite, *mas a liberdade em si é limitada nessa forma de trabalho*. Essa percepção tem levado os próprios trabalhadores a representarem seu trabalho como “escravidão de si” e não “empreendedor de si”. Em síntese, mesmo sendo uma fonte de renda imediata que promete flexibilidade e autonomia como principal atrativo estrutural da economia de plataforma, essa nova forma de gestão do trabalho, reforça relações desiguais de gênero.

Tomando outras dimensões que demonstram como mulheres motoristas de aplicativo precisam lidar com as nuances da divisão sexual do trabalho no seu dia a dia laboral, é necessário destacar como o medo e a insegurança afetam diretamente seus ganhos, seja na escolha de horários, rotas, notas de usuários, destinos etc. Entretanto, elas driblam esses problemas com táticas e estratégias individuais e coletivas, seja criando rotinas mais seguras, ou participando de grupos com outras motoristas, ou ainda aceitando viagens só com mulheres, ou corridas apenas com pagamento online, ou até trabalhando apenas em determinadas regiões mais centrais. Algumas chegam a portar equipamentos de segurança como câmeras, rastreador, spray de pimenta ou teaser, dentro dos carros.

No artigo intitulado “As caminhoneiras: uma carona nas discussões de gênero, trabalho e identidade” Salvagni (2020) mostra que as caminhoneiras vivem uma constante performatividade de gênero: elas precisam negociar, encenar e reconstruir sua identidade feminina dentro de um espaço historicamente masculino, usando simultaneamente códigos do masculino e do feminino para existir e serem aceitas na estrada. Salvagni (2020) explicita como a estrada se torna um “não lugar”: um espaço de passagem, movimento e transformação da identidade. As caminhoneiras vivem entre dois mundos, passam a existir “entre lugares”,

rompendo expectativas tradicionais associadas à mulher, como permanecer ligada ao lar e ao cuidado da família. Simultaneamente precisam adaptar-se aos códigos masculinos do ambiente das estradas para serem aceitas e reconhecidas profissionalmente, ao mesmo tempo em que muitas mantêm sinais de feminilidade, como maquiagem e vaidade, para reafirmar socialmente que continuam sendo mulheres – relevando ambiguidades nas representações de gênero.

O ambiente de trabalho continua marcado por desigualdades de gênero, preconceitos e formas sutis de dominação masculina. Mesmo com avanços na inserção das mulheres em profissões masculinizadas, novas formas de discriminação são reproduzidas. Pensando no contexto das motoristas de aplicativo, a definição de disfarce de Salvagni (2020) para explicar a performatividade é totalmente compatível com as motoristas de transporte de passageiros, afinal, dentro do carro, a cada corrida com diversos passageiros diferentes, ninguém age de forma totalmente natural, todos usam máscaras sociais, os sujeitos adaptam seus comportamentos conforme o ambiente. Com isso, motoristas de aplicativo utilizam esses “disfarces” para garantir sua segurança e privacidade.

Além de táticas e estratégias individuais, as motoristas, diante da contemporaneidade das relações de trabalho plataformizadas, encontraram no cotidiano laboral formas de solidariedade e construção de identidades coletivas?

Articulando autoetnografia, como motorista, e netnografia, acompanhei no período 2024 e 2026 dois grupos de whatsapp. Percebo que as motoristas interagem entre si durante o horário de trabalho predominantemente. Quando cada uma desliga seus aplicativos essa interação também se interrompe. Por mais que o grupo de discussão esteja a um clique, ele geralmente é retomado na manhã seguinte, revelando limites para a ação coletiva.

2.1 Entre o volante e a pesquisa: começando pela autoetnografia

Sou motorista de aplicativo de transporte de passageiros desde 2019. Em outubro daquele ano, por uma questão financeira comecei a trabalhar como motorista de aplicativo, pois me pareceu uma alternativa para conciliar o trabalho e a universidade. O primeiro passo, era obter uma CNH definitiva com pelo menos um ano. Em seguida, solicitar a inclusão, na própria carteira de motorista, da observação EAR - Exerce Atividade Remunerada. Para isso, era necessário passar por um exame psicotécnico. Com essa atualização dos documentos, aluguei um carro.

No mesmo dia em que assinei o contrato de locação particular do carro, eu o cadastrei nas plataformas. Quando fiz o meu cadastro no aplicativo, eu precisei de uma foto para o perfil

do motorista. Quando fui tirar a fotografia eu recebi o conselho, de não tirar uma foto tão bonita para evitar assédio. Ademais, dentre as frases que mais escutei quando as pessoas se deparam com uma motorista mulher são: “Você não tem medo?” “Mas você não dirige a noite não né?” “Te acho muito corajosa de trabalhar como Uber”. No cotidiano do trabalho, eu me sinto muito mais segura quando viajo com uma mulher. Eu tenho medo de passageiros homens, porque além do perigo de um assalto, tem o medo do estupro.

Eu tento não dirigir depois da meia noite, pois as ruas não estão tão movimentadas e se eu precisar de ajuda talvez eu não consiga. Não acho que se trata de coragem, mas de necessidade. As plataformas oferecem alguns recursos exclusivos para mulheres (mulheres motoristas só aceitam corridas com mulheres). Ainda assim, não estamos imunes ao assédio, violência e outros crimes. Entretanto, para alcançar o rendimento planejado, não compensa aceitar pedidos de corridas apenas de usuários do mesmo gênero. Temos a opção de reportar assédios, mas as motoristas mulheres presenciam situações constrangedoras tão sutis que isso não chega a ser denunciado.

A ideia da performatividade da mulher motorista de aplicativo alude aos trabalhos de Butler (2018). Segundo Butler, “o corpo é sempre uma corporificação de possibilidades tanto condicionadas quanto circunscritas por convenções históricas” (2018. P. 6). Dentro do carro, diante de diversas situações em que nós podemos nos encontrar seja no trânsito, seja na relação motorista e frentista, motorista e passageiro ou até motorista e mecânico, nos deparamos com a seguinte questão: qual a melhor forma de agir nesta situação sendo uma mulher? Segundo Butler a performance de gênero é recorrente e variada e constitui uma forma de sobrevivência e defesa diante da trivialidade da violência e da coerção.

A ideia de “projeto”, no entanto, sugere a força originária de uma vontade radical, e como o gênero é um projeto que tem como propósito a sobrevivência cultural, o termo “estratégia” sugere de forma mais apropriada a situação de coerção em que a performance de gênero ocorre sempre e de formas diversas. Assim, como uma estratégia de sobrevivência, o gênero é uma performance que envolve consequências claramente punitivas. (BUTLER, 2018, p.6)

Repetidamente performamos nosso gênero no cotidiano. Transitamos entre posturas mais ou menos profissionais, mais ou menos acessíveis, mais ou menos gentis etc. Como afirma Butler (2018, p. 6) “O corpo se torna seu gênero por uma série de atos renovados, revisados e consolidados no tempo”. Como veremos, pelas netnografias, os grupos "As Motoras" e "Pitstop Penélopes" são espaços de construção e reprodução de práticas que definem socialmente o que

significa ser uma mulher motorista de aplicativo. O gênero não aparece como uma característica fixa das participantes, mas como uma identidade continuamente produzida por meio das interações, narrativas e estratégias compartilhadas no ambiente digital.

O gênero não é de modo algum uma identidade estável nem locus de agência do qual procederiam diferentes atos; ele é, pelo contrário, uma identidade constituída de forma tênue no tempo – uma identidade instituída por meio de uma repetição estilizada de atos. (Butler, 2018, p.3)

Dentre as táticas individuais que utilizo até hoje, as mais frequentes são ocultar ou assumir uma postura mais “profissional ou até mais masculinizada” de acordo com o passageiro que está na viagem. Uso roupas mais fechadas e *insulfilm* escuro, que auxiliam também contra as queimaduras do sol. Não filtro para selecionar apenas mulheres e nem pagamento exclusivamente online. No cenário em que eu trabalho, isto é, nos horários e bairros que eu rodo na cidade de Uberlândia, não vejo necessidade de restringir as minhas solicitações de viagem dessa maneira. Como eu trabalho há 6 anos como motorista, conheço bem a cidade, as ruas, bairros, locais seguros ou não e desenvolvo determinadas estratégias para não ficar exposta ou parada muito tempo.

No que diz respeito a minha relação com os passageiros, as conversas sempre são um ponto de alerta de atenção, afinal é por meio dessa comunicação que podemos perceber diferentes riscos. Entram no meu carro quase todos os dias entre 25 e 40 pessoas desconhecidas. Muitos passageiros perguntam sobre a minha vida, se tenho filhos, marido, se o carro é meu ou não, se faço corridas particulares, se rodo durante a noite etc. Confesso que com as mulheres ou idosos eu respondo por educação. São perguntas desconfortáveis para mim, mesmo quando feitas por pessoas que aparentemente não oferecem algum risco à minha integridade. No entanto, não deixam de ser pessoas completamente desconhecidas, que na realidade eu não vejo nem o rosto na maioria das vezes. O trânsito, a condução do veículo e aparelho de telefone móvel utilizado para GPS e solicitações de viagens consomem quase que completamente a atenção.

Quanto aos homens que fazem os mesmos questionamentos, eu geralmente oculto principalmente sobre o estado civil. A minha postura também é mais direta, “mais profissional”. Quando perguntam se eu já tive problemas com passageiros - porque muitos veem pelo perfil nos aplicativos quanto tempo eu tenho de trabalho e a quantidade de corridas – eu, mesmo que na brincadeira ou na esportiva, digo que não é nada que eu não consiga resolver porque os “caras também não me conhecem”. Então eu respondo como uma forma

de aviso também e concluo dizendo que já tive problemas e que coloquei para fora do meu carro.

Portanto, é imprescindível evidenciar que todas essas preocupações, performances, ou táticas cotidianas não são meras dificuldades enfrentadas por mim e por outras motoristas mulheres simplesmente por sermos mulheres, isto é, as dificuldades relatadas não derivam de características inerentes às mulheres, mas de processos históricos e culturais que definem expectativas específicas para o feminino. Como explica Butler (2018, p.16) “o gênero é aquilo que se supõe, invariavelmente, sob coerção, diária e incessantemente, com angústia e prazer.”

O desgaste e o cansaço mental de um motorista de aplicativo que depende desse trabalho como sua renda principal, que necessita desse trabalho para manter sua sobrevivência é enorme, considerando em sua maioria uma jornada de 10, 12 até 16 horas de trabalho contínuo. Ouço frequentemente a pergunta: “Você trabalha ou só faz uber? Outro comentam que o trabalho do motorista é fácil e simples, quase que um *hobbie*, com a justificativa de que é um bom trabalho “*pois você fica sentado passeando pela cidade toda*”.

Na prática, realizo um trabalho manual e não manual, pois envolve dirigir um carro e interagir com o público – o que torna mais um trabalhador multifuncional, que não só flerta, mas mergulha dentro do discurso neoliberal e as exigências do mercado de trabalho contemporâneo. As empresas difundem um discurso, segundo o qual ser *desenrolado* com tudo é extremamente vantajoso e valorizado. Ser bilíngue, ter especializações para além de um diploma, ter conhecimento e experiência em mais de uma área, nem é mais um diferencial é uma exigência. O empreendedorismo alude a ideia de que todos podem investir e que há oportunidades para todos, mas poucos compartilham igualmente da mesma realidade.

Difunde-se também a ideia de que todos tem as mesmas 24 horas e quem alcança o sucesso é sempre aquele que administra melhor o seu dia. Um dos efeitos desta gestão dos aplicativos sobre o trabalho dos motoristas é o sacrifício à saúde e uma sobrecarga de trabalho que amplia os riscos de acidentes e de adoecimento laboral.

2.2 Pressão, controle e exaustão: o trabalho como espaço de adoecimento

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) estabelece as disposições gerais relacionadas à Segurança e Saúde no Trabalho no Brasil, funcionando como base para as demais normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Sua atualização recente

ampliou o entendimento de prevenção ocupacional ao incluir, de maneira mais efetiva, os riscos psicossociais no contexto organizacional.

Nesse sentido, a NR-1 passou a exigir que as organizações identifiquem, avaliem e gerenciem fatores capazes de comprometer a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, tais como assédio moral, pressão excessiva, jornadas exaustivas, conflitos interpessoais e ambientes laborais considerados tóxicos. A crescente incidência de adoecimento psicossocial no trabalho evidencia uma transformação estrutural nas relações de trabalho contemporâneas. Historicamente, as políticas de Segurança e Saúde no Trabalho concentravam-se predominantemente em riscos físicos, químicos e biológicos. A atualização da NR-1 representa uma mudança ao incluir explicitamente os riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

A norma determina que as empresas implementem medidas preventivas e mecanismos de controle capazes de reduzir tais riscos, promovendo ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e organizacionalmente sustentáveis. Entre as principais exigências, destacam-se a realização de treinamentos, o fortalecimento da comunicação interna, a documentação das ações preventivas e a adoção de instrumentos que possibilitem o registro e acompanhamento de ocorrências relacionadas à saúde ocupacional. Na prática as empresas, precisarão de um canal de denúncias e uma ouvidoria confiável, rastreável e auditável, além de ações, por exemplo, que vão além de palestras no mês ‘setembro amarelo’.

Segundo informações divulgadas pela Previdência Social e repercutidas pela Agência Brasil,²⁴ o Brasil registrou, em 2025, mais de 546 mil benefícios previdenciários concedidos em razão de transtornos mentais e comportamentais, número 15,6% superior ao observado em 2024, quando já haviam sido contabilizados mais de 472 mil afastamentos. Entre os principais fatores relacionados aos afastamentos destacam-se transtornos ansiosos, episódios depressivos e reações graves ao estresse. Além disso, análises do Observatório da Segurança e Saúde no Trabalho apontam que os afastamentos associados à saúde mental cresceram aproximadamente 62% entre 2020 e 2024, evidenciando um agravamento contínuo do problema.²⁵

O Sudeste dispara com o maior volume de benefícios concedidos, com 242.733 casos, seguido pelo Sul, com 99.869, enquanto o Nordeste ficou em terceiro lugar, com 70.417

²⁴ Ver: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2026-05/novas-regras-sobre-saude-mental-no-trabalho-entram-em-vigor?>

²⁵ Ver: <https://www.agenciatatu.com.br/noticia/adoecimento-mental-afastou-trabalhadores-em-2024/>

afastamentos, o que representa 14% do total nacional. De todo o país, Santa Catarina foi o estado com maior número proporcional de afastamentos por saúde mental, concedidos pelo INSS em 2024 no Brasil, com 454 a cada 100 mil habitantes. Em seguida aparecem Distrito Federal (425), Rio Grande do Sul (358) e Minas Gerais (334).

Dessa forma, a NR-1 representa uma ampliação da perspectiva tradicional de segurança do trabalho, incorporando aspectos psicossociais à gestão corporativa e reforçando a responsabilidade das organizações na promoção da saúde integral dos trabalhadores. Portanto, a atualização da NR-1 responde a uma realidade social marcada pelo aumento expressivo do sofrimento psíquico relacionado ao trabalho. Mais do que atender a uma exigência normativa, a adequação das organizações representa uma necessidade urgente diante dos impactos humanos, econômicos e institucionais decorrentes do adoecimento mental nas relações laborais contemporâneas.

Migrando para o contexto do “autônomo” motorista de aplicativo, aquele que se autogerencia, o empreendedor de si. Nós hoje, temos que entender um pouco sobre tecnologia, informática, comunicação, mecânica, educação financeira entre outros. Como veremos nessa pesquisa, temos que entender que nós somos e devemos pensar enquanto empresa. Dentro dessa lógica, nós, definidos como “parceiros autônomos” continuaremos mais uma vez à margem, fora da equação quando se trata da nova NR-1.

Na prática, embora empresas de plataforma como Uber e 99 frequentemente classifiquem os motoristas como “parceiros autônomos”, diversos fatores presentes na atividade se enquadram claramente como riscos psicossociais previstos na nova perspectiva da NR-1, tais como: jornadas excessivas, pressão algorítmica, insegurança financeira, violência urbana, assédio de passageiros, ausência de suporte organizacional, avaliações constantes por nota, medo de bloqueios nas plataformas, hiperconectividade e disponibilidade contínua.

Diante disso, o trabalho mediado por plataformas digitais produz formas específicas de sofrimento psíquico associadas à lógica da gestão algorítmica. O motorista permanece submetido a mecanismos de controle indireto, metas implícitas de produtividade e instabilidade permanente de renda, fatores que contribuem significativamente para quadros de ansiedade, estresse crônico, exaustão e burnout.

Do ponto de vista jurídico, a NR-1 possui aplicação obrigatória em relações formais de emprego regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Assim, tecnicamente, as plataformas argumentam que a norma não lhes seria diretamente aplicável em relação aos

motoristas cadastrados. Contudo, o crescimento das discussões sobre saúde mental no trabalho digital vem ampliando debates sobre responsabilidade organizacional, dever de cuidado e proteção psicossocial mesmo em relações consideradas flexíveis ou autônomas.

Além disso, pesquisadores do trabalho digital têm apontado que os riscos psicossociais presentes nas plataformas ultrapassam a lógica tradicional da segurança ocupacional, justamente porque o controle ocorre por meio de algoritmos, avaliações e incentivos invisíveis, dificultando a identificação formal do adoecimento relacionado ao trabalho. Como Castro (2016) define: um trabalho perpétuo. Que realmente se torna “escravo de si”, nós carregamos um peso, ou melhor, uma culpa sempre que optamos pelo descanso ou lazer ao invés de “ganhar dinheiro”. Como tudo nos é posto como nossa responsabilidade, uma nota ruim, o carro que estraga, a meta, a missão ou promoção que não foi batida. Todas essas questões macro e micro do cotidiano de um motorista de aplicativo, nos leva ao limite de uma “autossabotagem”. Nos leva a um burnout.

Pensando ainda no aspecto das questões de gênero como uma dupla ou tripla jornada de trabalho, que são realidades vividas por muitas motoristas de aplicativo que são mães, esposas, que carregam esse papel de cuidadoras. Nós pagamos o preço dessa ideia utópica de autonomia com a nossa própria saúde mental e só nos damos conta disso, quando o “empoderamento” não nos serve nem para nos levantarmos da cama.

CAPÍTULO III: ENTRE O ALGORITMO E A REDE DE APOIO: DUAS NETNOGRAFIAS DE MOTORISTAS MULHERES NO WHATSAPP

A observação participante, que articula netnografia à autoetnografia, se iniciou quando fui adicionada aos grupos de discussão. Ingressei no dia 6 de março de 2024 no Grupo “Pitstop Penélopes” e no dia 12 de maio de 2024, no Grupo “As Motoras”. A observação participante nos grupos de discussão de motoristas mulheres no WhatsApp foi diária. De acordo com o conteúdo compartilhado pelas motoristas - isto é, suas opiniões, dúvidas, descrição de situações dentro do trabalho etc. - construí um diário de campo de acordo com a dinâmica das interações das participantes, descrevendo aspectos do cotidiano dessas motoristas.

A netnografia tornou-se um método indispensável para esta pesquisa porque os grupos digitais se configuram como espaços centrais de sociabilidade, apoio mútuo e construção de sentidos sobre o trabalho por aplicativos. É nesses ambientes virtuais que as motoristas compartilham experiências sobre violência, assédio, algoritmos, remuneração, insegurança, jornadas de trabalho, bairros considerados perigosos, estratégias de proteção e percepções sobre gênero e trabalho. Muitas dessas questões dificilmente emergiriam da mesma forma em entrevistas formais, pois aparecem espontaneamente nas interações cotidianas entre as participantes.

A intensa frequência de mensagens produziu uma base empírica extensa e rica para análise. Diariamente, circulavam mensagens, relatos, áudios, desabafos, dúvidas, alertas de segurança, denúncias, opiniões políticas e orientações sobre o trabalho nas plataformas. A recorrência de determinados temas permitiu identificar padrões, tensões e contradições presentes na experiência das motoristas mulheres. A construção do diário de campo, alimentado continuamente a partir dessas interações, possibilitou registrar não apenas conteúdos objetivos, mas também emoções, formas de comunicação, relações de solidariedade e conflitos internos aos grupos.

Nesse sentido, a netnografia não funcionou apenas como técnica complementar, mas como eixo metodológico central da pesquisa, permitindo compreender como as experiências individuais se transformam em narrativas coletivas compartilhadas em redes digitais femininas.

3.1 “Meninas são comuns” penélopes não - uma netnografia do Grupo “Pitstop Penélopes”

No dia 06 de março de 2024, entrei, pela segunda vez, no grupo de motoristas de aplicativo “Pitstop Penélopes” de Uberlândia. Trata-se de um grupo de WhatsApp, no qual só mulheres motoristas de aplicativo participam. O grupo foi criado por Arlete de Araújo Correa, no dia 29 de agosto de 2018. Quando ingressei, o grupo contava com 199 membros – todas mulheres. Em junho de 2026, esse número era de 185 mulheres motoristas. Para ter acesso ao grupo é necessário conhecer alguma motorista Penélope, uma espécie de título dado a todas as componentes do grupo. A motorista deve solicitar uma das administradoras para adicionar seu número. Para isso, uma administradora, verifica se realmente você é uma motorista ativa nas plataformas e, confirmada a informação, logo em seguida adiciona ao grupo. No meu caso, falei diretamente com uma das administradoras e criadora do grupo.

É preciso esclarecer que eu já havia participado do grupo “Pitstop Penélopes” em 2019. Permaneci no grupo por aproximadamente três meses. Entrei no “Pitstop Penélopes” por curiosidade e sai por excesso de regras. Há algumas regras que ajudam as motoristas a se situar dentro do grupo. Evidentemente por motivos de organização, para que as motoristas consigam se comunicar na correria do trânsito e identificar imediatamente o conteúdo das mensagens, códigos e símbolos padronizados são úteis: se se trata de uma mensagem de alerta, de perigo ou não. Os símbolos fazem sentido para mim. No entanto, a obrigação de chamar cada integrante do grupo como *Penélope* foi se tornando muito desgastante. Inicialmente, porque, dentre as regras descritas e fixadas no grupo, não está explícita essa obrigação. Essa é uma exigência da criadora do grupo, que se incomodava com frequência o fato das motoristas não utilizarem a o termo *Penélope* entre si. Até hoje essa exigência da principal administradora é tema para discussões e rupturas dentro próprio grupo. Quando entrei no grupo pela primeira vez, eu tinha acabado de me tornar motorista, então, o grupo tinha um sentido de amparo e ajuda nos aplicativos ou diante situações atípicas com o suporte que eu poderia receber.

Naquela época eu tinha pessoas próximas que já eram motoristas há um tempo (minha irmã, por exemplo). Outro fator explicativo da minha saída foi o número de mensagens diárias. Por mais que o grupo fosse para comunicados importantes, as mensagens de “*bom dia penélopes*”, com imagens e orações para começar o dia, eram exorbitantes. Eu utilizava apenas um telefone daqueles básicos tanto para trabalho quanto para uso pessoal. Em menos de uma semana mesmo sem “usar” o grupo, digo, interagir e realmente me conectar com as

mulheres motoristas, eu tinha que excluir as mensagens para garantir o espaço de armazenamento do aparelho. Com o aparelho cheio, eu percebia que novas solicitações acabavam demorando. Decidi sair, mas não fiquei rodando sozinha pois decidi entrei em um grupo misto, bem menor, de motoristas já conhecidas e amigas.

Éramos apenas 7 pessoas neste grupo, sendo 3 delas muito próximas: duas amigas, que conheci antes do Uber, e minha irmã. Cada um estava ali por motivos diferentes. Havia apenas um homem, casado e pai de duas filhas. Minha amiga que também tinha acabado de se tornar motorista por aplicativo, em função da necessidade de ter uma renda extra ao trabalho como CLT, para pagar o tratamento oncológico de sua cadela de estimação. As outras quatro mulheres eram mais próximas da criadora do grupo. A criadora do grupo trabalhava com aplicativos de transporte desde 2017, aproximadamente, e na condição de administradora dava suporte tanto online quanto offline. Era um grupo bem mais descontraído, não havia regras. Nossa principal preocupação era a segurança. Nos comunicávamos o tempo todo durante o trabalho, informando os bairros que estávamos, chegamos a compartilhar localização em tempo real, utilizar app de *walk talk*. Uma amiga me emprestou um celular para que eu pudesse utilizar esse app sem sobrecarregar o meu. Aprendemos até os Códigos em Q²⁶, para que pudéssemos nos comunicar com passageiros dentro do carro sem que eles entendessem se estávamos pedindo ajuda, por exemplo. As siglas mais utilizadas eram: QAP - na escuta; QSL - entendido; QTH - qual a localização; QRR - reforço, pedido de socorro. Junto a linguagem do Q, o sobrenome identificava o motorista. Por exemplo, quando queriam me chamar, outro motorista falava - no *Zello*, o app de *walk talk* - "QAP Justino?" Eu sabia que era eu e respondia: QAP Junqueira (que era a minha irmã) e seguíamos uma conversa rápida.

Não me recordo exatamente quanto tempo ficamos mantendo essa comunicação, aproximadamente por 3 a 4 meses. Depois de mais ou menos 8 meses, o grupo acabou. Pessoas se afastaram por motivos pessoais, até conflitos entre membros. Outros não viam mais sentido de permanecer, por já ter adquirido experiência na rua, rodando ou nem eram mais motoristas de aplicativo. Por fim, as interações em grupo se tornaram conexões privadas.

²⁶ Os Códigos em Q são um conjunto de abreviações de três letras (todas começando com a letra "Q") usado internacionalmente para padronizar e agilizar a comunicação via rádio. Ele foi criado na época do telégrafo e código Morse e hoje é muito utilizado por polícias, seguranças, socorristas, radioamadores e em jogos como GTA RP.

Antes de retornar à análise do grupo Penélopes é imprescindível ressaltar que grupos de motoristas sempre foram comuns, desde quando comecei a trabalhar. Existiu o grupo “Os corujas”, que rodava à noite, “Os ligeirinhos” e o grupo “Fênix”, que na época foi uma derivação das Penélopes. Uma motorista se desentendeu com a fundadora do “Penélopes” e criou o próprio grupo com menos regras, mais liberdade. Todos estes grupos são identificados com adesivos no vidro do porta-malas. Atualmente, isso não é tão forte quanto antes. Na rua já não conseguimos identificar membros dos grupos pelos adesivos, tal como antes ocorria mais facilmente. Essa prática se perdeu muito. Recordo que a minha irmã fazia parte de “Os ligeirinhos”; ela tinha o adesivo no carro e adorava os meninos do grupo. O grupo era misto, mas havia cerca de cinco mulheres motoristas. Perguntei para registro na pesquisa, por qual razão o grupo acabou.

Segundo minha irmã, o grupo se desfez na medida em que a competição entre os membros foi aumentando também. Ela afirma que era “normal” o compartilhamento de ganhos. Um falava: já fiz 250 reais desde 04:30 da manhã; outro falava fiz 500 reais até 23:00 horas etc. Essa concorrência foi deixando tudo “chato”. Mas outros assuntos também contribuíram para o desgaste do grupo, como, por exemplo, as mensagens pornográficas e machistas “ao extremo”. Ela se viu desrespeitada em muitos momentos. Além disso, ocorreram desentendimentos pessoais e brigas no grupo. Um grupo, todavia, permaneceu de alguma maneira sólido desde 2018. Há quase 8 anos de existência, o “Pitstop Penélopes” permanece ativo, exclusivamente composto por mulheres. Há rotatividade, mas o grupo permanece completamente ativo.

É importante esclarecer que, doravante, as descrições que farei dos grupos de WhatsApp seguiram um método em parte cronológico, mas com critérios de relevância, isto é, mesmo que o acompanhamento das interações tenha sido feito diariamente, houve dias sem discussões relevantes para a pesquisa – razão pela qual não serão expostas. De início, com o objetivo de explicitar o funcionamento cotidiano do grupo, as descrições serão mais cronológicas, quase diárias e detalhadas, mas progressivamente à medida que os temas se repetem ficarão mais espaçados.

Mesmo tendo participado anteriormente do “Penélopes”, o processo de retorno ao grupo passou pela verificação padrão. A administradora solicitou dois prints para a confirmação de motorista de aplicativo ativa: um do meu perfil na plataforma Uber e o outro do meu perfil no aplicativo 99. Em ambos, a minha foto é exibida, além do meu nome, minha avaliação como motorista - que pode chegar até 5 estrelas -, o número de corridas que realizei

desde que ingressei em cada empresa aplicativo, em 2019, a cidade de registro – neste caso em Uberlândia – além das taxas de aceitação e de cancelamento em porcentagens.

A imagem que representa o grupo não só no WhatsApp mas também nos adesivos que podem ser colocados nos carros, como uma forma de identificação e pertencimento, faz uma referência à personagem Penélope Charmosa do desenho animado *Os Apuros de Penélope Charmosa e Corrida Maluca* em que uma motorista chamada Penélope dirige um carro rosa, vestida de rosa com um macacão de corrida como de Fórmula 1. Na imagem do slogan do grupo de WhatsApp vê-se um círculo rosa e branco com a personagem Penélope no centro e bandeiras quadriculadas, típicas de corrida de fórmula 1 em rosa e branco. No centro em amarelo na mesma cor do cabelo da personagem está escrito Pit Stop e logo abaixo Penélopes em rosa mais claro. Em seguida, centralizado abaixo no fim do círculo escrito Uberlândia MG. Um aspecto que chamou atenção é a frase que aparece centralizada acima da personagem, na parte superior do círculo. Em inglês está escrito *Warrior in action*, que em tradução livre significa guerreiras em ação.

A personagem Penélope Charmosa, que simboliza o Grupo, ficou conhecida pela sua habilidade ao volante, por jamais desistir de vencer a corrida maluca, embora seja a todo momento alvo de tramoias e armadilhas. Seu estilo esportivo e a coragem supostamente necessária a qualquer participante de corridas de velocidade são opostos ao monocromatismo de sua vestimenta e do carro que dirige. Virilidade e doçura, coragem e charme são algumas das ambivalências suscitadas pela imagem de Penélope Charmosa. A cor rosa é historicamente associada à mulher desde o século XVIII. Em matéria publicada pela revista Nexos (2023), Harriet Fletcher afirma que, segundo a historiadora Valerie Steele, o nascimento do rosa na moda moderna começou no século XVIII. Todavia, o rosa ganhou mais força nos anos de 1950. Segundo Penny Sparke, a cor rosa alude à infância feminina e representa a “ênfase na distinção de gênero que sustentava a sociedade dos anos 50, garantindo que as mulheres fossem mulheres e os homens fossem homens”,²⁷ no contexto do pós-guerra, quando, maciçamente, as mulheres ingressam em ocupações “tipicamente masculinas”. A apropriação da cor de rosa por artistas “rebeldes” tornou a cor um símbolo de irônica resistência.

²⁷ Ver: <https://www.nexojornal.com.br/externo/2022/12/23/uma-breve-historia-de-como-o-rosa-se-tornou-a-cor-polemica-da-moda>

As referências ao rosa e ao azul como cores que identificam sexos e esferas separadas, se mantêm e alimenta o imaginário das mulheres, inclusive de grupos feministas. Na língua inglesa, a cor rosa é traduzida por *pink* ou *rose*, este último termo refere-se também à flor pertencente à família Rosaceae. Neste sentido, a analogia entre rosa-cor e rosa-planta não é indiferente. Como sabemos, a naturalização das desigualdades entre homens e mulheres povoa o imaginário e o pensamento filosófico, mas encontra na formulação hegeliana um exemplar.

Como ressalta Andrade (2011), ao atribuir às mulheres características e propriedades, como imobilidade, passividade e incapacidade de autocontrole, Hegel recorre à analogia que equipara a diferenciação entre homens e mulheres à diferenciação existente entre animais e plantas.

Os homens corresponderiam a animais, já que seriam forçados a se opor à natureza exterior a eles próprios, estando imiscuídos em uma série de conflitos e contradições que engendraria um processo de diferenciação mais sofisticado no domínio do espírito. As mulheres, por sua vez, corresponderiam a plantas, apresentando um desenvolvimento mais plácido, de dentro para fora, permanecendo incompletas, presas nos processos repetitivos e não dirigidos da diferenciação natural. (ANDRADE, 2011, p.16).

Retomando as reflexões de Kergoat (2002) acerca do princípio da separação e da hierarquização, a escolha da cor rosa pelo Grupo “Pitstop Penélopes”, e por vários outros grupos, aplicativos e coletivos de mulheres, parece apostar nessa ambivalência entre público e privado. As mulheres ingressam no mercado como motoristas, trabalho associado ao masculino, sem, contudo, perder as representações hierárquicas que as mantêm em posições subordinadas e inferiores aos homens.

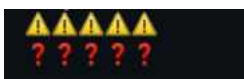
Figura 1 – Imagem do Grupo “Pitstop Penélopes”



Fonte: Grupo de Whatsapp.

O “Pitstop Penélopes” possui regras fixadas na descrição do grupo no aplicativo de WhatsApp. Três regras referem-se a símbolos que serão utilizados respectivamente para:

1) Perguntas ou dúvidas:



2) Comunicação de algo:



3) Situação de perigo:



As outras cinco regras são:

- 1) Proibido postagem de venda ou comercialização em geral, exceto quando for para contribuir com a economia e manutenção do veículo e ou produtos e serviços que podem contribuir com o dia a dia das Penélopes e expressamente autorizado pelas ADMS.
- 2) Proibida descumprir a lei 13.709 - LGPD, enviar os dados das integrantes do grupo para outros (vendedores, construtoras e políticos etc). Sob pena de responder de forma jurídica.
- 3) Assuntos pessoais ou particulares deverão ser discutidos no privado de cada uma. Se o fizer no grupo estará passível de exclusão.
- 4) Expressamente proibido propaganda política no grupo.
- 5) A marca Penélopes é registrada, portanto não pode ser comercializada sem autorização.

Assim que retornei, a Administradora me apresentou ao grupo de mulheres. Fez o mesmo com outra motorista, que também foi adicionada no mesmo dia. A Administradora cumprimentou as novas Penélopes com uma saudação de “bom dia” e solicitou que as motoristas cadastradas nos dessem boas-vindas. Informou que tanto eu quanto a outra motorista estávamos retornando ao grupo. A outra motorista retornava após passar por um tratamento de câncer. Em seguida, informou que o grupo continua o mesmo, com as mesmas regras, mas que era importante relê-las.

Algumas motoristas deram as boas-vindas, eu agradei e logo em seguida mudaram o assunto. Uma integrante perguntou sobre a procedência de uma seguradora, outra indagou

a situação das corridas naquele dia. Uma motorista ressaltou que, com a nossa entrada, éramos 199 mulheres e que a meta era arredondar a quantidade de membros, chegando a 200.

Neste dia, a administradora Regina fez um comunicado para as motoristas sobre o sorteio relâmpago de um adesivo, contendo a marca das Penélopes, para ser usado no carro. Para concorrer era preciso indicar outra motorista para participar do grupo. A primeira que indicasse uma parceira, e ela fosse adicionada, ganharia o adesivo.

No entanto, o tema que mais mobilizou o grupo neste dia foi o PLP 12/2024, chamado PL dos Aplicativos, que “Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho.” Apresentado pelo governo Lula no dia 5 de março de 2024, o PLP 12/2024 alteraria a Lei nº 8.212, de 1991, regulamentando a relação entre motoristas e empresas operadoras de aplicativos de transporte de passageiros privado individual e propondo a regulação da Seguridade Social, ou seja, garantindo direitos em relação à saúde, previdência e assistência social. O link do PLR, hospedado no site oficial da Câmara dos Deputados, foi então disponibilizado no grupo, gerando dúvidas e questionamentos.²⁸

²⁸ O PLP foi enviado em caráter de urgência ao Congresso Nacional em 5 de março de 2024. Possui dezoito artigos. “No primeiro, estabelece o seu objetivo. O segundo apresenta o conceito de empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros. O terceiro trata da caracterização do trabalhador que realiza atividade de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, prevê período máximo de conexão e estabelece a forma de representação desses trabalhadores. O quarto aborda a negociação coletiva. O quinto apresenta um rol de práticas possíveis de serem adotadas pelas empresas sem que ocorra a caracterização do vínculo empregatício. O sexto aborda a forma de exclusão dos trabalhadores da plataforma. O sétimo elenca um rol de princípios que devem ser observados pelas empresas. O oitavo trata do conteúdo do princípio da transparência. O nono estabelece o formato da remuneração mínima dos trabalhadores. O décimo aborda o enquadramento previdenciário desses trabalhadores. O décimo primeiro inclui dispositivos na Lei n. 8.212/91. O décimo segundo trata do dever de diligência das empresas. O décimo terceiro indica a possibilidade de celebração de convênio pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. O décimo quarto aborda a atividade de fiscalização pelas referidas Secretarias. O décimo quinto indica as penalidades aplicáveis às empresas pelo descumprimento da lei. O décimo sétimo trata da impossibilidade de enquadrar o trabalhador como microempreendedor individual (MEI). O artigo décimo oitavo aborda a vigência da lei”. Ver: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-plp-12-2024.pdf>. Foi retirado o caráter de urgência em 12 de abril de 2024. O texto do Projeto considera “empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros a pessoa jurídica que administra aplicativo ou outra plataforma de comunicação em rede e oferece seus serviços de intermediação de viagens a usuários e a trabalhadores previamente cadastrados”. Ou seja, a empresa é caracterizada como mera intermediária. Contudo, esse entendimento, segundo o MPT, parte de uma premissa equivocada: a de que as plataformas digitais apenas aproximam motoristas e pessoas buscando transporte, quando seriam, na realidade, se trata de empresas de transporte e como tais devem assumir consequências tributárias e consumeristas desta opção legislativa.

Preocupadas com a regulamentação, algumas motoristas enviaram mensagens que abordavam o assunto. Uma motorista perguntou diretamente a opinião das demais buscando saber se elas eram contra ou a favor. A seguir, muitos vídeos e opiniões contra a regulamentação foram compartilhados. Em um deles o autor do vídeo emitia sua opinião contrária ao PLP, destacando os problemas em relação ao projeto de lei, pois para ele a regulamentação visava à “sindicalização compulsória”. Neste vídeo, o autor estimulava uma campanha contra do PLP, que deveria conter três ações nas redes sociais: subir a hashtag #nãoquerosindicato; junto a isso marcar os deputados federais nessa “mobilização digital” na intenção de que eles tomassem ciência da reprovação; e por último registrar a sua opinião contra a PLP 12/2024 no site da Câmara dos Deputados, que tinha aberto *Consulta Pública* ao cidadão em relação a regulamentação: se concordam totalmente, se concordam na maior parte, se estavam indecisos, se discordavam na maior parte ou se discordavam totalmente.

Ainda dentro dessa pauta da regulamentação, algumas motoristas se posicionaram de forma “neutra”, afirmando que apoiariam o que fosse decidido. Segundo uma das motoristas, ela iria esperar “as cenas dos próximos capítulos” e que estava “calejada como a maioria dos brasileiros”. A saída seria “aguardar e dar nosso jeitinho de sempre!”. Entretanto, muitas integrantes insistiram na votação da Consulta Pública disponível no site da Câmara e pediram para que votássemos contra, discordando totalmente. Nesse mesmo dia, procurei os resultados e os dados parciais desde o dia 05 de março de 2024 eram: de 63.202 pessoas que participaram desse levantamento, 60.202 discordaram totalmente da PL, 593 concordaram totalmente e 2.111 discordaram na maior parte.

Em Minas Gerais, o Sindicato dos Condutores de Veículos que Utilizam Aplicativos do Estado de Minas Gerais - SICOVAPP apoiou o PLP 12/2024 e participou ativamente dos debates sobre a regulamentação do setor. A entidade apoiava a criação de uma regulamentação que garantisse benefícios essenciais (como a inclusão previdenciária) para evitar a desamparo em casos de acidentes ou doenças, a criação de pontos de apoio para motoristas e combate a fraudes (contas falsas) em grandes centros, como o Aeroporto de Confins, ainda que criticasse o projeto pode beneficiar excessivamente as corporações de tecnologia e gerar precarização se não houver equilíbrio nos ganhos mínimos. Todavia, as análises do SICOVAPP não chegaram ao grupo, muito provavelmente em função da ausência de representantes e de atuação na cidade²⁹.

²⁹ <https://sicovappmg.org.br/login-plataforma/>

No final da tarde do meu primeiro dia como *Penélope*, o tempo foi abordado como alerta para as novatas. Uma das motoristas informou que onde ela estava o tempo estava bem fechado e com nuvens carregadas de chuva. Além disso, alarmou para locais de alagamento na cidade. E pontuou que, por mais que a tarifa dinâmica ficasse alta e que os preços das viagens fossem muito atrativos, nenhuma corrida cara vale mais que a segurança. Portanto, alertava para que avaliássemos os riscos.

Junto a isso outra motorista solicitou ajuda com o aplicativo travado e seguimos até a noite entre suporte com bugs do aplicativo ou dados móveis e discussões sobre a regulamentação. Basicamente, a tônica das mensagens era que participássemos da Consulta Pública da Câmara dos Deputados.

No dia seguinte, algumas motoristas acordaram cedo para rodar, às quatro horas da manhã, publicando figurinhas de bom dia e desejando boas corridas a todas. Ainda pela manhã foi publicado um aviso de arrecadação, ou seja, blitz, na João Naves com a Avenida Segismundo Pereira. Este termo “aviso de arrecadação” é um código utilizado em muitos grupos de motoristas de aplicativos para notificar locais em que locais estão sendo realizadas blitz na cidade e arredores³⁰. Outro código utilizado no grupo é “pax”, que significa passageiro.

O tema do PL 12/2024 voltou a ser debatido no grupo pelas motoristas. Muitas motoristas se manifestaram pelo grupo informando que tinham participado da Consulta Pública e enviaram prints de seus votos – a maioria optando pela alternativa discordo totalmente. Foi também publicado um comunicado de um carro disponível para locação.

Um questionamento foi levantado por uma das integrantes sobre quantas corridas por dia as outras motoristas conseguiam fazer. Ela relatou que fazia entre 11 e 15, enquanto algumas manifestaram as metas com 30 corridas ao dia - o que para mim fez sentido, afinal essa também é minha média diária. No entanto, vale ressaltar que para atingir esse número de corridas é necessário em média 10 horas trabalhadas em dias de semana, enquanto aos finais de semana eu conseguia alcançar esta meta trabalhando entre 7 e 9 horas. Ao retomar meu diário de campo e me deparar com essa anotação, reflito sobre a condição de motorista mulher. Refletindo sobre minha trajetória como motorista, desde 2019, pondero que a meta de motoristas homens muitas vezes ultrapassa essa de 30 corridas diárias.

³⁰ No Brasil é crime divulgar a localização de blitz em grupos de mensagens ou redes sociais, enquadrado no artigo 265 do Código Penal. Essa prática atenta contra a segurança de serviços essenciais, como a fiscalização de trânsito, compromete o trabalho policial e a segurança pública. A pena é de 1 a 5 anos de reclusão e multa.

Quando eu participava de grupos mistos, encontrei mensagens em que a quantidade de viagens por dia variava entre 30 e 40, ou seja, uma média de 35 corridas diárias. Muitos também estabelecem sua meta de ganhos por valores, variando entre 250 reais, 300, 350 comumente. Como Cook et al. (2019) destacaram nas pesquisas com motoristas nos Estados Unidos, as desigualdades de gênero se manifestam de distintas formas. Embora a jornada, em horas trabalhadas, possa ser a mesma ou próxima entre motoristas de sexos diferentes, a maior produtividade do trabalho dos homens pode ser explicada não apenas pela maior disponibilidade de assumir corridas com passageiros de todos os sexos, em quaisquer horários, arriscando-se em horários e bairros que deixam as colegas motoristas mulheres mais inseguras, mas de condições privilegiadas pelos próprios algoritmos.

Ademais vale refletir sobre as minhas condições sociais e as de outras motoristas pois, não tendo filhos, embora cuide de minha mãe e por vezes também seja responsável pelos cuidados de minha avó, minhas obrigações com trabalho doméstico e reprodução social podem diferir de outras motoristas, casadas, com filhos ou ainda menos experientes.

Outro tema constantemente discutido pelas *Penélopes* são os horários de pico e de dinâmico. Muitas descrevem suas rotinas de trabalho, saem cedo, param para almoçar, buscam ou levam filhos, algumas finalizam 18 horas, outras mais tarde. Mas a condição para realizar as 30 corridas de uma forma regular é: rodar das 6 da manhã até 09:30 pegar o horário de almoço das 10 às 14 horas e depois retomar as corridas das 16 às 20 horas. Uma das administradoras chegou a compartilhar no grupo que já conseguiu fazer 63 corridas na 99 em um dia, para alcançar uma das promoções de metas do aplicativo. Intituladas “recompensas” a 99 promove missões diárias, ou em períodos determinados, como das 16 horas às 21:59, para estimular motoristas a atingir uma quantidade de viagens e ganharem uma bonificação extra a cada etapa conquistada.

No bojo nessa discussão, foi feita uma pergunta sobre deslocamento para embarque de passageiro e se as motoristas preferiam corridas curtas ou longas. Nestas oportunidades, nota-se que as motoristas procuram dicas, outras intervêm para dar sugestões, visando obter corridas mais rentáveis em menos tempo. Nestes momentos do grupo “Pitstop Penélopes”, eu percebo que há solidariedade entre as motoristas. Nota-se uma disposição de algumas mulheres do grupo de ajudar umas às outras, ainda que sejamos concorrentes em potencial. É interessante notar também que tais diálogos visam muitas vezes *decifrar a política da empresa da plataforma* que, como sabemos, não é claramente estabelecida. Se regras básicas estão pactuadas entre motorista e plataforma, há variações na política da empresa diariamente

no que diz respeito a prêmios, valores, promoções que, no calor da hora, não são tão simples de decifrar. Nestes casos, trabalhadores recorrem aos próprios trabalhadores.

Ao abordar o tema das distâncias percorridas, nota-se que a maioria se desloca até 2km por corrida, avaliando que, mais do que isso, pode ser considerado prejuízo, pois o preço do quilômetro cai. O ideal é a tarifa de 2 reais por quilômetro rodado. No entanto, essas condições aparecem mais em corridas muito curtas em que o preço mínimo de R\$ 6,10 até R\$ 6,70 compensa a distância total percorrida na viagem, ou seja, do embarque até o desembarque. Por esse motivo muitos motoristas preferem as corridas curtas, pois tais corridas remuneram melhor o quilômetro rodado. Outro momento em que acabamos identificando esse valor de 2 reais por quilômetro rodado são os horários de pico, ou quando a demanda está alta, nos horários em que a tarifa dinâmica é aplicada. Entretanto, no decorrer do dia nos deparamos com preços de 1 real ou menos por quilômetro – o que leva à conclusão que tais corridas devem ser dispensadas. Corridas a partir de R\$ 1,35 por quilômetro até podem ser consideradas, mas menos do que isso pode ser prejuízo. Em relação as corridas longas, o cálculo deve ser o mesmo. Realizar uma viagem por menos ou igual a um real por quilômetro não vale a pena. Tudo, portanto, depende do valor oferecido por quilômetro rodado.

Um cálculo comum que os motoristas fazem para dimensionar os seus ganhos, também chamados “lucros” no ambiente dos aplicativos, foi citado no grupo e está circunscrito nesse conjunto de mensurações sobre deslocamento, distância e valor por quilômetro rodado. Para realizar essa matemática o hodômetro do carro deve ser zerado no início do horário de trabalho, ao final do expediente o motorista deverá dividir o valor total de ganhos do dia pela quantidade de quilômetros rodados e, se o resultado for igual ou superior a 1,50 por quilômetro rodado, é considerado “lucro”.

No dia 8 de março de 2024, junto com as felicitações do dia das mulheres, voltou-se a essa discussão de preços, deslocamentos e corridas longas ou curtas. Surge então uma dica de uma Penélope. Ela comenta com uma novata que ela precisa adestrar o aplicativo dela, isto é, *ele precisa aprender que ela não se desloca mais do que 1,5 km para buscar um passageiro*. Para “adestrar” seu aplicativo, ou seja, para que o algoritmo entenda essa restrição, a motorista precisa recusar a maioria das corridas acima de 1,5 km de deslocamento. Se o fizer, não receberá - ou ao menos não com tanta frequência - corridas acima de 1,5km de distância. Essa

mesma regra também serve para corridas com paradas. Trata-se de uma tática encontrada *pelos motoristas para driblar o aplicativo*, ou seja, trata-se de uma forma de resistência.

Como sabemos, o controle do trabalho pelo aplicativo começa no momento do ingresso do motorista, por meio do contrato de adesão, pois a empresa determina unilateralmente (Antunes e Filgueiras, 2020) quem pode ou não trabalhar nas plataformas. Elas também determinam unilateralmente o preço das corridas, mantendo muitas vezes os valores artificialmente baixos (Srnicek, 2017). Controlam também o tempo de trabalho, pois, quanto menor a remuneração pelo trabalho realizado pelo motorista, maior é a necessidade do tempo à disposição das plataformas, ativo central neste modelo de negócios. Constrangem os motoristas e estender o tempo de trabalho e “serem flexíveis aos interesses da plataforma” atraindo-os por meio de promoções, prêmios e tarifas dinâmicas (Oitaven, 2018).

Nesse modelo de remuneração, ocorre uma espécie de leilão invertido (Branco e Jard da Silva, 2024, p. 126), “em que os trabalhadores estão em concorrência permanente por uma tarefa a ser executada, o que possibilita que a empresa baixe o valor das tarifas e, ainda assim, tenha mão de obra disponível”. Branco e Jard da Silva (2024) ressaltam, todavia, que são possíveis laços de solidariedade e estratégias globais para contrabalancear o poder do capital. Galvão, Lemos e Trópia (2024) mostram as estratégias mobilizadas pelos trabalhadores afetados pela precarização do trabalho, entre as quais entregadores por aplicativo e cuidadoras, ressaltando que não há trabalhadores inorganizáveis.

Mesmo trabalhadores precários são organizáveis. Além de criar associações e sindicatos, como vimos acima, trabalhadores por aplicativos organizam coletivos, realizam manifestações e greves, ou seja, resistem. Destas relações subordinadas e de controle algorítmico, podem brotar ações coletivas, mas também resistências “invisíveis” (BENQUET, 2022), furtivas, pequenas indisciplinadas no trabalho. Benquet lembra que Michel Offerlé (2008) propõe não separar ações coletivas de protesto, ações coletivas de não protesto e ações individuais e, ao contrário, reintroduzir a ideia de uma pluralidade de registros de ação “disponíveis”, no tempo e nos espaços sociais e territoriais” (Apud BENQUET, 2022).

Em artigo recente, Festi *et al.* (2025) questionam os limites do modelo de negócios das empresas plataformas de externalização total do trabalho, estratégia que levou a contrarreformas trabalhistas e a críticas às supostas “rígidas e arcaicas” regulações que tirariam a liberdade dos indivíduos. Analisando o caso da empresa iFood, os autores chamam atenção

para o incremento dos Operadores Logísticos (OL) que significam a inserção de uma empresa subcontratada entre iFood e entregadores. Segundo os autores, um dos principais motivos para a implementação de Ols “foi a resistência dos próprios trabalhadores”.

As experiências em vários países têm demonstrado que a gestão por *crowdsourcing* também apresenta limites e “falhas”, sobretudo porque **os trabalhadores aprendem a resistir, a contornar o controle e a aumentar a sua renda**. Ainda que os algoritmos das plataformas mantenham o seu código-fonte em segredo, diversas pesquisas mostraram que os entregadores foram capazes, por meio de suas experiências cotidianas e coletivas, de identificar as lógicas de seu funcionamento (Barratt et al., 2020; Meijerink et al., 2021). **Descobrem, por exemplo, quais são os melhores horários e as melhores regiões da cidade para obter o maior número de entregas**. (Festi et al., 2025. Grifos nossos).

Ao perceber que os trabalhadores estão se apropriando desses saberes por meio da prática do trabalho, as plataformas alteram as formas de gestão para reformular as relações de controle e subordinação. Observa-se, assim, que embora a liberdade dos trabalhadores seja mínima (Festi et al., 2025), os e as trabalhadoras resistem, driblam os aplicativos, aprendem a ler suas regras ocultas e buscam brechas para perder menos.

É o que se nota pelas mensagens encaminhadas para as iniciantes que dizem respeito a dicas sobre as regiões em que cada uma “gosta de trabalhar”. Embora muitas motoristas tenham escrito que não gostam de ir para os “quatro cantos da cidade”, outras que preferem bairros intermediários, entre a região central e os mais periféricos, não é possível escolher o tempo todo. Neste sentido, a dica é sempre aceitar corridas para destinos onde, de lá, seja possível pegar uma nova corrida e continuar trabalhando. Afinal, *tempo aqui literalmente é dinheiro*, ficar online e sem corridas não é uma opção.

Essa postura solidária e informativa foi reforçada com o envio de várias mensagens antigas do grupo. Publicando outras sugestões para as recém-chegadas, uma das administradoras do grupo resgatou e reenviou alguns áudios e mensagens antigas contendo dicas que já estavam no grupo para auxiliar as motoristas. Dentre eles, destaca-se a sugestão para aquisição e utilização de dois aparelhos celulares, um para fins pessoais e o outro apenas para o trabalho, para os aplicativos.

Para muitos motoristas essa separação do pessoal e do profissional é um “investimento” para a sua “empresa”. As solicitações de corrida chegam sem dificuldade em um aparelho em que a velocidade da internet é boa e não tem muitos aplicativos, não tem “lixo eletrônico”, ocupando o processamento e a memória do aparelho. Caso a motorista não

tenha condições de ter dois celulares, a sugestão é manter sempre o aparelho livre de conversas de WhatsApp, sem janelas de aplicativos abertos e limpar o cache dos navegadores de busca.

Eu trabalho dessa maneira, pois mantenho um aparelho somente para os aplicativos e o outro para uso pessoal. Desde o meu segundo ano como motorista, a utilização de dois aparelhos foi útil. Um teste que muitos motoristas já fizeram é ficar online com os dois aparelhos para ver qual identifica a solicitação de nova corrida mais rapidamente. Logo compreendi que o número de solicitações varia de acordo com a velocidade da internet, a qualidade da rede e o nível de processamento dos celulares. Estas dicas foram importantes, mas evidenciam que motoristas precisam fazer investimentos em instrumentos de trabalho que são úteis sobretudo para os aplicativos.

As mensagens de áudio que dão continuidade a essa discussão expõem a importância de realizar manutenção veicular: checagem, vistoria no próprio veículo antes do trabalho, medir pressão dos pneus, nível do óleo, da água, checar a lataria etc. para que não corra um desgaste desproporcional do carro, principalmente em relação ao consumo médio de combustível. No entanto, o que mais chamou atenção nos áudios foi o depoimento de uma motorista: “Seu carro é seu trabalho, é seu escritório, é sua oficina, é sua empresa”. A posse de instrumentos de trabalho pelos e para o aplicativo é uma das condições estruturais para a exponencial lucratividade das empresas. As empresas não precisam investir nos instrumentos pois estes pertencem aos trabalhadores.

Na mesma sequência de áudios, a motorista pontua que “o motorista de aplicativo é uma empresa, portanto não deve misturar seus afazeres domésticos e pessoais com o da sua empresa”. Em seguida completa, que o hodômetro deve ser utilizado exclusivamente para contabilizar seu “lucro”, ou melhor o “lucro da sua empresa”, por isso não se deve misturar os afazeres. Ela ainda sugere uma planilha de custos com preenchimento diário. Trata-se de uma dica de *gestão* e, é preciso também destacar, da divulgação de valores tipicamente capitalistas, pois difunde a concepção de que motoristas são proprietários e não trabalhadores.

Todavia, quando direciono um olhar crítico e sociológico sobre a minha prática, o que se observa é que um motorista de aplicativo não é proprietária de capital, sendo praticamente impossível utilizar seu veículo exclusivamente para trabalho, como reforçado no áudio. Muitas motoristas mulheres já destacaram no grupo que realizam pausas para

buscar os filhos, almoçar ou ir ao mercado. Não só entre mulheres ocorre esta prática, ainda que caiba a elas mulheres historicamente a responsabilidade do cuidado.

Diante disso, o carro não pode ser colocado no mesmo grau comparativo de um telefone exclusivo para o uso profissional, para as plataformas. Atualmente um motorista consegue ter dois aparelhos para facilitar as solicitações de viagens, mas ele custa a ter um carro para conseguir realizar esse trabalho em conjunto com a sua vida pessoal. Portanto, discordo desse posicionamento, o hodômetro do carro pode ser utilizado para contabilizar tanto os quilômetros rodados durante o seu trabalho quanto para seu uso pessoal. No fim do dia, para calcular seus ganhos ou “lucro” é só subtrair os quilômetros rodados fora do aplicativo.

As motoristas do Grupo “Pitstop Penélopes” em mês de março de 2024 retomaram a discussão sobre o tema da regulamentação do trabalho para os aplicativos, o ranking do aplicativo Uber e compartilharam mensagens sobre uma paralisação na cidade contra o PLP. Elas se concentraram mais em notícias sobre o PLP e o que iria mudar para o motorista.³¹ Ao compartilharem o site oficial da Câmara para a votação a favor ou contra PLP, muitas motoristas pediram que votassem contra.³²

Não houve uma chamada no grupo “Penélopes” para a paralisação que ocorreu na cidade. Em diversas capitais do país como São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte e Brasília foram feitos atos, carreatas e protestos contra o PLP.³³

Um áudio de uma motorista revela sua opinião a favor do PLP. Ela destaca que qualquer categoria tem seus representantes, ou organizações, como sindicatos ou associações e que os motoristas em Uberlândia provavelmente teríamos que nos organizar para isso. Ela ainda pondera que se o pagamento mensal for apenas para a contribuição para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). A segurança de poder obter um afastamento em caso de saúde por exemplo é um benefício para os trabalhadores que “vivem só de aplicativo”. Mesmo muitas participantes terem manifestado uma opinião contrária anteriormente, nenhuma delas sofreu represália.

³¹ Ver: <https://noticias.r7.com/brasil/entenda-o-que-pode-mudar-no-trabalho-de-motoristas-de-aplicativo-06032024?amp>

³² Ver: https://www.camara.leg.br/enquetes/2419243?fbclid=PAAaZ0mGKp4uSaNpdC4yqZZr4eLBo22_0UF4XtVoAJN1jObzEUwwlcy6IZ5lw

³³ Ver: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2024/03/26/motoristas-de-aplicativo-fazem-manifestacao-contra-a-regulamentacao-da-profissao>

Cotidianamente as motoristas perguntam como estão o volume de solicitações no dia. Geralmente querem saber se vale apenas sair naquele momento para trabalhar ou não. Diante disso, algumas respondem “hoje está parado”, ou “está caindo uma atrás da outra”. Em outros momentos falam “Uber está pagando bem o km” ou “hoje só corridas de 1,50 até 1,65 o km até agora”. Junto a isso uma Penélope compartilha um print da sua média do dia, gastou 90 reais de combustível e conseguiu fazer 235 reais. Feliz com os resultados, agradeceu as estratégias compartilhadas do grupo. Em resposta, uma motorista afirma “Parabéns, fico feliz por você, mas não consigo fazer essa média”.

Causou polemica também o ranking promovido pela Uber com base nas taxas de aceitação, cancelamento e quantidade de corridas. O aplicativo divide os motoristas em categorias sendo elas: Uber Pro Azul, Ouro, Platina e Diamante. Na primeira, a mais básica todos os motoristas são participantes desde que tenham uma avaliação mínima de 4.85 estrelas (das suas últimas 500 avaliações de usuários), além de uma acumulação de pontos até 500. Esses pontos são contabilizados a cada corrida finalizada correspondendo a 1 ponto por corrida sem preço dinâmico e 2 pontos em corridas com tarifas melhores. Na categoria Ouro, os motoristas precisam manter a taxa de aceitação em no mínimo 60% e a de cancelamento até 10%, com margem até 15%. Nessa categoria, a quantidade de pontos varia entre 500 e 1000. Na categoria Ouro, o motorista tem o benefício de reconhecimento no aplicativo do usuário e de poder frequentar aulas de idiomas com uma empresa parceira Rosetta Stone, além de todas as vantagens já liberadas para o Uber Pro Azul. São elas: cashback em até 10% ao abastecer no posto Ipiranga e utilizar o app KM/V, Uber Conta para repasse de ganhos na hora, Uber Chip com plano de celular, descontos especiais para saúde, parceria com TotalPass – Academia e seguro proteção de ganhos, que é uma parceria com a XCover para seguro de renda protegida, com valores que variam entre 80 a 260 reais de acordo com a categoria Uber do motorista (no caso de acidentes durante o uso do app) ou de 40 a 130 reais, (em caso de acidentes fora do app).

Na categoria Platina, destinada a motoristas com 1000 a 1500 pontos, todos esses termos permanecem, além da possibilidade de obter o filtro de preferências por região, mais tempo para pagamentos, ou seja, mais dias para quitar os valores em atraso gerados por recebimentos em dinheiro e um destino extra. Vale ressaltar que qualquer motorista tem dois destinos por dia que podem ser utilizados para direcionar corridas para qualquer lugar, por exemplo, no horário de pico no final da tarde eu utilizo um desses destinos para filtrar as minhas viagens para o centro. Com isso, consigo corridas curtas e permaneço na região de

mais tarifa dinâmica. Nessa categoria o motorista teria, portanto, um destino extra se completasse uma viagem longa, em uma área sem movimento e, ainda assim, ele teria apenas 15 minutos para utilizar esse recurso adquirido com essas condições.

Por fim, na categoria Diamante o motorista deve acumular pelo menos 1500 pontos, o que lhe garante todas as vantagens das categorias inferiores e ainda um suporte preferencial no app, com uma resposta mais rápida dos agentes da plataforma.

Esclarecido em que consistia o ranking, a discussão entre as motoristas partiu da indagação se valeria a pena aceitar corridas consideradas ruins, ou desvantajosas, para manter taxas de cancelamento e aceitação e consequentemente a categoria de referência. Ou se o melhor seria aceitar a posição “inferior” da categoria Uber Pro Azul. Na prática, conseguir a quantidade de pontos necessários para categorias intermediárias como Ouro e Platina não é difícil. O cálculo e o equilíbrio para se manter nelas é que não vale o esforço, na opinião de algumas motoristas.

No dia a dia nos deparamos com diversas corridas que não valem o quilômetro deslocado, por isso são canceladas ou não aceitas. Algumas regiões e até a nota dos passageiros também interferem nessa desistência. Já estive em todas as posições do ranking, em todas as categorias até Diamante. Como ressaltado por uma das motoristas do Grupo “Pitstop Penélopes”, as minhas taxas são péssimas para os parâmetros da Uber, mas pelo menos o ganho pelas corridas aceitas de forma estratégica é mais vantajoso.

Todavia, há motoristas que preferem tentar equilibrar tudo. Tal como publicado no grupo, para se manter na categoria Diamante e ainda permanecer atenta ao trânsito, uma das motoristas pausa as solicitações a cada corrida aceita. Diante disso, enquanto está no trajeto realizando uma corrida ela interrompe, desconecta para que outras solicitações não a atrapalhem e assim mantém suas taxas. Ao finalizar cada corrida ela reestabelece a conexão e segue esse ritmo. Outra forma de obter a posição Platina ou Diamante na plataforma Uber é usar um “macro, DSW ou Stop Club”, um código de programação que burla o sistema. No entanto, como alertado por muitas motoristas no grupo de WhatsApp, o motorista corre o risco de ser banido da plataforma se identificado a artimanha.

Com o foco ainda nesta pauta, algumas integrantes afirmam que quanto mais elevada a categoria, melhores são as solicitações em termos de preço e preferência algorítmica. O aplicativo irá encaminhar primeiro as melhores corridas para os que estão nas melhores categorias, mesmo que a Uber não explicita isso. Na prática por ter participado de todas as

categorias, não pude perceber de forma discrepante esses pontos levantados. Outras motoristas concordam e ainda afirmam ser “*uma ilusão essa coisa de ser diamante*” ou ainda “*Por isso, não nos tornamos Platina e nem Diamante. O justo é cuidar da nossa vida. Somos números. As plataformas não se preocupam com o nosso bem-estar*”. Consideram também “uma loucura” tentar manter taxas e categorias renunciando à segurança, aceitando corridas consideradas de risco, “*nossa vida vale mais que um diamante*”.

No dia 25 de março de 2024, as motoristas compartilharam mensagens sobre a paralisação nacional dos motoristas de aplicativo, uma manifestação contra o PLP 12/2024. A mensagem informava que das 6 horas da manhã até as 22 horas da noite do dia seguinte os motoristas iam desligar os aplicativos em forma de protesto. Além disso, divulgaram que essa ação estava sendo apoiada pela *Federação Nacional dos Motoristas por Aplicativo do Brasil – FEMBRAPP* e *Associações dos Motoristas Independentes*. As chamadas para a paralisação visavam mobilizar os motoristas contra o Projeto, alegando que: “Ou você desliga seu aplicativo amanhã 26/03 ou este projeto de lei do governo federal fará você desligar obrigatoriamente pela inviabilidade”, ou ainda que: “você não vai querer e não vai ter como trabalhar para ganhar menos do que ganhamos hoje vai?”.

No dia seguinte, as motoristas que participam do Grupo “Pitstop Penélopes” não pararam. Continuaram rodando, dando bom dia com orações, perguntando sobre repasses da Uber, indicações de oficinas e lava jatos. Ninguém comentou sobre a paralisação. Como se sabe esta mobilização não teve adesão nacional. Em algumas capitais, as entidades acima citadas montaram palanques onde discursaram parlamentares de oposição ao governo Lula ou pré-candidatos às eleições municipais que ocorreriam em outubro de 2024. A presidente do Sindicato dos Motoristas de Transporte Individual por Aplicativo do Rio Grande do Sul (Simtrapali) registrou que 40 carros se deslocaram até a Assembleia Legislativa Gaúcha sob liderança de um pré-candidato a vereador pelo Podemos e pelo deputado federal Zucco (PL) que são oposição ao governo federal no estado. Simone Almeida, presidente do Sindicato dos condutores de veículos que utilizam aplicativos do estado de Minas Gerais (SICOVAPP), afirmou que: “Aqui em Belo Horizonte vários candidatos a vereador subiram em um carro de som patrocinado por um aplicativo local para falar somente sobre briga partidária. Não houve muita adesão. Hoje somos 120.000 motorista só na região metropolitana e não aderiu nem 1% dos trabalhadores”.³⁴

³⁴ Ver: <https://www.extraclassa.org.br/movimento/2024/03/carreatas-de-motoristas-de-aplicativo-contr-plp-12-2024-viram-comicios-eleitorais/>

No mês de abril, uma motorista compartilhou com o Grupo seu quadro de saúde pois encontrava-se com hemorragia. Algumas integrantes ofereceram apoio e ajuda caso ela precisasse. Como ela ficou nove dias internada e outros dias em repouso, as motoristas do grupo “Pitstop Penélopes” se mobilizaram para criar uma rifa para ajudá-la financeiramente. Este dado revela o grau de desproteção de motoristas de aplicativos que não têm vínculo reconhecido, nem contribuição (exceto aqueles que o fazem individualmente). Se houvesse vínculo empregatício, via CLT, tais trabalhadoras teriam direito à remuneração pelas empresas nos 15 primeiros dias de afastamento e posteriormente ao benefício acidentário do INSS.

No mesmo dia, uma motorista compartilhou um print com o detalhamento de uma corrida do aplicativo Uber e reclamou que a plataforma ficara com quase 40% do ganho da corrida: A motorista escreveu: “o pior é que a gente precisa”. Com isso, outras motoristas reagiram: “Está muito alta a comissão da Uber sobre as nossas corridas. É desesperador”; “Sinto que estamos sendo exploradas e não tem nada o que possamos fazer”. Com outra abordagem, todavia, uma motorista do grupo “Pitstop Penélopes” afirma que não olha mais os detalhamentos, para não se sentir usada ou depressiva e pontua: “a solução é estabelecer a meta e fazer ela”.

O tema da exploração do trabalho surge regularmente nos diálogos do Grupo “Pitstop Penélopes”, como no exemplo citado acima, ora como desabafo, ora como interjeição. As motoristas expressam sentimento de indignação, mas ao mesmo tempo não projetam individual ou coletivamente a perspectiva de mudança. Acreditam que “não tem nada o que possamos fazer”, que não é possível uma ação coletiva, descrença que se verifica tanto no modo como o diálogo sobre a alta porcentagem da Uber é encerrado, quanto na forma como ignoraram a chamada da paralisação contra o PL 12/2024, independente de concordarem ou não com ele.

Sobre outros aplicativos, como *Lady Driver*, uma motorista afirmou que tenta rodar também nele, que o repasse de ganhos é maior, mas que não tem tantos usuários então consegue fazer pouquíssimas corridas por ele. A noite por volta de 19:40 uma motorista foi assaltada por um passageiro do aplicativo In Drive. Ela relata que estava na delegacia, que foi com arma de fogo (de brincadeira) mas que está bem. O carro foi levado e encontrado poucos minutos depois no bairro esperança, batido. Segundo a motorista, quem pediu foi uma mulher, mas quem entrou no veículo foram dois homens que perguntaram se o carro era seguro e então anunciou o assalto. Com isso, muitas integrantes ressaltaram a preferência

nas plataformas 99 e Uber por conta do nível de segurança. Cadastro de passageiros mais rígidos e verificações de segurança eficientes.

Com essa preocupação sobre a segurança muitas motoristas do Grupo “Pitstop Penélopes” reafirmaram que só buscam mulheres, param do outro lado da rua avaliam rapidamente, olham as notas dos passageiros entre outras estratégias para se sentirem mais seguras. Para além disso, houve uma discussão sobre seguradoras e proteções veiculares, indicações e valores aproximados.³⁵

Em maio, a fundadora e administradora, incomodada com termo “meninas”, usado de forma repetida nas mensagens publicadas no Grupo, fez uma longa postagem explicando o porquê as motoristas deveriam utilizar o termo “penélopes” para se dirigirem umas às outras. A Administradora retomou a história da marca e da criação do Grupo “Pitstop Penélopes”:

“Quando criamos o grupo em 2018 a nossa intenção era somar experiências e facilitar o dia a dia da motorista de aplicativo. A medida que o grupo foi crescendo percebemos a importância dessa união, que ajudou muitas mulheres a criar coragem e defender o seu pão de cada dia”.

Com um discurso de empoderamento e empreendedorismo ela reiterou que “com essa união entendemos o poder e a força que nós mulheres temos e o quanto podemos mudar e ajudar outras motoristas a seguir este caminho com maestria”. Por isso, ela acrescenta, criaram a marca “Penélopes” que significa **“guerreiras em ação”**. Como apontado na descrição da imagem do grupo no início dessa análise, a ideia de mulheres guerreiras é destacada, a imagem de trabalhadoras que lutam é valorizada. Com isso, ela conclui a mensagem solicitando que cada uma das integrantes lembre o quanto são “especiais” e por isso tratem suas colegas como “penélopes”. Afinal, *“meninas são comuns” penélopes não*.

Até o mês de julho, as mensagens publicadas não trouxeram novidades. A criadora e administradora do Grupo “Pitstop Penélopes” responde a uma motorista recém integrada sobre qual aplicativo rodar, afirmando que a “avaliação deverá ser uma questão individual e que no grupo aprendemos a valorizar nosso trabalho”. Ela também ensina a calcular quando uma corrida é ou não vantajosa: “é simples... para saber o seu lucro (sic) líquido [você] precisa calcular o seu km rodado pela autonomia, se sobrar menos que 1,50 o km seu lucro líquido é prejuízo”.

³⁵ Ainda este mês foram adicionadas novas motoristas ao Grupo “Pitstop Penélopes”, totalizando 203 membros. Todas as regras foram apresentadas pela administradora, de forma geral, todas recebem bem as novatas.

Nesta argumentação ela utiliza termos como lucro líquido, que nos remete mais uma vez à ideia do motorista de aplicativo como um empresário ou empreendedor de si. Ainda nessa abordagem ela analisa a ideia de fidelização dos aplicativos argumentando que: **"trabalhamos para uma inteligência artificial**, ela entende que quanto mais online você estiver naquele app, mais fidelidade você demonstra. Logo ela acaba enviando corridas melhores".

Esse argumento, todavia, me parece funcional para a plataforma, não necessariamente para a motorista. Em minha experiência não vejo necessidade de fidelização, rodo em quem está pagando mais por corrida ou promoção.

No final de julho, porém, novamente a Administradora retoma a política do Grupo de utilização do termo "penélopes" ao responder a uma novata que utilizou o termo "meninas". Desta vez a Administradora mandou um áudio, afirmando que no Grupo **"não temos meninas e sim mulheres guerreiras, batalhadoras e muito especiais, portanto, no grupo temos as penélopes"**. Segundo ela, o termo penélopes é uma forma bem mais especial de tratar as motoristas colegas. Desta vez, a motorista novata explicitou seu incômodo, demonstrou que ficou constrangida, que estava há um mês no grupo e ninguém havia informado da obrigatoriedade da utilização do termo "penélope". A administradora pediu desculpas e afirmou que não necessariamente é uma obrigação. Mas insistiu que era melhor assim e que estava considerando incluir a utilização do termo "penélope" nas regras fixadas pelo Grupo.

No mês de setembro o destaque do grupo foi um aviso dessa administradora pedindo atenção aos símbolos que deveriam ser usados, ressaltando que o grupo é utilizado "exclusivamente para ajudar as motoristas a melhorarem seu empenho na rodagem". Além disso, ela ainda introduz a discussão de que a maioria das motoristas interagem mais durante a semana. Muitas não falam publicam mensagens durante suas folgas, comum nos dias de domingo – indicador de que o grupo tem um foco no trabalho e que questões mais amplas não são discutidas.

Em outubro, as discussões foram a respeito de indicação de carros bons para rodar nos aplicativos. As opiniões variaram, de forma geral carros que não sejam 3 cilindros, 1.0 até 1.6. Outro ponto abordado, foi a mudança de endereço após a aceitação da corrida. Muitas já cancelam por terem tido experiências ruins. Geralmente eu olho o novo destino se compensar eu vou.

Em novembro uma motorista do Grupo “Pitstop Penélopes” publica uma mensagem perguntando como são as corridas em dias de feriado. A Administradora responde que são dias bons de rodagem. Logo em seguida outra motorista do Grupo “Pitstop Penélopes”, veterana, relembra os tempos em que elas se “incentivavam”, ou seja, competiam entre si, com em uma corrida de carros, com o intuito de baterem as metas diárias. Lembraram que tiravam prints ao final do dia para demonstrar que tinham batido a meta ou chegado aos “trocentos contos”. A principal líder do grupo, fundadora e administradora, alegou que fazia questão de sair meio-dia de casa e voltar uma hora da manhã com a meta batida e postar no grupo como uma forma de inspirar as outras motoristas mostrando que **“tudo depende do foco de cada uma”**. Disse que em muitas ocasiões estava “na porta de casa” e mesmo assim fazia a última corrida que faltava **para bater a meta**.

Em dezembro, o destaque do grupo foram os feriados de Natal e Ano Novo, muitas afirmaram que é um ótimo mês para as motoristas por conta das compras de final de ano, acompanhadas de Décimo Terceiro. Diversas integrantes declararam que no Natal não rodam, pois é um momento dedicado a família, mas que no réveillon compensam com muito trabalho. Eu manifestei dizendo que são as melhores épocas do ano, que aproveito o mês, as vésperas e os feriados. Afirmei que rodo bem mais que as 12 horas permitidas. Um aplicativo me bloqueia eu vou para o outro e ainda abro a exceção e faço os horários da madrugada nos 4 dias de feriado. Como muitas motoristas do Grupo “Pitstop Penélopes” são mães, esposas etc. isso não é possível de ser feito.

As postagens publicadas pelas administradoras lembrando a todo momento as regras do grupo, sobretudo em relação ao uso da expressão “penélopes” no lugar de “meninas”, acabaram provocando insatisfação entre as motoristas. Algumas integrantes, que viram nas intervenções das Administradoras um excesso de regras no tratamento e falta de diálogo, acabaram formando o Grupo “As Motoras” a fim de ter um ambiente mais descontraído e acolhedor.

Essa ruptura no interior do grupo pode ser interpretada como uma reação coletiva, uma dissidência, diante da percepção de que, em um grupo formado por mulheres, cuja adesão tem na solidariedade um valor importante, não cabe controle e pitos. Se não acreditam ser possível reivindicar transparência das plataformas no que diz respeito ao funcionamento do algoritmo, ao valor das corridas e porcentagens pagas, ou ainda em mobilizações, favoráveis ou contrárias a projetos de lei; se parece dominar um ceticismo em relação a possibilidades de mudanças na política das plataformas, ou na política nacional, não

necessariamente este ceticismo ressoa no interior do próprio grupo – o que pode explicar a insatisfação e a criação de um novo grupo.

Eu soube da insatisfação de algumas motoristas e da perspectiva de criação deste Grupo. No mesmo dia que ele foi criado, passei a acompanhá-lo.

Em síntese, observa-se que a identidade coletiva do grupo é estruturada a partir da atuação ativa das administradoras, especialmente por meio de regras, orientações e discursos que associam o trabalho por aplicativo à independência financeira e ao empoderamento feminino. O grupo opera como um mecanismo ou espaço de compensação e reação aos efeitos da uberização, reduzindo o isolamento característico do trabalho individualizado.

Contudo, a solidariedade construída permanece limitada às necessidades imediatas do cotidiano laboral. Ao mesmo tempo em que produz acolhimento, a forte centralização das administradoras gera tensões e disputas internas, o que culminou com a criação do grupo "As Motoras". A dissidência revela uma contradição importante: mulheres que compartilham experiências de exploração resistem à reprodução de formas de controle dentro do próprio espaço de apoio coletivo. Assim, em 2024 predomina uma identidade coletiva organizada em torno do discurso do empoderamento, mas já atravessada por conflitos relativos à autoridade, autonomia e participação democrática.

3.2.1 Netnografia de 2025 – Empoderamento é sinônimo de gestão e autonomia?

Início a análise das mensagens publicadas do ano de 2025 destacando uma alteração na descrição do grupo “Pitstop Penélopes”. Além de todas as regras já descritas do grupo digital “Pitstop Penélopes” três aspectos foram acrescentados:

1) Missão: Ajudar motoristas de aplicativo, especialmente mulheres, a trabalhar de forma mais segura e eficiente compartilhando informações e promovendo o empoderamento financeiro.

2) Valores: Apoio mútuo; informação de qualidade; respeito e profissionalismo; Gestão financeira responsável (sem endividamento)

3) Foco em empoderamento feminino: Acreditamos que o conhecimento é poder! Orientamos as mulheres a evitarem endividamento e a gerenciar suas finanças de forma saudável, para que possam alcançar mais autonomia e segurança.

Acredito que a adição dessas três mensagens reforça um posicionamento e revela uma ideologia, uma visão de mundo sobre o empoderamento feminino – aspecto que se revelou

importante em minha análise sociológica. Como veremos, a administradora do grupo é a principal expressão da ideologia do empoderamento feminino. Todavia, como ela, embora tenha continuado como administradora do grupo, mudou-se de país, identificamos menos postagens que apelassem ao fetiche do empoderamento, diferentemente de 2024. Observamos que enquanto o coletivo de mulheres do grupo buscou discutir distintos aspectos do cotidiano do trabalho, foram as intervenções da administradora que expressam a ideia de empoderamento.

Ao longo do ano de 2025 muitas mensagens, dicas e discursos apareceram trouxeram à tona o tema do empoderamento. Entretanto para seguirmos a ordem cronológica, já explicitada na metodologia dos diários digitais, a exposição se inicia em janeiro.

No início do 2025, uma motorista pede ajuda na divulgação do roubo do carro de seu marido, que também é motorista e foi assaltado com arma branca, em uma corrida do bairro Saraiva ao Dom Almir. Muitas integrantes perguntam se está tudo bem, se o carro tem seguro, o que já foi feito e que irão divulgar o modelo e características do carro. A motorista que pediu ajuda, afirmou que o carro tinha seguro, mas não tinha rastreador. Outra motorista que também está no grupo “As Motoras” indagou se, nesses casos, a plataforma 99 oferecia algum suporte ao motorista.

Um áudio do próprio marido foi encaminhado para o Grupo. Nele, o motorista assaltado afirma que o usuário estava de acordo com as práticas de segurança da 99 como verificação de cartão de crédito, verificação de documento, nota 5 estrelas, mas apenas 5 corridas. No mesmo áudio ele explica que os policiais já avisaram que o máximo que as plataformas fazem quando são reportados roubos é a suspensão do cadastro dos usuários. Preocupadas, algumas integrantes do grupo “Penélopes” debatem sobre a criminalidade em Uberlândia e a necessidade e se locomover de forma atenta. Reiteram a importância do seguro ou proteção veicular e de analisar, antes de cada corrida, a avaliação obtida pelo usuário, o pagamento online, a quantidade de corrida dos passageiros e destino.

Ainda sobre o tema dos seguros (vida, acidente, do carro), motoristas de aplicativo tendem a ter muita dificuldade de encontrarem bons seguros com preço acessível. Por termos que declarar que o uso do veículo é comercial, os valores sobem, as coberturas são restritas e até a quantidade de solicitação de guincho é contabilizada. Fiz quatro cotações quando troquei de veículo e percebi, na prática, que existem seguradoras que não têm nem a opção

para motoristas de aplicativo. As opções mais comuns são as cooperativas de proteção veicular.

Ainda em janeiro, o debate sobre as notas obtidas nas avaliações dos usuários gerou muitas mensagens. Uma motorista preocupada com a punição da plataforma, informou que a nota dela havia diminuído de um dia para o outro, de 4.86 para 4.77. Afirmou que só embarcou mulheres, foi educada, tratou todas muito bem e mesmo assim está com uma nota ruim. Outra motorista, que também está no grupo “As Motoras”, afirmou que a nota dela estava 4.61. Disse: “to cagando” (sic) – sugerindo que estava preocupada. Outra motorista compartilhou que iria parar de ficar preocupada com notas boas para os passageiros e que percebeu que quando ela pede para colocar os cintos muitos não gostam e fazem “caras feias”. Ela também escreveu que ia parar com essa medida de segurança “se for pra ficar me olhando torto e me dar nota ruim fica aí sambando no banco de trás” (sic).

Com esse comentário, alguns relatos de reclamações de comportamento dos passageiros foram disparados no grupo “Pitstop Penélopes”. Uma motorista disse: “não entendo a exigência, é um carro de quatro portas e as benções só entram na porta do lado direito”. Outro membro expõe: “não aguento esse povo chama o uber, está vendo que a gente está chegando e não fica esperto olhando, a gente as vezes nem tem lugar para estacionar e eles ficam lá perguntando já chegou? Não estou te vendo.” Uma motorista incomodada escreveu: “esses passageiros ficam aí viajando na maionese, fui buscar um no centro, cancelei, já é difícil de parar, fiquei lá um tempo e nada do cara aparecer” e complementa: “para prender bandido que rouba carros não servem, mas a multa eles estão treinados essas guardinhas”.

Uma das administradoras do grupo expressou sua opinião sobre a necessidade do cinto de segurança e declarou que o problema nem é a multa, mas em caso de acidente os motoristas perdem a conta na plataforma e ainda respondem processo, pois o uso do cinto no Brasil é responsabilidade do motorista.

Em um áudio de alerta, uma motorista repassa um roubo que aconteceu com uma amiga motorista em que os passageiros falaram para ela conferir no celular se o pix tinha caído e assim que ela pegou o telefone, eles sacaram uma faca e falaram para ela transferir 150 reais. Uma das administradoras corrigiu esta mensagem colocando os sinais de alerta que estão na descrição do grupo e ainda alertou a motorista que fez a denúncia que ela esqueceu de pôr os sinais, que eram muito importantes. A motorista respondeu que não viu,

que esqueceu, pois já estava pegando uma corrida. Por fim, a administradora afirmou: “não tem problema uma esquece a outra socorre”. Dois dias depois, com alguns pedidos de indicações de mecânico, troca de óleo, posto e lava jato a criadora do grupo esclarece: “não esqueçam de utilizar os sinais correspondentes para os assuntos do grupo. Leiam a descrição”.

Em fevereiro a criadora do grupo, diante de muitas mensagens sobre roubo e acidentes, disparou quatro áudios dizendo que escolhemos uma profissão que não está isenta de riscos, pelo contrário, nós que estamos nas ruas como motoristas temos que estar sempre atentas. Além disso, fez uma manifestação religiosa, afirmando que “tudo nos acontece já está escrito, por Deus, que a cada dia nós devemos, antes de sair de casa, conferir os veículos e pedir proteção a Deus”. Mesmo que tudo já esteja predestinado, ela afirma: “tenham fé, bora pra cima porque vocês vão para as ruas porque vocês precisam e recebem de Deus o que vocês merecem, bom trabalho e bom faturamento para todas nós”. Algumas integrantes concordam com a administradora. Um motorista reitera: “Temos que confiar na nossa intuição também, fui chegando próximo de um passageiro meu coração fechou, cancelei. Além disso sempre lembrar das dicas de segurança”.

A criadora do grupo complementa que, à medida que as motoristas vão criando experiência nas ruas, elas gerenciam suas próprias estratégias de segurança, ouvindo dicas dos grupos e blindando dos riscos, pegando os macetes. No final do mês a outra motorista compartilhou uma iniciativa de um grupo que conseguiu criar um ponto de apoio com lava jato, oficina, guincho e suporte de segurança para motoristas cadastrados na cidade de Curitiba.³⁶ A administradora do grupo “Penélopes” declarou que essa ainda é um objetivo das Penélopes, mas que precisa de caixa e não temos dinheiro ainda. Outra integrante comunica: “podíamos ter, nem que seja para tomar um cafezinho e um banheiro limpo”.

Em março o comportamento dos passageiros e as corridas com paradas foram tema de debate no grupo. Uma motorista enviou um áudio relatando sobre uma passageira que, após o início da corrida, adicionou uma parada no hotel do center shopping. A motorista mesmo depois da alteração deu continuidade com a corrida, no entanto, assim que parou no hotel a passageira disse que não era ali. A motorista informou que segundo o GPS do aplicativo aquele era o local da parada. A passageira iniciou uma discussão atribuindo à

³⁶ <https://portal6.com.br/2024/07/06/ideia-de-motorista-de-app-e-inovadora-e-esta-rendendo-elogios-em-todo-o-brasil/>

motorista uma desatenção e o erro do local de parada. A motorista tentou explicar que apenas seguiu o caminho indicado na plataforma. A passageira decide descer do veículo e bateu a porta do carro, de forma mais violenta. Junto com esse desabafo, disse que teve contade de continuar a discussão, mas preferiu sair do local comunicando que tal comportamento seria reportado para a Uber.

Outra integrante procurou acalmar os ânimos dizendo que sempre há pessoas que não respeitam nosso trabalho, que nessas situações o melhor é manter a calma: “não vou me estressar com isso, foi só uma descarga que acabei de dar” (se referindo a esse tipo de passageiro como dejetos). A motorista agradeceu a dica e disse que ia pensar mais. Outras entraram na discussão das paradas. Tanto na Uber quanto na 99 o passageiro pode adicionar até quatro paradas. Geralmente os passageiros adicionam apenas uma. É muito comum com pais e tutores que buscam crianças nas escolas. A opinião da maioria é a mesma: parada só atrasa os motoristas. Passageiros não entendem que o prazo de uma parada é de no máximo 2 minutos: “eles folgam, acham que somos motoristas particulares, nosso tempo é dinheiro, o pouco que os aplicativos adicionam não vale a pena”.

Muitos desacordos acontecem quando se trata de alteração de destino ou inclusão de parada. Se durante a corrida houve uma mudança de planos do passageiro isso deve ser comunicado. Se aceito, o passageiro altera ou adiciona o destino. No cotidiano, todavia, não é isso que acontece. Motoristas são informados se se há ou não paradas em determinada chamada, logo podem escolher se querem ou não realizar esse tipo de corrida. No entanto, muitos passageiros entendem que se há o recurso ele pode ser utilizado de forma deliberada. Algumas vezes, o usuário altera o destino sem ao menos comunicar que precisava. Eu só descobri depois que o aplicativo atualizou a rota. Como noutras campanhas que as plataformas fazem para os usuários, essa seria uma ação necessária para evitar constrangimentos principalmente para os motoristas.

Uma motorista relata uma situação: “esse povo está ficando esperto, entra no carro, constrange a gente a ter que levar, altera para parada e não está nem aí. Esses dias a mulher queria que eu esperasse no mercado, eu cancelei na hora”. Por fim, uma integrante diz: “Tem horas que remédio para doido é doido e meio. Começou a caçar confusão comigo eu mostro quem é a doida.”

Ainda em março, surge o tema das corridas particulares, abreviados como PTC. Uma motorista posta no grupo pedido para levar do bairro Jardim Europa ao aeroporto às 18:00

horas. Algumas assumem que fazem corridas particulares, mas ao mesmo tempo, outras ponderam:

Minha opinião particular: 1) não compensa porque te prende a uma determinada área naquele horário específico te limitando o que pode aceitar antes do PTC. 2) geralmente PTC são para os horários de alta dinâmica e preços altos no aplicativo. 3) configura exercício ilegal da profissão e, em caso de haver algum sinistro nenhum seguro cobre além de gerar processo criminal.

Em abril, as estratégias ganharam destaque. Muitas motoristas começam a dirigir às 5 ou 6 horas da manhã. A maioria afirma que para ser motorista de aplicativo precisa de disciplina, porque é necessário rodar pelo menos 8 horas, cumprir pelo menos um horário de CLT. O relato que me chamou atenção foi de uma motorista que disse que quando estudava e cuidava da filha pequena não conseguia manter um bom ritmo de trabalho, porque no final das contas não compensava os ganhos comparado aos gastos. Atualmente ela começa às 15:00 horas e vai até 01:00 da manhã. Expôs que assim consegue conciliar sua rotina doméstica com a disciplina que ela estabeleceu para o trabalho como motorista, totalizando 10 horas trabalhadas. Ela conclui o relato afirmando que tira toda a parte da manhã para arrumar a casa, fazer almoço, levar os filhos na escola e apenas depois de tudo organizado se dedica ao trabalho como motorista.

Em maio com a entrada de uma nova motorista no grupo, uma das administradoras pede para a novata ler a descrição do grupo e pede para as outras integrantes compartilharem dicas. As estratégias citadas por uma das motoristas sobre a plataforma 99 diz muito sobre como o *adestramento* do algoritmo pode impactar nos ganhos ou “lucros”, como muitas preferem denominar a renda do trabalho. Uma motorista explicita que as três primeiras corridas do dia precisam ser aceitas mesmo que não paguem bem o quilômetro rodado. No entanto, se for uma corrida péssima também não vale a pena. O ideal é tentar aceitar as três primeiras seguidas, sem cancelamento, em uma média por km de 1,30 a 1,70.

Como motorista, durante seis anos e meio, não vi qual o efeito dessa estratégia. Testei e na prática essa dica não gerou uma vantagem considerável. A dica para evitar os cancelamentos é geral, se aplica tanto na Uber quanto na 99. Uma motorista alerta que devemos evitar os cancelamentos, porque depois disso “só cai corrida bucha, ruim”. De fato, se aceitamos e cancelamos muito, as plataformas punem mesmo que de forma sutil; demoram mais para aparecer solicitações, a sensação que temos é que eles não nos colocam no radar para receber as chamadas mesmo que seja em um tempo curto de 1 ou 2 minutos de espera,

ou “castigo”. De qualquer forma, escolher bem as corridas, peneirar as que pagam melhor por km é a estratégia mais rentável para qualquer motorista. Se recusamos muitas solicitações, como já abordado, as taxas de finalização, cancelamento e aceitação são diretamente afetadas.

No final de maio de 2025, uma motorista pergunta se todas rodam em Uberlândia e um dado interessante surge em meio as mensagens. Havia no grupo motoristas que tinham mudado para Uberaba, Patos de Minas, Foz do Iguaçu, inclusive a criadora do grupo havia se mudado para os Estados Unidos para trabalhar como motorista. Noto o aumento de mensagens relatando comportamentos desrespeitosos dos passageiros, situações em que são obrigados a pedir que eles desçam dos carros e até agressões.

Ao comentar os relatos de conflito, a administradora do grupo que se encontrava nos Estados Unidos enviou uma mensagem: “Bom dia Penélopes. Apesar de eu estar aqui em Miami, nos EUA e o padrão de educação ser outro, ainda assim eu preferi não rodar com passageiros homens. Não tenho mais paciência para essas coisas. Vai chegando uma hora na vida da gente que a gente paga para não se aborrecer. A saúde agradece”.

A administradora do grupo “As Motoras” que também permaneceu no “Pitstop Penélopes” discordou: “isso não tem relação com educação, em qualquer lugar do mundo, se é homem eles já acham que nós somos frágeis, que podem fazer o que querem”. Outra integrante completa: “adoro o filtro de mulheres, por esse motivo, por receio, mas tem muitas passageiras que não respeitam nosso trabalho do mesmo jeito”.

Em junho uma motorista informou que estava procurando emprego CLT, pois com corridas mal pagas, não estava vendo vantagem em toda essa autonomia que as plataformas de mobilidade urbana diziam oferecer. Outra integrante complementou dizendo que estava fazendo um curso técnico de enfermagem para poder sair do Uber. Disse que rodar demais acabou com o carro dela que era praticamente novo e virou sucata. Outra motorista afirmou que a solução seria comprar um carro elétrico BYD, pois com 70 reais ele roda 300km com ar-condicionado e conforto. Outra motorista disse que estava vendo para locação, no entanto, carros a combustão o valor médio semanal era 600 reais o BYD os carros elétricos da BYD cobram 900 reais a semana.

Uma motorista comentou que mudou para o elétrico por conta dos ganhos; ela participa de um grupo misto de motoristas de aplicativo de carros elétricos chamado “Tropa do BYD” e os integrantes postam os ganhos do dia, chegando a 500 reais o dia com duas recargas.

A administradora diminuiu muito suas interações e cobranças no grupo “Pitstop Penélopes” durante o ano de 2025. Seus comentários foram direcionados à importância da disciplina e ao gerenciamento estratégico do tempo de trabalho, acrescidos de valores religiosos. As motoristas deveriam valorizar sua autonomia e usar a Uber e 99 a seu favor. “O trabalho nunca é fácil, Deus testa a gente todos os dias, mas nós somos guerreiras e vamos vencendo um dia de cada vez”. Em Miami, sente menos calor humano; todavia, mesmo vivendo uma rotina pesada entre trabalho e casa nos Estados Unidos ela acredita que existe uma compensação por tanto esforço.

Ainda em junho, uma motorista compartilhou uma matéria com uma mulher que rodava em São Paulo “não sei o lucro, mas consigo pagar as contas diz motorista que roda 600km e fatura até 450 por dia.”³⁷ A única reação à reportagem foi a da criadora do grupo que reforçou a missão das Penélopes de ajudar as mulheres em geral não só nós motoristas.

Em julho, são solicitadas informações sobre suporte com aplicativo travado e informações sobre eventuais benefícios quando alguém é vítima de um acidente de carro e fica sem trabalho. Uma das administradoras informa sobre “lucro cessante” relativo aos dias parados com o carro na oficina mecânica.

Nos meses de agosto e setembro o volume de mensagens continua elevado seguindo os temas mais recorrentes: o valor da corrida, ocorrências de blitz na cidade, utilização do código de arrecadação de impostos, indicações de mecânico, operadora de telefone, lava jato etc. Em outubro são disparadas mensagens sobre o novo recurso da Uber e o piloto de oferecer a opção com corridas feitas por motoristas mulheres.³⁸

O lançamento faz parte do compromisso de longo prazo da Uber em oferecer mais conforto e segurança para as usuárias mulheres e pessoas não binárias. O anúncio aconteceu durante evento realizado em São Paulo. Nele, Silvia Penna, diretora-geral da Uber no Brasil, explicou que a novidade começa a ser testada hoje (28), gradativamente, nas cidades de Piracicaba, Uberlândia, Curitiba, Campinas, São José dos Campos, Ribeirão Preto e Campo Grande.

Com expectativas de saber como seriam as viagens, muitas motoristas compartilharam links em que Uberlândia aparece como cidade escolhida. No entanto, não foi possível testar de fato o recurso no dia marcado. No dia seguinte, inúmeras mensagens tomaram o grupo

³⁷ Ver: <https://55content.com.br/entrevista/nao-sei-meu-lucro-mas-consigo-pagar-as-contas-diz-motorista-que-roda-600-km-e-fatura-ate-r-450-por-dia/>

³⁸ Ver: https://www.uber.com/br/pt-br/newsroom/uber-inicia-piloto-para-que-usuarias-possam-escolher-viagens-com-motoristas-mulheres/?uclid_id=8d1061eb-36b5-4b97-bf01-34857a045f84

“Pitstop Penélopes”. A Uber lançou uma missão simbólica para colocar as motoristas mulheres na rua. Com apenas dez corridas realizadas, seja por meio do novo filtro ou não, as motoristas ganhariam 300 reais de bonificação. As motoristas em peso estavam sinalizando que estavam na rodagem. Movidas pelo incentivo, descobriram um *bug* da Uber, que, ao invés de pagar 300 reais quando completada a missão, bonificou as mulheres com 900 reais. Todas correram para transferir a bonificação.

Uma motorista afirmou: “Só rodei essas 10 e tchau, bora gastar e descansar”. Procurando saber mais informações algumas motoristas que estavam em grupos mistos perguntaram aos motoristas homens se eles também haviam recebido a missão. Descobriu-se que foi direcionado apenas para as motoristas mulheres. Muitas motoristas acreditaram que foi um *bug* essa recompensa tão alta, outras já ponderaram “certeza de que querem validar esse recurso e deram esse valor de propósito, só fizeram desse jeito para gente não se acostumar com o que realmente podem dar de bonificação pra quando vier aquelas missões ruins a gente achar que é muito”.

Muitas motoristas ficaram receosas. No mesmo dia uma motorista fez uma enquete perguntando quem teria ganhado os 900 reais e 18 motoristas responderam que sim e apenas duas marcaram não. Eu fiz várias pesquisas online a fim de verificar oficialmente se foi ou não um *bug* do aplicativo, mas não encontrei nada referente às missões e recompensas, nem mesmo sobre a missão descrita de 10 corridas com bonificação de 300 reais.³⁹

Diante da preocupação, a administradora afirma: “Penélopes, se foi erro ou não deles, eles não podem cobrar de volta, só vão arcar com o prejuízo fiquem tranquilas. Garantam o de vocês antes que eles tirem do ar”. Em novembro e dezembro as motoristas não levantaram tantas pautas relevantes.

A leitura das mensagens publicadas no ano de 2025 mostra que a solidariedade existe entre as motoristas do grupo enquanto estão online nos aplicativos. Essa solidariedade, todavia, não extrapola o período de conexão nos aplicativos. Algumas motoristas estreitam os laços e firmam relações de amizade. Mas enquanto um coletivo isso não ocorre. A interação, entre as motoristas do grupo “Penélopes” se reduz ao grupo digital no WhatsApp.

Em 2025, percebe-se que a comunicação ficou mais fluída, menos engessada. Nem sempre elas, as motoristas se chamam de “penélopes” ou usam os símbolos. Não são cobradas

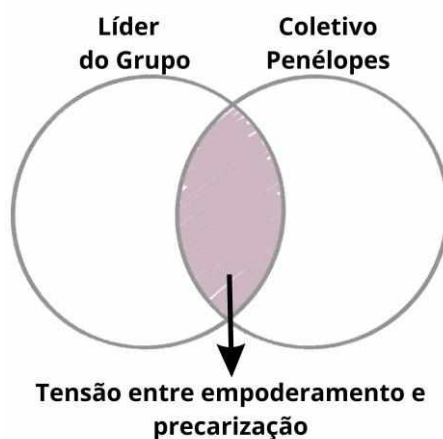
³⁹ Uma integrante compartilhou um vídeo do canal no YouTube @falandodeapp, ele comenta sobre a nova modalidade da Uber e sobre o *bug*. Ver: <https://youtu.be/xAH2PNboIG8?si=WHLufk7B9xxLWTzP>

por isso. Coincidindo com o período em que permaneceu trabalhando fora do país, a administradora reduz o envio de mensagens voltadas a disciplinar o grupo – o que pode ter deixado as integrantes mais a vontade para trocar mais indicações e compartilhar relatos sobre suas rotinas. Em 2025 ocorre uma inflexão importante. O discurso do empoderamento torna-se mais explícito na descrição oficial do grupo, por meio da inclusão de termos como missão, valores, autonomia financeira e gestão responsável. Entretanto, paradoxalmente, sua força prática diminui no cotidiano das interações.

Diante dessa descrição densa das mensagens publicadas no grupo “Pitstop Penélopes”, notam-se duas tendências, em alguma medida, distintas que hora convergem e hora não. Com a Figura 2, representamos dois círculos distintos que tem uma interseção: um representa a criadora do grupo, a principal administradora, com uma prática e discursos alinhados à apropriação neoliberal do discurso do empoderamento, ao passo que o outro círculo representa o coletivo de mulheres do grupo. Ao analisarmos as mensagens publicadas pelas motoristas (círculo 2) nota-se que o empoderamento e da autonomia feminina não são apenas uma bandeira discursiva, mas uma prática cotidiana incorporada pelo grupo de motoristas. O empoderamento não aparece prioritariamente como categoria nativa mobilizada pelas participantes, mas como prática social incorporada às rotinas de apoio, proteção e compartilhamento de conhecimento entre mulheres motoristas. Dessa maneira, as motoristas não falam necessariamente em “empoderamento”, mas criam redes exclusivamente femininas compartilham informações sobre segurança, alertam sobre passageiros perigosos, ensinam estratégias de trabalho, oferecem suporte emocional e constroem espaços de reconhecimento mútuo.

No espaço de intercessão entre os dois círculos, identificamos uma tensão entre a visão neoliberal de empoderamento e a precarização do trabalho. O discurso do empoderamento é confrontado com as condições materiais da uberização. As mulheres ampliam sua autonomia por meio do trabalho e das redes digitais, mas essa autonomia é exercida dentro de uma estrutura marcada pela precarização, pelo controle algorítmico e pela violência de gênero.

Figura 2 - Representação da análise sociológica entre administradora e integrantes do grupo
“Pitstop Penélopes”



Fonte: Elaborado pela autora (2026)

Em síntese, as motoristas de aplicativo parecem encarnar perfeitamente o sujeito de Saffioti (2004): não são vítimas passivas, mas também não são plenamente livres — é um sujeito em tensão, atravessado por múltiplas determinações. As motoristas operam em uma zona de ambiguidade estrutural, onde o capitalismo de plataforma se apropria da autonomia, no qual o gênero reconfigura a experiência do trabalho e a subjetividade é construída na negociação constante entre risco e agência, projetando uma *práxis contraditória*. Portanto, essas mulheres motoristas não são apenas exploradas, elas agem estrategicamente, mas essa ação não elimina a dominação, mais explícitas quando a criadora do “Pitstop Penélopes” apresenta e reforça a ideia de “empoderamento de sucesso”. Ao contrário, ocorre uma *autonomia condicionada*.

3.2.2 Netnografia de 2026 - “Penélopes são mais que mulheres fortes e empoderadas”

Em junho de 2026, nos últimos dias pesquisados e registrados nos diários digitais foi contabilizada a presença de 185 integrantes mulheres sendo dez administradoras. A descrição do grupo permanece a mesma de 2025, mas as discussões mais relevantes tomaram um rumo relativamente novo: os debates e decisões políticas relativas ao Programa Move do Governo Federal.

Em janeiro, uma das administradoras inseriu no grupo a discussão sobre o impacto que o avanço da tecnologia, com carros elétricos, inteligência artificial e drones pode gerar em algumas profissões. A mensagem mencionava que, na cidade em Miami (EUA), o Walmart está fazendo entregas por drones e que carros elétricos sem motoristas já estão ocupando as ruas. É a primeira vez que no grupo o tema da automação e do impacto da tecnologia era pautado. Com receio, a administradora aconselha as motoristas a agirem com cautela em relação aos aplicativos e endividamento. “Se perdemos nosso ganha pão, como ficam nossas dívidas?”. Ela dispara áudios longos sobre o trabalho como motorista desde 2018. Fala da sua trajetória aprendendo a cada dia como as plataformas funcionam. Como os aplicativos possibilitaram a própria mudança de vida. Ao se referir aos Estados Unidos, retoma a importância do gerenciamento do tempo e da autonomia de trabalhar como motorista – o que lhe permitiu acompanhar o crescimento dos netos e agora o nascimento do bisneto.

Vocês Penélopes vão perceber com a nossa ajuda e das meninas que rodam já faz tempo como podemos mudar nossas vidas. Eu estou aqui falando sempre para vocês, agradeçam todos os dias, peçam segurança e paz que o resto vem. **Sabendo usar os aplicativos a nosso favor**, fica muito mais fácil, nós conseguimos ver o lucro. **Pensem como empreendedoras**, nossos carros são nossas empresas, temos que ter planejamento com nossos gastos. Evitar o endividamento com o carro (Grifos nossos)

Alertava que, até no Brasil, o iFood está usando drones para fazer entregas: “então Penélopes é hora de apertar o cinto e se prevenir. O futuro chegou batendo na porta. Se replanejem”.

No dia 9 de março, os ônibus entraram em greve, com isso, as corridas estavam com ótimos preços dinâmicos. No mesmo dia a Uber anuncia a expansão da funcionalidade de solicitar corridas com motoristas mulheres em mais 13 capitais.⁴⁰ No grupo não houve comentários sobre essa expansão, afinal em Uberlândia o recurso já estava ativo há 4 meses.

No dia 19 de maio o presidente Lula anuncia um programa do Governo Federal que disponibiliza linhas de crédito facilitadas para profissionais do volante, uma nova linha de crédito de R\$ 30 bilhões para um programa voltado ao financiamento de carros por motoristas de aplicativo e taxistas.⁴¹ No mesmo dia, as motoristas divulgaram o link para cadastro no Move Brasil.⁴² Atualmente existem 4 tipos de Move Brasil, 4 linhas de créditos voltadas para entregadores de moto e motoapp, taxi e aplicativos, ônibus e caminhões e por

⁴⁰ Ver: <https://www.uber.com/br/pt-br/newsroom/uber-mulher-expansao/>

⁴¹ Ver: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2026/05/19/lula-anuncia-r-30-bilhoes-em-credito-para-motoristas-de-aplicativo-e-taxistas.ghtml>

⁴² Ver: <https://www.gov.br/mdic/pt-br/assuntos/sdic/move-brasil>

fim para máquinas agrícolas. Todas entraram em vigor no mês de junho de 2026, no caso dos motoristas de aplicativo mais especificamente dia 19.

A linha de crédito voltada a Entregadores e Motociclistas (Move Brasil - Entregadores e Motoapp) tinha foco na compra de bicicletas elétricas, ciclomotores, motonetas e motos flex ou elétricas (montadas no Brasil). Os juros eram de 12,5% ao ano para homens (0,99% ao mês) e 11,5% ao ano para mulheres (0,91% ao mês), com prazos de pagamento de até 48 meses e carência de dois ⁴³ de Aplicativo e Taxistas (Move Aplicativos): Conta com um orçamento de R\$ 30 bilhões para o financiamento de carros novos ou seminovos de até R\$ 150 mil (modelos flex, híbridos, elétricos ou a etanol). Para participar, o motorista deve ter cadastro ativo há pelo menos um ano e ter realizado no mínimo 100 corridas no período.⁴⁴

Uma das últimas discussões do grupo teve como tema o fim da escala 6x1. O fim da escala 6x1 ainda não foi aprovada definitivamente. A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) que propõe a mudança foi aprovada em dois turnos na Câmara dos Deputados no dia 27 de maio de 2026, mas o texto segue para análise, debate e votação no Senado Federal. [OBS] O projeto prevê redução da jornada e alteração na distribuição da jornada semanal, de tal modo que após 12 meses da promulgação, a jornada chegaria a 40 horas semanais.

Mesmo com essa conquista e a repercussão dessa PEC, em nenhum momento as motoristas do grupo “Penélopes” teceram comentários sobre isso. Em uma conversa com a minha orientadora, resolvemos estourar essa bolha no grupo “Pitstop Penélopes” e publicamos uma mensagem visando instigar o grupo a reagir à PEC sobre o fim da escala 6X1. A única interação depois de 2 anos de observações diárias ocorreu para instigar as motoristas a interagirem sobre o tema. Diante disso, às 14:00 horas do dia 29 enviei a seguinte mensagem: “Penélopes, vocês viram? Foi aprovada o fim da escala 6x1 na Câmara.” Junto enviei um link do site da Câmara dos Deputados.

Uma das administradoras reagiu imediatamente: “do que adianta [o fim da escala] se nós é quem decidimos quando ligar, quando desligar [o aplicativo]?”, sugerindo que não há limite de escalas pois o tempo de trabalho são as próprias motoristas que instituem. Uma motorista complementou: “nossa escala sempre vai ser 7x0, não temos esse luxo”. Outra motorista publicou um símbolo de sorriso e disse: “temos folgas obrigatórias, quando o carro

⁴⁴ Ver: <https://www.gov.br/mdic/pt-br/assuntos/noticias/2026/junho/governo-cria-linha-de-credito-para-entregadores-financiare-motos-e-bicicletas-eletricas>

estraga ficamos em casa, se não é pau na máquina”, indicando que o limite na escala e a redução da jornada não afetam o trabalho delas.

Minha mensagem se perdeu diante de novas interações das motoristas. Entretanto, no dia seguinte a administradora decide retomar o tema: “seja aí no Brasil ou aqui no EUA nós sempre tivemos a liberdade de tirar qualquer dia de folga, quem sempre decidiu somos nós. Então nem faz diferença, a gente acorda a hora que quer, volta para casa quando precisa e é isso”.

Assim se encerraram as netnografias dessa dissertação. Mesmo com a intenção de respondê-la decidi trazer para cá as minhas ponderações. De qualquer modo, nós autônomos não seremos beneficiados com o fim da escala 6x1. Mas acreditar que temos qualquer tipo de qualidade de vida porque nós decidimos qual hora do dia ficamos online ou offline é tapar os olhos para a nossa própria rotina de trabalho, para nossa extensa carga horária. Nos próprios relatos da criadora do grupo está explícito que mesmo cansada, depois de várias horas de trabalho, já próxima a sua residência, mesmo assim, não ia embora enquanto não batesse sua meta diária e para além disso compartilhava esse hábito com todas as motoristas do grupo, como exemplo de empoderamento, profissionalismo e disciplina.

O que impede o descanso ou lazer de um motorista de aplicativo é a própria lógica da economia de plataforma. Estamos reféns do calendário escolar, feriados e horário comercial para garantirmos renda. Obedecendo essas regras, o fato de todo nosso tempo ser resumido em dinheiro, nos consome. Quantas vezes essas motoristas desabafaram que iam rodar pelo menos um pouquinho para não ficar no 0 a 0 ou para garantir o do almoço, do café até da gasolina. Um botão tem o poder de te aliviar a culpa de não ter sido produtiva naquele dia, já que o nosso trabalho é considerado “tão simples, tão fácil, é só pegar o carro e dirigir por aí”.

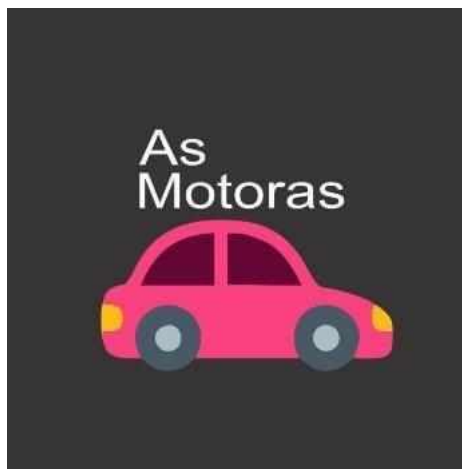
Em 2026, em síntese, o grupo atinge um estágio de maturidade que permite visualizar seus limites e potencialidades. No "Pitstop Penélopes", as discussões incorporam preocupações mais amplas sobre o futuro do trabalho, inteligência artificial, carros autônomos, endividamento e insegurança econômica. Passam a publicar mensagens mais críticas em relação às suas condições de trabalho e questionar se as promessas da empresa podem ser realizar.

3.3 “Guerreiras (...) que precisam se apoiar para seguirem em frente” – uma netnografia do Grupo “As Motoras”

No dia 12 de maio de 2024, o Grupo “As Motoras” foi criado, por uma das participantes dissidentes do Grupo “Pit Stop Penélopes”, a motorista Maria José Moreira Diniz, com o intuito de fugir das regras do outro grupo e criar um ambiente mais descontraído e acolhedor.

A imagem do Grupo conta de um carro cor de rosa e o nome: As Motoras.

Figura 3 - Imagem do Grupo “As Motoras”



Fonte: Grupo de Whatsapp.

Inicialmente o Grupo “As Motoras” contou com 20 integrantes, que decidiram que as únicas proibições seriam:

1. Vazar conversas para terceiros
2. Desrespeito entre integrantes
3. Pornografia
4. Vendas
5. Links de outros grupos.

Além dessas regras fixadas, na descrição do grupo “As Motoras” está estabelecido que se trata de um coletivo de mulheres motoristas de aplicativos, **“guerreiras, que também se desdobram em outras atividades, que precisam se apoiar para seguirem em frente”**. O grupo foi criado como rede de apoio, suporte de dúvidas e troca de experiências em geral, além do âmbito “profissional”. Como está explícito na descrição do Grupo: “estamos aqui

para **sermos apoio uma das outras** seja como “motoras” ou como mulheres em seus problemas do dia a dia”.

Como uma forma de resistência ao Grupo “Pitstop Penélopes” e diante da insistência de uma das líderes em “controlar” as interações, as motoristas do Grupo “As Motoras” optaram pela ideia do “os incomodados que se retirem”. A maioria também permaneceu no primeiro grupo, mas diminuiu significativamente sua participação, utilizando-o apenas como um meio de informação e não de fato de comunicação e interação. Dessa maneira, por se tratar de um grupo bem menor, no grupo “As Motoras”, as discussões e o volume de mensagens é relativamente menor.

No primeiro mês, as motoristas do Grupo “As Motoras” se sentiram mais a vontade de compartilhar suas rotinas ou até ocupações offline, isto é, desconectadas com as plataformas de mobilidade urbana. De início, uma participante convidou as demais para almoçarem em seu restaurante no bairro Santa Mônica, divulgou o cardápio e o endereço. Em seguida com uma reportagem de sequestro de um motorista próximo ao cemitério Buritis, uma motorista do Grupo anuncia sua preocupação com a segurança no trabalho com aplicativo. Outra motorista do Grupo “As Motoras” alega que roda há 3 anos e percebe que “está cada dia pior para os motoristas” e está com medo de continuar trabalhando. Em um tom de brincadeira, a fundadora do grupo declara “esse povo que pensa em assaltar ou sequestrar motorista não deve pensar [que] a gente vive duro e os carros, a maioria, tem rastreador e seguro” e conclui que não devemos pensar assim, que o medo paralisa e temos que ter pensamento positivo.

O tema da segurança, todavia, continuou mobilizando o grupo nos dias seguintes. Uma motorista do Grupo “As Motoras” descreve uma situação que aconteceu com uma conhecida também motorista, na qual ela ameaçou o assaltante dizendo que ninguém ia sair no prejuízo, pois iria “chapar” o carro em um poste. Outra motorista do Grupo “As Motoras” relata sua experiência em áudio, afirmando que pegou uma corrida no Lagoinha, um bairro considerado perigoso em Uberlândia. Iniciou a corrida com uma senhora com uma jaqueta na mão e dois rapazes. Ela percebeu uma agitação entre os passageiros e decidiu parar no próprio bairro em frente a um supermercado movimentado. Neste local ela tirou o cinto rapidamente e falou que era para todos descerem. Eles negaram e ela bateu o pé e falou que não sairia dali e que iria começar a gritar. Diante disso, eles desceram do carro e foi assim que ela percebeu que a senhora, a passageira, já estava com a arma fora da jaqueta. Depois desse relato, se seguiram mensagens reafirmando a importância de filmarem todas as

corridas, seja transportando apenas mulheres, corridas com pagamento online, regiões mais centrais etc. Com um diálogo mais pessoal, mais intimista, informal, elas compartilham de forma mais frequente situações diárias com passageiros, trânsito, postos de combustíveis, além de fazem mais convites para encontros ou pausas para comer.

Há uma expectativa, ao menos de algumas motoristas do Grupo “As Motoras”, de se reunirem presencialmente. Falam mais sobre seus trajetos, onde estão, como estão as solicitações de viagens. Com uma dinâmica mais informal, o Grupo “As Motoras” possibilita um acesso a essas motoristas, que vai além da esfera “profissional”. Neste grupo, se percebem vínculos mais solidários, uma rede de apoio.

Nesse contexto, as atividades consideradas offline, que em comparação ao outro grupo não eram reveladas, aparecem de forma “natural”, como quem realmente está em uma conversa com amigos. Por exemplo, uma participante do grupo expôs que estava saindo naquele momento, pois finalizou a faxina na casa e no carro antes de ligar o aplicativo. Com essa liberdade, elas compartilham suas relações e dilemas decorrentes ou não do trabalho como motorista de aplicativo.

No mês de junho a discussão voltou-se às vantagens e desvantagens de trabalhar a noite ou não, considerando renda, tarifas e segurança. Algumas afirmaram que se for realmente necessário a dica é manter sempre a segurança e redobrar a atenção. Outras afirmam que não tem paciência principalmente para passageiros embreagados, também chamados “fim de festa”. Entretanto, duas integrantes manifestam que gostam muito do horário noturno, por ser menos quente e sem trânsito. Além disso, uma delas garantiu que consegue rodar com mais segurança utilizando o próprio Grupo, aplicativos de localização em tempo real e até rádio Walk Talk.

Até o mês de outubro, as motoristas do Grupo “As motoras” interagem com frequência. Discutem as altas temperaturas que fazem com que as condições de trabalho piorem. As motoristas tentam suportar o calor até não aguentarem mais, quando decidem ligar o ar. Ligar o ar-condicionado significa menor desempenho do veículo que consome mais energia. Outras afirmam que não passam calor pois ligam o ar no primeiro desconforto térmico. Seguem-se questionamentos a respeito do rendimento do veículo com o ar ligado, pois o consumo de combustível aumenta. Na maioria das vezes rodo em horários quentes como no período de almoço. Ligo o ar-condicionado muito mais para conseguir trabalhar mais confortável, afinal o sol é um dos fatores que cansam ainda mais a gente. Durante a

pandemia eu sofri muito com isso pois a ventilação deveria ser mantida, logo os vidros precisavam ficar abertos. Para quem está exposto de maneira constante ao sol, a preocupação com queimaduras na pele, o uso do protetor, insulfilme e roupas com proteção UV é mais uma das variáveis presentes no dia a dia do motorista de aplicativo.

Assim como o Grupo “Pitstop Penélopes”, as motoristas do Grupo “As Motoras” sempre desejam boas corridas, bons passageiros, um ótimo dia para as “guerreiras”, além de mensagens de cunho religioso, pedindo proteção etc.

Em síntese em 2024, o grupo estabelece uma dinâmica, com perguntas sobre bugs nos apps, se está ou não bom de corrida, dicas de regiões e horários, divulgação de reportagens, blitz e situações do ambiente de trabalho. Entretanto, com muito mais detalhes da “rodagem” de cada uma. Com isso, sabemos se deu certo ou errado uma corrida, qual local da cidade elas estão, se estão paradas ou não. Neste sentido, a crítica ao controle das administradoras do Grupo “Pitstop Penélopes” e a maior liberdade conquistada no Grupo “As Motoras” permitem que sejam compartilhadas estratégias e táticas de autoproteção contra situações de violência e trocas de experiência em torno do que fazer para driblar e ganhar mais com os aplicativos.

3.3.3 Netnografia “As Motoras” 2025 - “Bórah!”

No mês de janeiro, no grupo “As Motoras”, não houve interação sobre a rodagem do réveillon – o que pode suscitar a dúvida se as integrantes do grupo não trabalharam nessa data comemorativa. Eu sempre trabalho nas datas de final de ano, pois dezembro é o mês que mais ganho, que mais me desdobre e me desgasto fazendo corridas nos aplicativos. Tanto no Natal, quanto no ano novo, eu dirijo mais de 12 horas, com suspensão dos aplicativos. Geralmente eu prefiro o preço dinâmico da Uber e é ela quem me bloqueia depois de 12 horas no volante, não sem antes enviar avisos na tela do tempo restante no volante. Assim, se não bati a meta, passo para a 99 para continuar trabalhando. Com esses anos de experiência, percebi que na cidade de Uberlândia, nesse ritmo de trabalho, nas duas datas comemorativas, dos dias 24 e 25 de dezembro e 31 e 1 de janeiro, é possível fazer em média 1000 reais em cada feriado. Meus familiares e amigos já sabem que não podem contar com a minha presença, apenas com uma pausa rápida.

No ano de 2025 de forma geral, “As motoras” se mostraram mais unidas. Com mais intimidade umas com as outras. Em janeiro, conhecido como um dos piores meses para motoristas, por ser fraco no comércio, não ter aulas, ser um período conhecido como férias,

as corridas são bem desanimadoras. Um tema muito comentado foi a sujeira dos carros, principalmente na parte interna. Além da sujeira no assoalho que é o pior e uma consequência da rotatividade de gente que entra, as motoristas apontam o cheiro de cigarro, suor, gordura, chulé. Os comentários foram: “eu ando com borrifador”; “se está fedendo abro todos os vidros, posso estar no ar-condicionado”; “me desculpem, meninas, mas o cheiro de gente que trabalha com comida me dá ânsia, o cheiro da gordura me mata”; “gente eu cheiro meu cabelo quando está solto, para não mostrar para o passageiro o incômodo”.

Uma ex-administradora do grupo era a mais interativa. Ela enviou uma notícia de uma passageira que urinou no banco do carro de um motorista de aplicativo e terminaram na delegacia para tentar resolver a situação.⁴⁵ Comentando sobre a notícia, ela afirma: “Uber raiz não é boazinha nem tolerante, na boa, sem briga, só cancela” e concluiu com: “na boa, como a pessoa não sente que está fedendo?”. Outro destaque, foram os relatos do cotidiano, para além do ambiente de trabalho. Uma motorista comentou que estava trabalhando direto, pois seu filho estava precisando de ajuda. Outra motorista mandou foto na cachoeira e convidou as participantes para irem em outro momento. Disse que vão numa plena segunda feira mesmo, depois do almoço e voltam antes do horário de pico, de dinâmico das 17:00 horas.

Uma motorista compartilhou um pouco da sua jornada de trabalho para além do Uber: “estou chegando em casa agora, já fiz 100 [reais], vou limpar a casa e vou rodar a tarde, começar 15:00 horas e ir até 21:00”. Para além disso, muitas indicações de aluguel e venda de veículos, informações de trânsito e venda de produtos como perfumes, artesanatos, maquiagem e outros produtos de renda extra.

A ex-administradora do grupo, em fevereiro de 2025, entre brincadeiras e descontrações mostra sua rotina para além do volante, algo que destoa das características do grupo “Penélopes”. Mostrou sua cadela de estimação. Em uma foto com uma legenda: “vai trabalhar humana, para comprar a minha ração”. Outra motorista publicou foto de seu gatinho preto e que estava fazendo o dinheiro para castrá-lo.

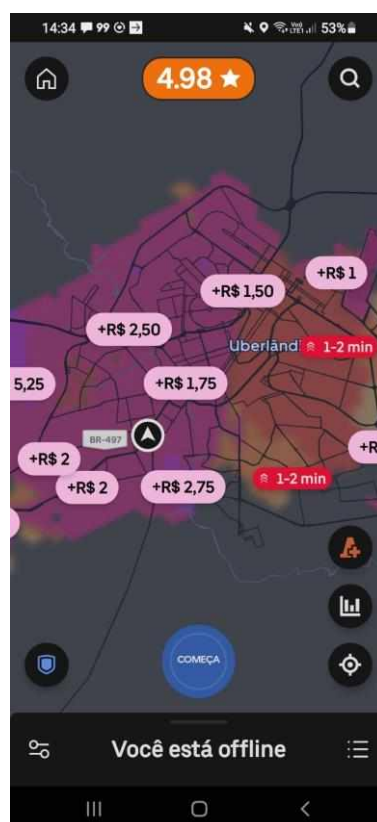
No final de cada mês, é comum uma queda no volume de solicitações, de preços e de tarifa dinâmica. Dentro desse cenário, uma motorista afirmou: “liguei, fiquei 50 minutos parada, desliguei”. Suzane complementa: “Ontem escutei cada história de que ninguém está

⁴⁵ Ver: <https://clubenoticia.com.br/passageira-urina-no-banco-do-veiculo-de-aplicativo-e-caso-vai-parar-na-policia-em-patos-de-minas/>

aceitando. Acho que o povo está aprendendo a não aceitar corridas no valor baixo”. Outra integrante concorda: “é claro, o mapa branco, tocando corrida de 1,07; 1,19; 1,22 o km socorro vou sair nada”. Outra motorista afirma: “Nasci na senzala, não tenho escolha vou pro lerê”. Depois de algumas horas volta no grupo complementa: “estou fazendo só curtinha, recusando 10 para fazer uma de 1,70 o km”; “Nossa está difícil, vou pro cabaré”.

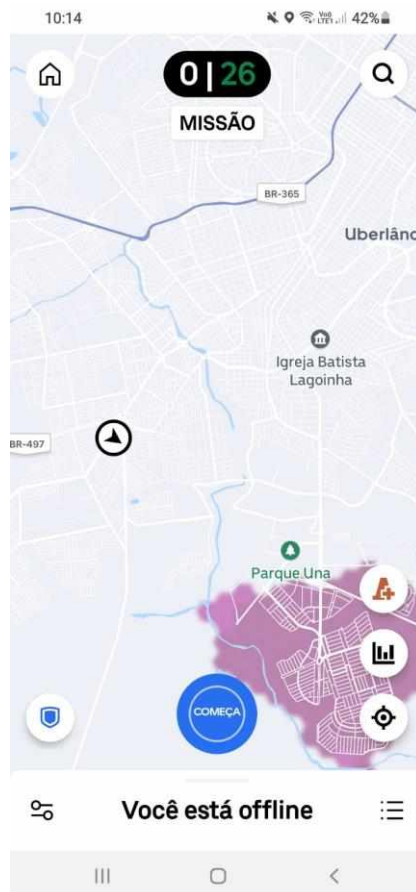
Quando as motoristas afirmam que o mapa está branco, isso quer dizer que está completamente sem tarifa dinâmica. Peneirar as chamadas é uma estratégia fundamental para que a motorista tenha renda. Abaixo reproduzo um mapa com e outro sem dinâmico.

Figura 4 – Print da tela do aplicativo Uber – Mapa com Dinâmico



Fonte: Uber - 14 de junho de 2026

Figura 5 - Print da tela do aplicativo Uber – Mapa sem dinâmico



Fonte: Uber 14 de junho de 2026

Na figura 4, vê-se o mapa da Uber que contém algumas informações principalmente sobre a tarifa dinâmica. Na imagem toda a área coberta em roxo são bairros de Uberlândia com tarifa dinâmica aplicada. Os números + R\$2, + R\$1,50 ou + R\$2,75 são os valores em reais referentes a tarifa dinâmica. Essa tarifa pode chegar até em +R\$20 em casos de altíssima demanda, como shows, final de campeonato de futebol, datas comemorativas como Natal, Dia das Mães, Dia dos Namorados ou até dias de chuva. Com isso, uma corrida de valor mínimo de R\$6,40 pode chegar até R\$26,40 com a tarifa máxima aplicada sem adição de prioridade.

A tarifa prioridade é um novo recurso da empresa Uber para atrair mais os motoristas e diminuir o tempo de procura e aceite da viagem. Se a corrida do passageiro está demorando ser aceita, o algoritmo entende que o motorista não está atraído porque ainda não estão pagando o valor desejável. Com isso, sugere para o passageiro acrescentar de 1 a 5 reais no valor da corrida para que sua solicitação seja aceita. Dessa maneira, passageiros que estão com pressa para embarcar geralmente pagam até 2 reais a mais para ter uma viagem mais rápida. Outro cenário comum em que a prioridade se aplica são destinos pouco atrativos, por

exemplo, quando o passageiro precisa sair do centro de Uberlândia para um bairro periférico como Pequis, Dom Almir ou São Jorge em horário de pico ou seja às 18:00 horas. Esse usuário com frequência, para além de já estar pagando a tarifa dinâmica ainda acrescenta o de prioridade para aumentar as chances de conseguir que sua viagem seja aceita.

A Figura 4 também mostra as áreas do mapa em vermelho e laranja: 1-2min são demonstrativos de bairros sem tarifa dinâmica com uma média de tempo de chamada de 1 a 2 minutos. Quanto mais claro o mapa pior a região para um motorista circular: preço ruim e volume baixo de chamadas. A título de curiosidade no centro superior da foto se encontra a minha nota atual 4.98 avaliado em até 5 estrelas. A lupa no canto superior direito indica o campo em que podemos adicionar um local e acionar o modo destino, no qual só aparecem corridas filtradas próximo ao destino que colocamos. Na Uber temos direito a dois destinos e na 99 a três. Nas três bolinhas do canto inferior direito temos respectivamente de cima para baixo: um cone, que informa trânsito, acidentes, obras ou desvios; um gráfico, referente as horas do dia, no qual mostra quais horários do dia estarão com alta ou baixa demanda; por fim, um alvo neste botão o aplicativo te redireciona para sua localização atual.

A figura mostra o mapa em branco em sua maior parte, o que significa que a tarifa dinâmica não se aplica. Logo, o valor de uma corrida mínima ficaria no valor de R\$6,40 e as demais variam geralmente entre 1,05 o km até 1,90 o km. Nesta figura encontramos no centro superior uma missão. Essa missão foi escolhida por mim no dia anterior dentre três opções. A Uber oferece duas ou três metas que podem ser cumpridas em 24 horas, de segunda a quarta ou sexta a domingo. Como podemos observar na figura 6, se trata de uma campanha de 24 horas em que as motoristas poderiam escolher entre a primeira etapa (fazer 13 corridas e ganhar 17 reais); e se a primeira fosse completada, a segunda etapa teria como meta fazer mais 10 corridas obtendo 10 reais a mais. Na imagem vemos 0/26 indicando que eu ainda não havia realizado nenhuma corrida dentre 26 que é a meta da minha primeira etapa. A opção escolhida por mim foi 26 corridas completa, cujo ganho seria de 37 reais. Concluindo a segunda etapa com mais 6 viagens eu passo a ganhar mais 12 reais.

Figura 6 – Print da tela do aplicativo Uber – Progresso na Missão



Fonte: Uber 14 de junho de 2026

No canto inferior esquerdo da figura 4 e 5 vê-se um escudo. Por meio deste ícone, é possível acessar os recursos de segurança demonstrados na Figura 7. Este ícone fica disponível durante todas as corridas com o intuito de ser um fácil acesso a um botão de emergência. Por isso, logo em destaque vê-se a opção de acionar o 190. A gravação de áudio e até de vídeo das corridas são recursos que podem ser fixos. Assim, a cada início e finalização de corrida ela será gravada. Se o motorista está online, recebendo solicitações ou se deslocando para embarcar um passageiro, esse tempo não é gravado, apenas quando a corrida está em andamento. Com esse recurso ativo o próprio aplicativo da Uber informa cada passageiro que aquela viagem está sendo gravada. Acompanhar a viagem é uma opção tanto para motoristas quanto para passageiros, a plataforma gera um link de localização em tempo real com informações da corrida, como modelo do carro e nome do motorista para ser compartilhado com amigos ou familiares.

A verificação do U-código pode ocorrer em todas as viagens, por sessões, ou seja, a cada vez que fico online. Esse recurso também está disponível para passageiros. O comprovante do status da viagem é um *card* gerado pela Uber exclusivamente para os

motoristas apresentarem em uma abordagem policial ou conferência. Este *card* contém a foto do motorista, o nome completo, o status - no meu caso é ativo - e a placa do veículo. Em vermelho logo abaixo, vê-se o dia e o horário exato da última viagem acompanhada da seguinte mensagem: “Mônica não está em uma viagem ou entrega pelo app da Uber ou do Uber Eats.”. Por fim, uma última informação “Autoridades policiais: Em caso de dúvidas, acesse o site lert.uber.com”.

No que diz respeito ao centro de segurança, o último item da lista direciona motoristas para as configurações de recursos de segurança, espaço onde é possível ativar ou desativar os filtros já descritos acima, bem como aviso de limite de velocidade e dicas de segurança sobre comportamento de passageiros e perguntas de segurança frequentes.

Figura 7 – Print da tela do aplicativo Uber - Recursos de segurança da Uber



Fonte: Uber – 14 de junho de 2026

Seguindo, com os diários digitais sobre o grupo das “Motoras” de março a junho houve poucas interações relevantes. Foram abordadas questões relativas à perda da placa do

carro de uma motorista. Uma ex-administradora afirmou que não sabia se dirigir sem placa é passível de multa, se ela teria que pedir outra placa e pagar a taxa para selar. Outra integrante sugeriu o uso de contas de notícias de Uberlândia no Instagram para recuperar a placa perdida. Outro destaque foi o incentivo para uma campanha do agasalho e de doação de sangue, conteúdo que eu não tinha identificado nem no grupo das “Penélopes”.

Julho e agosto O uso de códigos entre as motoristas foi o tema que ganhou atenção nos meses de julho e agosto. Os passageiros que reclamam, os “chatos”, são chamados de “pé de rato”. Segundo a ex-administradora do grupo, os “pés de rato” estão sempre reclamando do valor das corridas, de bug do aplicativo, de outros motoristas, do trânsito, do tempo de espera entre outros. Quando ela aceitava corrida de algum pé de rato ela logo fala no grupo “nossa, acabei de pegar um pé de rato reclamando do preço da corrida” e complementava: “compra um carro pra você ver o que é caro”. Outra integrante continua o papo sobre os gastos com o carro e afirma que a fatura do cartão só de gastos com manutenção está em 3.500 reais, desabafando que “sobra uma querela, mas vamos agradecer”.

Os códigos de blitz são criativos. O mais comum é aviso de arrecadação no bairro X. Outros que apareceram foi: “aquele negócio que gostam de dinheiro subindo para o Tem Tem Imbaúbas” e “recolhimento de dízimo em frente a estação do SESI sentido centro, não passa nada”. Outro termo de incentivo que “As Motoras” passaram a usar muito foi o “bórah!”. Principalmente no início do expediente, era comum algumas motoristas escrever o código: “Bórah! Vamos acordar que tem boleto para pagar” ou então: “boráh! Dinamicou com a chuva”.

À medida que as integrantes foram se tornando mais íntimas, os áudios entre as corridas ficaram mais frequentes, seja sobre o trabalho como motorista em si, seja algo pessoal da própria rotina, das diferentes jornadas de trabalho. Percebi que mães sempre falam de seus filhos: “queria bater a meta antes de buscar o Pedro na escola”; “Flávio está na UAI com dengue, não vou conseguir rodar nada, estou exausta fiquei lá a noite toda”; “hoje está bom, já fiz 200 reais busquei menino na escola, levei em casa, parei até na minha mãe pra ver ela também”.

Difícilmente as motoristas comentam sobre parceiros ou parceiras. Uma vez, a administradora escreveu no grupo que “homem bom está em falta”, ou seja, aqueles que “pagam as coisas, que diminuem nossa carga de trabalho, que fazem questão de agradar, que

não gostam de nos ver trabalhando igual “condenadas””. O assunto não se estendeu, apenas um comentário: “está escasso mesmo, temos que correr atrás do nosso, o que tem aí no mercado deve ta (sic) perdido, no mais somos nós por nós mesmas”. Nota-se que quando relatam sobre suas rotinas, sempre o fazem de forma individualizada.

Quando revelam seu cotidiano, todavia, identifico que muitas motoristas têm duplas ou triplas jornadas pois a maioria das motoristas vive uma realidade de cuidados com casa, filhos, carro e inclusive realização de outras atividades de uma renda extra com venda de produtos.

Setembro de 2025 o tema do adoecimento físico e psíquico no trabalho foi abordado no grupo. A partir de um áudio de uma motorista, desabafando que atualmente mora em Uberaba e é motorista há um tempo e nunca sentiu tantas dores nas costas e pernas, foram postados alguns comentários. Essa motorista, pelo tom dos áudios, parecia muito indignada, expondo que já capotou o carro em um acidente grave e que desde então passou a ter problemas na bacia. Há 3 ou 4 dias ela não conseguia manter sua rotina de trabalho por conta dessas dores. Apontou que sempre ficou muitas horas trabalhando direto e isso nunca foi um problema. Ela estava disposta a ir ao médico tentar resolver isso o quanto antes, pois isso estava atrapalhando seus rendimentos.

Entre os comentários, destaco uma motorista que compartilhou: “fiquei 9 meses na cama com hérnia, hoje faço pilates”. Disse:

Não dá! Temos que mudar nossas vidas, fazer caminhada, academia, cuidar da saúde. Ficamos dentro desses carros 12, 13 horas. No início não sentimos nada, mas a conta chega. Hemorroidas, joelho, lombar, inchaço por conta da circulação, até os braços cansam.

A motorista complementa: “além de termos que ficar escolhendo corridas o dia inteiro, tem o trânsito, o tempo todo estamos em telas, se não prestarmos atenção nós pagamos para trabalhar isso diz muito, ficamos tensionadas”. Outra responde: “Sinto que ta todo mundo vivendo no automático, todo mundo louco, acelerado”. A administradora encerra as interações dando dicas para reposicionar os bancos, pois ela percebeu que isso resolveu suas dores. Ela suspeitou que no mecânico ou lava jato haviam mudado a posição do banco – o que estava ocasionando problemas no nervo ciático. Descobriu que ajustando a posição do banco não sentia mais dores na lombar que iam para a perna. No entanto, alertou que se ela estende demais sua carga horária de trabalho a dor volta.

A partir dessas postagens relativas à saúde laboral, outras motoristas reagiram aos comentários principalmente à prática de pilates, confirmando que alongamentos e fortalecimento da musculatura resolvem muito até aumentam a disposição.

Nos dias seguintes o tem foi abordado novamente. Uma motorista afirmou: “Fico no ciclo da Uber e não dou valor ao que é necessário. Estou vendendo o meu carro, para ver se crio vergonha de assumir novas possibilidades.” Explicitou que estava finalizando sua faculdade, mas que estava diante de um impasse, dedicar-se aos estudos ou continuar a trabalhar na rua. “A gente acha que está perdendo dinheiro o tempo todo, ficamos nessa de que estamos perdendo nosso tempo, mas a gente só está perdendo o resto de nossas vidas”.

Outra motorista escreveu que já havia escrito no grupo que “estamos ficando loucos”. Vivendo no automático, entre o volante e as telas de aplicativo, não sabíamos mais o que era descansar sem pensar que merecemos isso também. Ao que se seguiu uma reação de outra motorista: “eu mesma estou antecipando para me adiantar meus ganhos, preciso castrar meu gato e tenho que ficar off uns dias, [por isso] estou trabalhando, trabalhando intensamente”.

Mesmo diante desses relatos e preocupações, o que permanece no grupo é a normalidade, é a naturalização da dor, da culpa de certa forma. Não no sentido de que as motoristas, colegas de trabalho, não sintam por você estar com dor ou com esgotamento mental. Elas entendem, dão sugestões como a prática do pilates, academia etc. No entanto, o que mais ressalta no discurso das motoristas é o reconhecimento dos problemas de saúde, mas não podem parar. A ideia de que é preciso permanecer online e disponível. Mesmo que precisem de descanso, lazer, vida social, é necessário reduzir a sua culpa. A lógica da economia de plataformas, estimulada por um discurso de “empoderamento”, coloca as motoristas na posição de refém, de dominadas pelo aplicativo. Nós precisamos antecipar para nos adiantar, precisamos planejar, calcular a nossa perda e nos antecipar. Ao invés de trabalhar 10 horas, trabalhamos 12 ou 14 para que no mês seguinte, quando dispusermos de um tempo livre, longe do trabalho, não sintam culpa.

A autonomia parece ter um preço e quem paga é o corpo, a mente, as nossas relações interpessoais. Até a formação acadêmica está em jogo. Retornamos no princípio básico do trabalho, no qual nossas vidas se estruturam. Definimos nossas rotinas tendo como centro a necessidade de trabalhar cada vez mais, em condições precárias e adoecedoras. Nos anos que tenho trabalhado como motorista, desenvolvi tendinopatia aguda nos dois braços, sendo o direito o meu dominante o mais severo. A tendinopatia é uma inflamação nos tendões,

conhecida também como tendinite é uma sobrecarga nesses nervos que os levam para um quadro necro-inflamatório. Acompanhado de dores intensas, anti-inflamatórios, repouso e fisioterapia são os meios para curar essa condição.

Quando seu corpo paralisa de alguma forma, o desespero, a ansiedade toma conta pois para um motorista de aplicativo isso significa não ter condições de garantir os próprios meios de sobrevivência.

De outubro a dezembro de 2025 a frequência de mensagens diminuiu bastante. No dia 15 de outubro ocorreu um bug na plataforma 99 e de acordo com uma integrante foi uma pane nacional, duraram muitas horas até restaurarem a conexão.⁴⁶ A 99 divulgou o seguinte comunicado:

Alguns de nossos usuários estão enfrentando dificuldades para acessar nossos serviços devido a uma interrupção inesperada. Nossas equipes técnicas estão trabalhando com urgência para resolver o problema, e os serviços estão sendo gradualmente restabelecidos. Pedimos desculpas pelo inconveniente e agradecemos pela paciência e compreensão.

Em novembro a administradora se desentendeu com uma das motoristas do grupo “As motoras”. A primeira publicou mais uma vez uma campanha de doação de sangue. Uma das integrantes mandou um áudio dizendo que quando foi doar não pôde, pois não tinha um companheiro fixo, razão pela qual teria sido excluída. Ela explicitou a indignação, que em São Paulo ela conseguia fazer doação e aqui por conta disso não conseguiu. Disse que quem estava perdendo era o Hemocentro, que, poderia ter coletado sangue e realizados testes. A administradora escreveu que não deveríamos mentir na doação, pois isso era algo sério e de grande responsabilidade: “não estou aqui para condenar a vida de ninguém, façam o que quiserem, mas usem preservativo independente de qualquer coisa isso é sério”. A motorista que havia enviado o áudio se sentiu ofendida e respondeu: “Nessa sociedade patriarcal em que nós vivemos, nós mulheres sempre somos julgadas, isso é um absurdo. Aposto que se fosse um homem dizendo que não possui parceira fixa nada aconteceria”. A administradora logo se desculpa afirmando que não seria um comentário pessoal.

No final de novembro, uma motorista, sentindo a redução do fluxo de mensagens, propôs uma reativação do grupo, com atualizações de rodagem. Perguntou quem ainda estava trabalhando como motorista de aplicativo. Pediu que para que quem não estivesse mais saísse do grupo e fez o convite para que quem estivesse ficasse mais ativa no grupo para apoiarmos

⁴⁶ ver: <https://www.techtudo.com.br/noticias/2025/10/99-fora-do-ar-aplicativo-apresenta-instabilidades-nesta-quarta-15-edapps.ghml>

umas as outras, apenas três motoristas responderam. A administradora propôs colocarmos a localização em tempo real ou rádio *Zello*, o app de *Walk Talk*, mas apenas quatro integrantes compartilharam suas localizações. A interação permaneceu por apenas mais uma semana com os compartilhamentos de localização. No dia 31 de dezembro, foi divulgada uma dica para quem fosse rodar no feriado do réveillon, alertando que como somos mulheres somos mais vulneráveis, então era necessário ficar atentas aos destinos perto de BR, corridas em dinheiro e solicitações de mulheres que embarcam homens.

Ninguém reagiu a esse áudio e nem se manifestou se ia ou não trabalhar. Como veremos a partir destas mensagens, o grupo foi caminhando para o seu fim.

Em resumo, o grupo "As Motoras", em 2025, apresenta relações mais horizontais e espontâneas, permitindo maior circulação de experiências e estratégias de autoproteção. O ano de 2025 demonstra que a percepção da precarização não conduz necessariamente à organização coletiva formal. Em vez disso, surgem formas de resistência ordinárias, baseadas na troca de informações, nos "dribles" aos algoritmos e na ajuda mútua cotidiana. Trata-se de uma solidariedade prática, porém restrita, que ainda não se converte em ação política coletiva mais ampla.

3.3.4. Netnografia 2026 - O fim

Exceto algumas mensagens isoladas de bom dia ou orações, a partir do mês de março, o grupo "As motoras" foi praticamente extinto. Não houve um encerramento, pois ainda restam 18 membros.

Com isso, em 2026, o grupo "As Motoras" entra em processo de esvaziamento e praticamente deixa de existir enquanto espaço ativo de discussão. Seu desaparecimento evidencia que os vínculos estabelecidos estavam profundamente associados à atividade laboral cotidiana e não se converteram em uma organização permanente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A criação de grupos exclusivamente constituídos por mulheres parece responder a algumas necessidades das motoristas: proteção, segurança, apoio, criação de rede de solidariedade diante de ameaças de assédio e violência iminentes, conhecimento, informações e sobretudo dicas para “adestrar” os algoritmos, driblar as plataformas, como equilibristas. Por meio da análise dos diários digitais de cada grupo, percebo as nuances dessa relação entre “colegas de trabalho” e sobretudo que a percepção de exploração das plataformas não se transforma em ação coletiva, mas nem por isso deixa de ser e manifestar formas de resistências ordinárias, micro resistências às dinâmicas de dominação de gênero, dos aplicativos e da sociedade.

Diante disso, concluímos com as análises netnográficas que os grupos de discussão se tornaram espaços de gestão coletiva do medo. Funcionam como dispositivos coletivos de redução da incerteza e do medo em um trabalho caracterizado pela exposição cotidiana à violência urbana e de gênero. Dentro dessa perspectiva, outro elemento essencial que podemos pinçar nessa investigação é como esses grupos de motoristas mulheres produzem solidariedade, mas dentro dos limites impostos por uma estrutura de trabalho altamente individualizada. Há, portanto, um atrito entre individualismo e solidariedade, as motoristas, dependem umas das outras, compartilham experiências e constroem redes de ajuda, mas ao mesmo tempo, disputam corridas operam individualmente e são incentivadas pelo algoritmo a competir.

Como aponta Foucault (2014), “é dócil um corpo que pode ser submetido, que pode ser utilizado, que pode ser transformado e aperfeiçoado”. Dentro desse recorte dos grupos de motoristas mulheres, verifica-se a constituição de formas contemporâneas de docilidade que não derivam apenas da coerção externa, mas também da incorporação de práticas consideradas necessárias para a permanência e o sucesso na atividade laboral.

Com isso, a lógica das plataformas digitais pode ser interpretada como uma atualização dos mecanismos disciplinares identificados por Foucault (2014). Avaliações, metas, taxas com índices de aceitação, cancelamento e o próprio motitoramento por GPS constituem normas de controle que orientam comportamentos e produzem padrões de conduta considerados adequados.

[...] esses métodos que permitem o controle minucioso das operações do corpo, que realizam a sujeição constante de suas forças e lhes impõem uma relação de docilidade-utilidade, são o que podemos chamar as disciplinas." (Foucault, 2014, p. 135).

Dessa maneira, como aponta Foucault (2014) a disciplina aumenta as forças do corpo (em termos econômicos de utilidade) e diminui essas mesmas forças (em termos políticos de obediência) - o que permite compreendermos as contradições do trabalho por aplicativo, pois, ao mesmo tempo em que as motoristas ampliam suas estratégias de trabalho, elas encontram-se submetidas a sistemas de avaliação e controle que limitam a sua autonomia. Portanto, partindo da ideia de que poder disciplinar de Foucault (2014) ou de performatividade de Butler (2018), os grupos digitais não apenas funcionam como espaços de troca de informações, mas também participam da construção de identidades, contribuindo para a produção de determinadas formas de ser motorista, mulher trabalhadora e empreendedora.

Os grupos digitais de mulheres motoristas constituem espaços, nos quais coexistem apoio mútuo, compartilhamento de estratégias de sobrevivência, construção de identidades coletivas e formas cotidianas de resistência e dribles. Embora não produzam necessariamente mobilização política organizada, esses grupos reduzem o isolamento característico da uberização e possibilitam a construção de redes femininas de proteção e reconhecimento. Nesse contexto, o empoderamento aparece menos como discurso explícito e mais como prática cotidiana, permanentemente tensionada pelas condições estruturais de precarização, controle algorítmico e violência de gênero.

Dessa maneira, constroem-se ambientes de produção de "capital social feminino". Os grupos "Pitstop Penélopes" e "As Motoras" ultrapassam a noção simplificada de canais de comunicação e se estabelece uma produção de "capital social", as participantes acessam informações privilegiadas, apoio em situações de risco, indicações, ajuda emergencial e reconhecimento simbólico. Em um trabalho marcado pelo isolamento do motorista dentro do carro, esses grupos reduzem o sentimento de individualização produzido pela plataforma. As comunidades digitais funcionam como mecanismos de compensação parcial da fragmentação social produzida pela uberização.

Na perspectiva de Bourdieu (2015), o capital social corresponde ao conjunto de recursos atuais ou potenciais vinculados à participação em uma rede durável de relações de interconhecimento e reconhecimento mútuo. Sob essa ótica, os grupos analisados constituem espaços nos quais circulam informações estratégicas, alertas sobre situações de risco, orientações sobre o trabalho, recomendações e diferentes formas de suporte emocional e material. A participação nesses grupos amplia o acesso das motoristas a recursos que dificilmente seriam obtidos de forma individual, fortalecendo mecanismos de proteção e permanência na atividade.

Ao mesmo tempo, os grupos contribuem para a formação de uma comunidade de apoio entre mulheres que compartilham desafios semelhantes em um trabalho predominantemente masculino.

Entre 2024 e 2026 observa-se um movimento que vai da formação de uma identidade coletiva baseada no empoderamento feminino, passando pela confrontação dessa narrativa com as condições concretas de precarização até culminar na compreensão de que os grupos funcionam como espaços de solidariedade, ainda que restrita, capazes de oferecer proteção e apoio, mas ainda incapazes de produzir formas duradouras de organização coletiva. A trajetória dos grupos evidencia as contradições entre a promessa neoliberal de autonomia e a realidade do trabalho plataformizado, marcado por insegurança, violência, controle algorítmico e fragmentação das relações sociais.

As netnografias revelam, portanto, uma tensão permanente entre a narrativa do empoderamento feminino e as condições concretas de trabalho vivenciadas pelas participantes. Embora o discurso da autonomia financeira e da liberdade de horários esteja presente em diferentes momentos, ele convive com experiências recorrentes de violência, medo, desgaste físico e insegurança econômica. Dessa forma, o empoderamento observado nos grupos não representa necessariamente uma ruptura com as estruturas de dominação, mas frequentemente atua como mecanismo simbólico de adaptação às condições impostas pelas plataformas digitais.

A pesquisa sugere que a uberização não elimina completamente os vínculos coletivos entre trabalhadores. Ao mesmo tempo em que promove individualização, concorrência e isolamento, também cria condições para o surgimento de formas alternativas de sociabilidade mediadas por tecnologias digitais. Os grupos de WhatsApp tornam-se espaços nos quais circulam informações, afetos, estratégias de sobrevivência e formas de reconhecimento mútuo. Entretanto, esses vínculos permanecem limitados pelas próprias condições estruturais do trabalho plataformizado.

Dentro desse cenário se confirma a existência de uma solidariedade restrita, uma solidariedade situacional, uma forma de associativismo que não é sindical e que não gera uma mobilização coletiva duradoura. A solidariedade observada fortalece a permanência das motoristas na atividade, mas não questiona estruturalmente as condições que produzem sua vulnerabilidade.

Em síntese, esta pesquisa contribui para os estudos sobre trabalho plataformizado ao demonstrar que a experiência das mulheres motoristas é atravessada simultaneamente por

relações de exploração econômica, desigualdades de gênero e formas específicas de construção de apoio coletivo. Os grupos digitais analisados revelam a coexistência de discursos de empoderamento, práticas de resistência cotidiana e redes de solidariedade restrita. Mais do que espaços de simples interação virtual, constituem mecanismos de enfrentamento das vulnerabilidades produzidas pela uberização. Todavia, seus limites também evidenciam os desafios contemporâneos para a construção de formas mais amplas de ação coletiva em um contexto marcado pela fragmentação do trabalho e pela expansão da racionalidade neoliberal.

Portanto, essa pesquisa permite evidenciar a constituição como aponta Saffioti (2004) de um sujeito múltiplo e contraditório, cuja experiência social é atravessada simultaneamente por determinações de gênero, classe e, frequentemente, raça/etnia. Inseridas na economia de plataforma, essas mulheres vivenciam uma subjetividade tensionada, na medida em que articulam, de forma ambígua, elementos de autonomia e exploração: ao mesmo tempo em que encontram no trabalho por aplicativo uma possibilidade de flexibilização e relativa independência econômica, permanecem submetidas a mecanismos de controle algorítmico, instabilidade laboral e diferentes formas de violência, tanto simbólica quanto material.

Nesse contexto, sua atuação não pode ser reduzida à condição de passividade, pois desenvolvem estratégias cotidianas de negociação, utilizando de táticas para proteção e permanência no trabalho; contudo, tal agência se realiza dentro de limites estruturais que a condicionam. Assim, essas trabalhadoras exemplificam a noção de sujeito não como entidade estável ou plenamente livre como acredita fielmente a administradora e criadora do grupo “Pitstop Penélopes”, mas como resultado de uma práxis contraditória, na qual dominação e resistência coexistem, configurando uma experiência marcada por tensões permanentes entre subordinação e ação.

A criadora e principal administradora do grupo "Pitstop Penélopes" defende as plataformas de mobilidade urbana em função da autonomia e da flexibilidade de horários, como um trabalho que pode transformar as motoristas em empreendedoras e emponderá-las por assumirem um lugar predominantemente masculino. As motoristas mulheres que integram o grupo, todavia, assimilam, mas também realizam outro movimento que não acompanha esse discurso que é confrontado com o dia a dia de um trabalho marcado pela precarização, ausência de tempo livre e adoecimento.

Por fim, enquanto desenvolvia essa autoetnografia vivenciei situações extremas de desgaste, cansaço e adoecimento. Apenas diante da exaustão pude sair da inércia em que me encontrava. Durante 6 anos e meio experimentei o poder de uma lógica que me aprisiona, que me engole entre dinâmicos, chances de ganhar mais, de conquistar uma qualidade de vida que nunca alcanço, e que de uma forma sutil reproduz um ciclo de uma dependência. É como se fosse uma relação abusiva, tóxica, como muitas pessoas vivem ao amar um narcisista e adoecem acreditando que a responsabilidade total desse amor é completamente sua.

Ao refletir sobre as situações relatadas e sobre a minha própria prática, acredito que, se no primeiro ano como motorista eu me sentia capaz de conquistar muito, porque cai na armadilha do ganho “fácil”, somos direcionados a ultrapassar nossos limites principalmente do cansaço. Depois disso, percebi o custo, o quanto é caro manter sua principal ferramenta de trabalho, o veículo. Junto a isso, os desafios diários, as complicações entre uma corrida e outra, as alterações de valores, termos, taxas aplicadas pelas plataformas e todas essas regras em que não temos nenhum controle ou interferência.

Dentro desse processo, deixamos de respeitar nosso próprio tempo. O meu tempo até hoje ainda é contado em função do quanto perdi por não estar nas ruas com o aplicativo ligado. O limite que se ultrapassa gera um impacto emocional indescritível e não sei se irreparável, razão pela qual muitas motoristas sentem ansiedade, pânico e insônia.

Nadar contra a corrente revela uma perspectiva excruciante porque ao mesmo tempo em que você esgota energias para alcançar terras firmes ou águas mais calmas, você ainda vai se afogar algumas vezes durante esse processo e vai ser levado mais uma vez para o mesmo lugar. Atualmente, estou nesse processo de transição, ainda não posso deixar totalmente a atividade de motorista de aplicativo, mas trabalhando como PJ.

Talvez a próxima etapa da minha trajetória acadêmica no campo dos estudos do trabalho seja a realização de uma pesquisa sobre as relações de trabalho como PJ.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Joana El-Jaick. **Marxismo e Questão Feminina: As articulações entre gênero e classe no âmbito do feminismo revolucionário**. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, 2011.

ANDRE, Robson Gomes; SILVA, Rosana da; NASCIMENTO, Rejane Prevot. **“Precário não é, mas eu acho que é escravo”**: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. Revista Eletrônica de Ciência Administrativa. V. 18, n. 1, p. 7-34, 2019. <https://doi.org/10.21529/RECADM.2019001>

ABILIO, L.C. e SANTIAGO, S.M. **Dossiê das violações dos direitos humanos no trabalho uberizado: o caso dos motofretistas na cidade de Campinas**. Campinas, Diretoria executiva de Direitos Humanos, Unicamp, 2024.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado?**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38579/pdf>
<https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38579>

ABÍLIO, Ludmila Costhek **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?**1. Estudos Avançados [online]. 2020, v. 34, n. 98 [Acessado 22 Março 2022] , pp. 111-126. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>>. Epub 08 Maio 2020. ISSN 1806-9592. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, 2020, p. 27-43. <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901>

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARBOSA, Heron Barroso. **Relações de Trabalho e Novas Tecnologias: um estudo sobre os motoristas do aplicativo Uber em João Pessoa**. Dissertação (Mestrado) UFPB. João Pessoa, 2019.

BENQUET, Marlene. **Das indisciplinas ordinárias à ação coletiva: o caso dos supermercados na França**. IN: Patrícia Vieira Trópia e Tiago Magaldi (Orgs.) Sociologia do trabalho no comércio, Belo Horizonte, Fino Traço, 2022.

BRANCO, Pedro. JARD DA SILVA, Sidney. **Precários, mas organizados: a estratégia de resistência dos uberizados**. Caderno Metrôpole, v. 26, n. 59, p. 123-142, 2024. <https://doi.org/10.1590/2236-9996.2024-5906>

BOURDIEU, Pierre. **As formas de capital**. In: NOGUEIRA, Maria Alice; CATANI, Afrânio (orgs.). *Escritos de Educação*. 16. ed. Petrópolis: Vozes, 2015. p. 73-86.

BUTLER, Judith. **Os atos performativos e a constituição do gênero: um ensaio sobre fenomenologia e teoria feminista**. Tradução de Jamille Pinheiro Dias *Cadernos de Leitura*, Belo Horizonte, n. 78, p. 1-16, 2018. Disponível em: https://chaodafeira.com/wp-content/uploads/2018/06/caderno_de_leituras_n.78-final.pdf . Acesso em: 18 jun. 2026.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira, PARADELA, Victor. GOLIATT, Leonardo. POLESSA, Ana Carolina. SIQUEIRA, Ronan. **A pandemia da covid-19 e o agravamento da precariedade do trabalho dos motoristas em empresas-plataforma de transporte individual em uma cidade brasileira de médio porte**. Revista Associação Brasileira de Estudos do Trabalho - ABET, V.21, no.1, 2022. Disponível em:

<https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/55759/36026>. Acesso em :10 de nov. 2025. <https://doi.org/10.61999/abet.1676-4439.2022v21n1.55759>

CARVALHO, Ivy. **O fetiche do “Empoderamento”: do conceito ideológico ao projeto econômico-político**. In: MONTAÑO, Carlos (Org.). O Canto da Sereia: crítica à ideologia e aos projetos do “terceiro setor”. Rua Monte Alegre, 1074 – Perdizes 05014-001 – São Paulo – SP: CORTEZ EDITORA, 2014. p. 144–187.

CARVALHO, Mauro Lúcio Henrique de. SALES, Mara Marçal. **Ser taxista em tempos de uber: uma análise sobre os sentidos e significados atribuídos ao trabalho**. Pretexto – Revista de Graduação em Psicologia da PUC-Minas. V. 3, n. 5, p. 579-596, 2018.

CASTRO, Bárbara. **Trabalho perpétuo: o viés de gênero e o ideal de juventude no capitalismo flexível**. Lua Nova: Revista de Cultura e Política, p. 169-199, 2016. <https://doi.org/10.1590/0102-6445169-199/99>

CARDOSO, Ana Cláudia. **Trabalho nas plataformas digitais**. Instituto Lula. 2021. Disponível em: <https://institutolula.org/boletim-trabalho-nas-plataformas-digitais>. Acesso em :10 de nov. 2025.

CARDOSO, Ana Cláudia. Atividades de cuidado. **A uberização do trabalho pelo processo de plataformização**. Instituto Humanitas Unisinos. 2022. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/159-entrevistas/615722-atividades-de-cuidado-a-uberizacao-do-trabalho-pelo-processo-de-plataformizacao-entrevista-especial-com-ana-claudia-moreira-cardoso>. Acesso:10 de nov. 2025.

COLODETTI, Ana Paula de Oliveira Amaral.; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. **As relações de gênero no contexto socioeconômico e cultural brasileiro: estudo com mulheres motoristas de aplicativos de mobilidade urbana**. Cadernos EBAPE.BR, v. 19, nº 4, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/LTLQsXQT38Czwjyt6933XH/?format=pdf&lang=pt>. Acesso: 10 de nov. 2025. <https://doi.org/10.1590/1679-39512020141>

DARDOT, Pierre. LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**. São Paulo, Boitempo, 2016.

FILGUEIRAS, Vitor. **Regulação da terceirização e estratégias empresariais: o aprofundamento da lógica desse instrumento de gestão da força de trabalho**. Cadernos do CEAS, n. 239, 2016, p. 742-770. <https://doi.org/10.25247/2447-861X.2016.n239.p742-770>

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Tradução de Raquel Ramalhete. 42. ed. Petrópolis: Vozes, 2014. P.133 - 204

GALVÃO, Andreia. **A greve, o breque e o trampo: a luta dos entregadores é a luta dos trabalhadores**. Esquerda Diário, 3 jul. 2020. Disponível em: <http://www.esquerdadiario.com.br/A-greve-o-breque-o-trampo-a-luta-do-entregadores-e-a-luta-dos-trabalhadores>. Acesso em: 3 abr. 2024.

GALVÃO, Andreia; LEMOS, Patrícia; TRÓPIA, Patrícia. **Estratégias sindicais de organização de trabalhadores/as afetados pela precarização no Brasil**. IN: Sandro Pereira Silva, André Gambier Campos, Patrícia Vieira Trópia e Maria Aparecida Bridi (orgs).

Regulação trabalhista e ação coletiva de trabalhadores no Brasil no Século XXI. Rio de Janeiro, AFIPEA, 2024.

GREGGO, João Pedro.; DE LUCCA, Sergio Roberto.; AZEVEDO, Valmir.; BANDINI, Marcia. **Percepção de motoristas de Uber sobre condições de trabalho e saúde no contexto da Covid-19.** Saúde Debate, Rio de Janeiro, V. 46, n. 132, p. 93-106, 2022. Disponível em: <https://scielosp.org/pdf/sdeb/2022.v46n132/93-106/pt>. Acesso em: 15 de out. 2023. <https://doi.org/10.1590/0103-1104202213206>

GUILLAUMIN, Colette. **Prática do poder e ideia de natureza.** In: FERREIRA, Verônica; ÁVILA, Maria Betânia; FALQUET, Jules; ABREU, Maíra. O patriarcado desvendado: teorias de três feministas materialistas. Recife: SOS Corpo, p. 27-99, 2014.

IBGE PNAD Contínua - **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais**, 2022.

IBGE PNAD Contínua - **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais**, 2024

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

LIMA NETO, Vicente Correia; CARVALHO, Carlos Henrique Ribeiro de; BALBIM, Renato Nunes. **Mobilidade Urbana: O Brasil em transformação. O papel do IPEA na construção do pacto da mobilidade.** Texto para discussão / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.- Brasília : Rio de Janeiro: Ipea , 2015.

LIMA, Jacob Carlos; OLIVEIRA Roberto Vêras de. **O empreendedorismo como discurso justificador do trabalho informal e precário.** Contemporânea Revista de Sociologia da UFSCar, V. 11, n. 3, p. 905-932, 2021. Disponível em: <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/1062>. Acesso em: 3 abr. 2025. <https://doi.org/10.4322/2316-1329.2021028>

KOZINETTS, Robert. V. **Netnografia: Realizando pesquisa etnográfica online.** Porto Alegre, 2014.

MANZANO, Marcelo.; KREIN, André. **A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil.** Cesit, 2020. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/07/MANZANO-M-KREIN-A.-2020_A-pandemia-e-os-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo.pdf. Acesso em: 15 de out. 2025.

MANZANO, Marcelo **A plataformização é a transformação mais radical desde a 2ª Revolução Industrial".** Clínica do Direito do Trabalho. 2021. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/a-plataformizacao-e-a-transformacao-mais-radical-do-trabalho-desde-a-2a-revolucao-industrial-diz-pesquisador-da-clinica-direito-do-trabalho-da-ufpr/> Acesso em: 15 de out. 2025.

MARONI, Amnérís. A estratégia da recusa – análise das greves de maio/78. São Paulo: Brasiliense, 1982.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza. **Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte por aplicativos na cidade de Goiânia.** Gestão & Regionalidade, vol. 39, 2023. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/1334/133475552013/html/> Acesso em: 15 de out. 2025 <https://doi.org/10.13037/gr.vol39.e20238117>

MORAES, R. B. S; OLIVEIRA, M. A. G.; ACCORSI, A. **Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo**. Revista Brasileira de Estudos Organizacionais, v. 6, n. 3, pp. 647-681, 2019. <https://doi.org/10.21583/2447-4851.rbeo.2019.v6n3.216>

OFFERLE Michel, **Retour critique sur les répertoires de l'action collective (XVIIIe-XXIe siècles)**. Politix, n°81, pp. 181-202, 2008. Disponível em : <https://shs.cairn.info/revue-politix-2008-1-page-181?lang=fr>; Acesso em : 10 de nov. 2025. <https://doi.org/10.3917/pox.081.0181>

OITAVEN, J. C. C. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília, Ministério Público do Trabalho, 2018.

PEREIRA, Eduardo J. R. **Na corrida pela representação sindical: o caso dos entregadores e dos motoristas por aplicativos em São Paulo**. Dissertação de mestrado em Ciência Política, Unicamp, 2022.

PESSOA. W. F. **Mulheres motoristas por aplicativos: precarização, violência e resistência no cotidiano do trabalho**. Dissertação de Mestrado. Unesp: Assis, 2024.

PUTNAM, Robert D.; LEONARDI, Robert; NANETTI, Raffaella Y. **Comunidade e Democracia: a experiência da Itália moderna**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006

RODRIGUES, Gabriel Ferreira. **Plataformização do trabalho doméstico: uma análise do processo de (des)valorização das diaristas na plataforma Parafuzo**. 2023. 159 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023.

SAFFIOTI, Heleieth. (2004). **Violência de gênero: o lugar da práxis na construção da subjetividade**. Lutas Sociais, (2), 59–79. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/18789/13973> . Acesso em: 18 de jun. 2026

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Perseu Abramo, 2004.

SANTOS, Silvio Matheus Alves. **O método da autoetnografia na pesquisa sociológica: atores, perspectivas e desafios**. [s. l.], p. 214 -241, 2017. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/plural/article/view/113972/133158>. Acesso em: 12 de jun. 2022. <https://doi.org/10.11606/issn.2176-8099.pcsso.2017.113972>

SILVEIRA, Carlos Takashi Jardim da. MENEZES, Camila Souza. FONSECA, Natália Cindra. **Tensões criativas e inovações táticas no movimento sindical urbano - os casos dos teleoperadores e dos rodoviários no Rio de Janeiro**. Cadernos Metrópole, v. 21, n. 46, p. 929-949, 2019. <https://doi.org/10.1590/2236-9996.2019-4611>

SOUTO MAIOR, Nívea Maria Santos. VIDIGAL, Viviane. **Em modo de espera: a condição de trabalho e a vida uberizada**. Revista Katálysis, vol. 25, núm. 1, pp. 62-72, 2022. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/1796/179669791006/html/>. Acesso em: 15 de out. 2025. <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82565>

SRNICEK, N. **Platform capitalism**. Cambridge, Polity Press, 2017.

TRÓPIA, Patrícia Vieira. **Nem deuses nem heróis: a ação sindical dos trabalhadores da saúde durante a pandemia de Covid-19.** Política & Sociedade. Florianópolis, Vol. 20, nº 48, 2021, p. 41-77. <https://doi.org/10.5007/2175-7984.2021.82767>

ZANONI, Alexandre Pilan. **O trabalho no laço: plataformas de microtrabalho e a emergência de solidariedades restritas.** Curitiba: Universidade Federal do Paraná. Tese de Doutorado, 2024.